

#3

SEPTEMBER 2023

P&P

pensioen &
praktijk

Alle facetten van een duurzaam pensioen

Volatiliteit in het nieuwe stelsel: Wat betekent dit voor de deelnemer?

Continue aandacht voor indexatie

Wat te doen met ontoereikende operationele buffers?

De Eerste Kamer en de nieuwe pensioenwet

Van PEPP naar corona

Echte transitie bij PPI wél interessant

Extern verlofsparen: Het principe en de stand van zaken

De reikwijdte van het compensatiebegrip

Het einde van restitutie onder de Wtp?

Transitieberekeningen vaak te rooskleurig

Over de auteurs



Esther Appel is als Senior Manager werkzaam bij EY Accountants LLP in Den Haag.



Jenna Barrett is als promovenda verbonden aan de Universiteit Maastricht, School of Business and Economics. Haar onderzoek betreft het begrijpen en verbeteren van financieel welzijn.



prof. mr. J.L.W. Broeksteeg is Hoogleraar staatsrecht aan de Radboud Universiteit.



prof. dr. E.C. Brüngen is directeur van Netspar, hoogleraar financiële dienstverlening aan de Universiteit Maastricht, School of Business and Economics (SBE) en Principal Investigator bij BISS, het Brightlands Institute for Smart Society. Verder is zij lid in de Raad van Toezicht van het NIBUD en lid van de beleidscommissie pensioen bij SPMS.



drs. T.H. Burggraaf MPLA is sinds februari 2022 werkzaam als Executive Director bij EY. Binnen de Actuarissen groep adviseert Tim werkgevers en pensioenuitvoerders op het vlak van de komende Pensioenwet en over hoe deelnemers geactiveerd kunnen worden door inzet van concepten uit de gedragswetenschap. Hiervoor werkte hij bij Aon, Mercer en Korn Ferry/Hay Group.



mr. Teun Huijg is advocaat-partner bij Held advocaten. Daarnaast is hij onder meer voorzitter van de adviescommissie Pensioenrecht van de Orde van Advocaten, bestuurder van de Vereniging van Pensioenjuristen en redacteur van T&C Pensioenrecht.



mr. Jan-Olivier Kuijkhoven is werkzaam als partner en pensioenfiscalist bij KWPS Employee Benefits & Risk Management B.V. Hij adviseert werkgevers over inhoudelijke en strategische onderwerpen. Over het onderwerp Verlofsparen heeft hij in 2022 en 2023 een drieluik gepubliceerd in PensioenMagazine die ook zijn in te zien op www.kwps.nl.



Scott Martens RPA CFE is registerpensioenadviseur, gecertificeerd fraudeonderzoeker en ruim 25 jaar zelfstandig interim-manager bij Martens Management BV. Op dit moment is hij werkzaam als Projectmanager Wtp bij Achmea Centraal Beheer PPI. Zijn bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



prof. dr. mr. Hans van Meerten is hoogleraar Europees Pensioenrecht bij Universiteit Utrecht en advocaat bij GMW Den Haag.



mr. Loes Schuijt-Olde Heuvel CPL is werkzaam als pensioenadvocaat bij DAS Rechtsbijstand. Haar bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



Roland Veenema heeft ruime werkervaring als consultant binnen de pensioensector en is actief als Senior Accountmanager bij Achmea Centraal Beheer PPI. Zijn bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



drs. Evert Webers is werkzaam bij APG en voert daar onderzoeken uit op het gebied van beleid en communicatie rondom het nieuwe pensioenstelsel.



mr. Oscar van Zadelhoff is werkzaam bij BeFrank als strategisch productmanager en jurist.



Scott Martens RPA CFE

Registerpensioenadviseur, gecertificeerd fraudeonderzoeker en interim-manager bij Martens Management BV. Deze bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.



Roland Veenema

Senior Accountmanager bij Achmea Centraal Beheer PPI. Deze bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.

De Wet toekomst pensioenen (Wtp), is sinds 1 juli 2023 van kracht. De intrede van deze wet en de hiermee samenhangende latere en lagere wet- en regelgeving wordt door de opstellers ervan, pensioenexperts en de media, vaak omschreven als ‘de (algehele) transitie’ van het huidige pensioenstelsel naar een geheel nieuw pensioenstelsel. Deze generieke omschrijving heeft echter weinig van doen met ‘de transitie van een pensioenregeling’ zoals die juridisch geduid wordt in artikel 150b Pw. In dit artikel gaan we in op de opties om een DC-regeling Wtp-proof te maken en de -vaak ongeziene- voordelen die een transitie met zich mee kan brengen als een werkgever zijn DC-regeling onderbrengt bij een PPI of pensioenverzekeraar. Ook doen we enkele handreikingen hoe om te gaan met een transitieplan, implementatieplan en communicatieplan. We laten de DC-regeling zoals ondergebracht bij een APF of pensioenfonds in dit artikel buiten beschouwing.

Echte transitie bij PPI wél interessant

DE POSITIEBEPALING VAN DE PPI EN DE VERZEKERAARS ONDER WTP

De Wtp zelf onderkent alleen nog premieovereenkomsten in drie soorten, te weten de solidaire premieovereenkomst, de flexibele premieovereenkomst en de premie-uitkeringsovereenkomst.¹ Het onderscheid tussen de drie hiervoor genoemde premieovereenkomsten is grofweg het al dan niet delen van rendementen en risico's binnen een premieovereenkomst (solidair of flexibel) en de exacte wijze waarop rendementen en risico's eventueel worden gedeeld. De DC-regeling bij een PPI, verzekeraar, maar ook bij een pensioenfonds, kan de vorm aannemen van de oude premieovereenkomst (pre-Wtp) en die van de flexibele premieovereenkomst (fpo). De eerste vorm kennen we voor de intrede van Wtp al als de zuivere beschikbare premiereregeling en de tweede vorm wordt op de werkvloer vaker aangehaald als de flexibele pensioenregeling (fpr) in plaats van: fpo.

Een PPI heeft in haar missie, statuten, KvK-omschrijving en productkaart doorgaans opgenomen dat zij het aanbieden en uitvoeren van DC-regelingen tot doel heeft. Een pensioenverzekeraar heeft een wat ruimere productportfolio doordat ze naast DC-regelingen ook DB-regelingen kunnen en mogen aanbieden. Helaas is aan de wetsartikelen in de Pensioenwet letterlijk en overduidelijk te zien dat pensioenfondsen – en bedrijfstakpensioenfondsen in het bijzonder – centraal stonden bij de totstandkoming van de

Wtp. Een voorbeeld daarvan is het verbod op premierestitutie en waarvoor, tot op heden, geen oplossing is gevonden.

KOSTEN EN PENSIENAFWEGINGEN

Het beleid van PPI's is door de betrekkelijk eenvoudige proces- en productinrichting al meer dan tien jaar sterk gericht op interne kostenbeheersing en daardoor voor de deelnemers in een pensioenregeling: op individuele kostenbesparing. De sprong naar het Wtp-proof maken van de bestaande DC-regelingen, zonder een grote kostenstijging, zou ‘een makkie moeten zijn’ voor PPI's en verzekeraars. De vraag komt dan op hoe de kosten zich dan ontwikkelen bij een echte transitie van de regeling, zoals die ook mogelijk is bij een PPI of verzekeraar. Is het opzetten van een compensatieregeling binnen het pensioendomein echt moeilijk of wordt die, misschien door sommige adviseurs, vooral als complex ingeschat? Wordt, als blijkt dat een transitie achteraf niet zo lastig is, door de werkgever, adviseur en uitvoerder in generieke zin dan niet een mooie kans gemist?

Daar waar sociale partners bij een pensioenfonds eerst overeenstemming moeten zien te bereiken over de totale hervorming van de regeling (inclusief invaren), hebben de meeste werkgevers die hun regeling bij een PPI of verzekeraar onderbrengen het een stuk eenvoudiger als het gaat om aanpassing van de pensioenovereenkomst. De werkgever met een DC-regeling bespaart zich de discussies omtrent evenwichtigheid en verdeling bij invaren. Deze componenten en de focus van de *stakeholders* hierop, geven het woord transitie bij pensioenfondsen een extra zware lading waardoor de implementatie ervan soms tot vier jaren in

¹ Zie artt. 10a, 10b en 10c Pw.

beslag neemt. Dit lange traject wordt bij fondsen in eerste instantie veroorzaakt door een lange ‘overlegmars’ van alle *stakeholders*, gevolgd door een lange implementatieperiode bij de uitvoerder (het bestuur en het bestuursbureau) en de pensioenuitvoeringsinstelling zelf (de pensioenadministratie). Hoe gaat een PPI of verzekeraar om met de Wtp als het gaat om DC-regelingen?

Binnen de Wtp ligt de focus op pensioenfondsen

PPI'S EN VERZEKERAARS KENDEN DE TERM PRODUCTRATIONALISATIE AL

Bijzonder te vermelden is dat PPI's en verzekeraars sinds 1 januari 2013 wettelijk verplicht zijn een zogenoemde PARP² op te stellen voor al hun financiële producten. Doel van het toezicht op de naleving van de PARP-eisen is dat het belang van de klant centraal gesteld moet worden door de betrokken onderneming, in dit geval PPI's en verzekeraars. Zij vallen bij het aanbieden van een (pensioen)product direct onder de Wft en de PARP hoort naadloos aan te sluiten op de eisen die Wft stelt. Om te toetsen of dit inderdaad gebeurt, heeft de AFM de zogeheten ‘KNVB-criteria’ opgesteld. Een pensioenproduct, zoals een DC-regeling, hoort kostenefficiënt, nuttig, veilig en begrijpelijk te zijn.

De inbedding van verantwoordelijkheden, het stimuleren van zelfkritisch vermogen, het goed afbakenen van de doelgroep, het doen van uitgebreide scenario-analyses en productvergelijking, het vormen van een goede procesketen van het product en een tijdige evaluatie vallen de PPI's en verzekeraars al jaren ten deel. Kort gezegd hoort de *productgovernance* continu op orde te zijn bij het beoordelen, inrichten of omvormen van de DC-regeling. Dat gold al voor de DC-regeling met pre-Wtp kenmerken en is niet anders voor een Wtp-regeling. Ook die stap hebben een aantal PPI's en verzekeraars inmiddels al gezet en zij offeren en administreren nu reeds DC-regelingen met Wtp-kenmerken en kunnen administratief zelfs een echte transitie van een regeling aan. In dat opzicht geniet een PPI of een verzekeraar een enorme voorsprong en is de weg naar het optuigen van een DC-regeling met Wtp-kenmerken verbreed.

De varianten conform Wtp

2 PARP: Product Approval & Review Process. Het wettelijk kader wordt in de basis gevormd door de normen die zijn opgenomen in art. 32 tot en met 32c van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (BGfo).

Onze ervaring is dat in veel gevallen, waarbij werkgevers hebben besloten over te gaan naar een modernisering van de pensioenovereenkomst, zij vooral gebruik maken van de eerbiedigende werking van de pensioenregeling³, door die voort te blijven zetten voor de huidige deelnemers. Nieuwe deelnemers kunnen toetreden tot uiterlijk 1 januari 2028. Hun verblijf in die regeling is zoals de wet het nu letterlijk zegt: ‘tot het moment van beëindiging van de deelneming’ ofwel totdat de jongste en laatste deelnemer uit de regeling stapt. Theoretisch gezien kan de regeling, mits voortgezet door de werkgever, dan voortduren tot in de jaren '80 van deze eeuw. Echter onze verwachting is dat dit moment nooit bereikt zal worden door de wetsontwikkeling de komende decennia en de behoefte en noodzaak van de werkgever om het arbeidsvoorwaardenpakket in de loop der jaren aan te passen. Werkgevers die voor het eerst vanaf 1 juli 2023 een nieuwe pensioenovereenkomst met hun werknemer(s) aangaan en niet vallen onder enige verplichtstelling, brengen hun regeling vaak onder bij een PPI of een verzekeraar. In het geval een werkgever een nieuwe pensioenovereenkomst aangaat en de nieuwe regeling onderbrengt bij een uitvoerder dient deze direct te voldoen aan alle Wtp-kenmerken.⁴

In een aantal gevallen wil een werkgever (en diens adviseur) een tussenoplossing door alvast het partner- en wezenpensioen van de pre-Wtp-regeling aan te passen naar de nieuwe Wtp-normen. Dat wil zeggen: een dekking van maximaal 50 % van het pensioengevend loon voor partnerpensioen en een dekking van maximaal 20 % of 40 % van het pensioengevend loon voor halfwezen c.q. volwezen.⁵ Indien van toepassing ook geldend voor de nabestaandende dekking van een nettopensioen.⁶ Ook die wegen staan binnen de Wtp voor werkgevers open.

In onze optiek hoeft het overgangsmoment voor de nabestaandenregeling niet gelijk te zijn aan het overgangsmoment voor de nieuwe flexibele pensioenregeling met een vlak premiepercentage. Het valt ons echter op dat een aantal uitvoerders deze combinatie van tussentijdse wijziging van het nabestaandenpensioen nog niet aanbiedt of wil aanbieden. Naar de reden kunnen wij slechts gissen, maar het lijkt erop dat juist zo'n tussenstap de dekkingen alvast ‘netjes gelijktrekt’ met de dekking zoals die van toepassing is bij een Wtp-regeling voor nieuwe deelnemers. De bestaande pensioenregeling is dan meteen (ruim) voor de deadline van 2028 al *Wtp-proof*. Daarmee wordt ook voorkomen dat een onnodige werkvoorraad gecreëerd wordt voor adviseurs en

3 Art. 220e Pw.

4 Memorie van toelichting (Kamerstukken II, 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 256).

5 Artt. 18b en 18c lid 1 Wet op de loonbelasting 1964.

6 Afdeling 5.3B Wet inkomstenbelasting 2001.

de uitvoerders in de tweede helft van 2027. Sommige werkgevers wachten heel bewust tot het prolongatiemoment.

De transitie conform Wtp

Als een werkgever besluit de pensioenregeling in zijn geheel *Wtp-proof* te maken met de intentie om alle huidige en toekomstige deelnemers onder te brengen in één nieuwe regeling dan kan geopteerd worden voor de zogenoemde transitie. De transitie valt dan onder de noemer van artikel 150b, lid 1 Pw.

Er is sprake van een transitie onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- 1 op uiterlijk 30 juni 2023 van de Wtp gold een pensioenovereenkomst;
- 2 de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd om te voldoen aan het nieuwe wettelijke kader;
- 3 er wordt géén gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht conform artikel 220e Pw.

Voor werkgevers, PPI's en verzekeraars wijken de mijlpalen voor een transitie niet af ten opzichte van pensioenfondsen. Van de werkgever en de uitvoerder worden verschillende acties verlangd als het gaat om de transitie. Het transitieplan zelf is een document en verantwoordelijkheid van de werkgever maar we kunnen ons voorstellen dat de adviseur hierbij een begeleidende rol speelt. De onderdelen waaruit een transitieplan moet bestaan, staan ook opgesomd in de Pensioenwet.⁷ De werkgever dient zich bewust te zijn van het feit dat de deadline van het eventueel indienen van een transitieplan niet met een jaar is verlengd, zoals de einddatum voor het doorvoeren van de aanpassing (vóór 2028) doet lijken. Het transitieplan dient dus vóór 1 oktober 2026 (en niet 1 oktober 2027) bij de toezichthouder ingediend te zijn.

Inmiddels heeft de site Werkenaanonspensioen.nl in de maand juli jl. een mooi model van het transitieplan opgeleverd dat de werkgever (en adviseur) prima kan gebruiken. Het invullen van het plan is relatief eenvoudig en geeft een goed overzicht op hetgeen wijzigt in de pensioenregeling. De evenwichtige transitie, binnen het pensioendomein, is afhankelijk van twee hoofdonderdelen te weten de transitie-effecten en eventuele afspraken over compensatie.⁸ Aangezien de procedure van een transitie bij een DC-regeling een stuk eenvoudiger is, zullen werkgevers en hun adviseurs snel klaar zijn met deze exercitie. Dit laat niet onverlet dat de wet gevolgd moet worden. Vastlegging van alle stappen is cruciaal en de adviseur en de uitvoerder kunnen de werkgever

hierbij helpen. In de memorie van toelichting staat expliciet dat 'alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken in de arbeidsvoorwaardelijke fase over compensatie worden vastgelegd in het transitieplan.'⁹

De compensatieafspraken worden eveneens uiteengezet in de Pensioenwet en lijken, met gebruikmaking van een transitietool of het doen van enkele (maatmens)berekeningen, goed verteerbare kost voor adviseurs.¹⁰ We vragen ons af waarom sommige adviseurs zo terughoudend zijn om samen met een werkgever een transitie van de regeling aan te gaan, terwijl de aanpassing van de DC-regeling met een compensatie-element niet enorm omvangrijk hoeft te zijn.

Wtp-proof maken zou 'een makkie' moeten zijn voor PPI's en verzekeraars

HET TRANSITIEPLAN, IMPLEMENTATIEPLAN, COMMUNICATIEPLAN EN MOGELIJK: FINANCIERINGSPLAN

De pensioenovereenkomst en het transitieplan dienen door de werkgever aan de uitvoerder verstuurd te worden. Aanvullend dienen het implementatieplan en communicatieplan door de uitvoerder opgesteld te worden aan de toezichthouder. In de Pensioenwet staat de toezichthouder in enkelvoudsvorm maar we weten inmiddels uit de verschillende leidraden dat het implementatieplan en het communicatieplan door de uitvoerder verzonden moeten worden aan DNB en het communicatieplan aan AFM.¹¹ Het communicatieplan wordt niet inhoudelijk door DNB beoordeeld.

Gelukkig is voor de PPI en verzekeraar een verzachting aangebracht in de Pensioenwet als het gaat om (telkens weer) een implementatie- en communicatieplan op te stellen voor iedere werkgever. Als blijkt dat meerdere regelingen 'dezelfde karakteristieken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype', kan volstaan worden met slechts één implementatieplan.¹² Omdat ieder communicatieplan een vast onderdeel is van een implementatieplan, geldt volgens ons dezelfde verzachting bij een

7 Art. 150d lid 1 en 2 Pw.

8 Art. 150e Pw.

9 Memorie van toelichting (Kamerstukken II, 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 111).

10 Art. 150f Pw.

11 Art. 150c Pw.

12 Art. 150i sub 4 onderdeel b Pw.

communicatieplan.¹³ Als sprake is van een compensatie dient er een financieringsplan te zijn. Wat exact de vormvereisten zijn van zo'n plan wordt niet nader toegelicht maar we kunnen ons voorstellen dat een accountant of controller verklaart dat de liquiditeit van de werkgever op orde is om de compensatie te kunnen betalen.

Opmerkelijk is dat na afronding van het transitieplan juist van *de uitvoerder* verlangd wordt dat het plan beschikbaar wordt gesteld op diens website.¹⁴ Hieruit blijkt weer dat de wijzigingen in de Pensioenwet en – specifiek gezegd de publicatieplicht die is genoemd in dit artikel – puur is gezien met het perspectief op fondsen met een eigen website. De PPI of verzekeraar wordt helaas niet nader genoemd. Als een werkgever immers kiest voor een transitie en die onderbrengt bij bijvoorbeeld een PPI, waar op de website van de PPI (als diens uitvoerder) zou het transitieplan dan moeten komen te staan? Geeft, als de letter van de wet gevolgd wordt, in dit geval een PPI dan niet onnodig zijn klantenkring bloot? De wetgever zou er in onze optiek handiger aan doen de publicatieplicht te laten rusten bij de werkgever, juist omdat het plan een product is van de werkgever.

De werkgeverskeuzes om een DC-regeling Wtp-proof te maken

Op dit moment zien we in ons dagelijks werk de volgende basiskeuzes van werkgevers als het gaat om de aanpassing van hun pensioenregelingen:

- 1 Een werkgever die niet eerder een pensioenovereenkomst heeft gesloten met zijn werknemers kiest meteen een Wtp-regeling met een gelijkblijvend premiepercentage. Aanvullend wordt gekozen voor een partnerpensioen van maximaal 50 % en een wezenpensioen van 20 % van het laatstgenoten pensioengevend loon.
- 2 Een werkgever heeft reeds een pre-Wtp-regeling¹⁵ met een staffel met stijgende premiepercentages (tot het maximum van art. 38r Pw) of met een gelijkblijvend premiepercentage¹⁶ en kiest, bij prolongatie van de regeling dezelfde of een andere uitvoerder. De regeling staat dan open voor nieuw toetredende werknemers tot uiterlijk 1 januari 2028 of tot de ingangsdatum van een nieuwe Wtp-regeling. Aanvullend dient voor de pre-Wtp-regeling uiterlijk 1 januari 2028 het partnerpensioen en het wezenpensioen aangepast te worden aan de

nieuwe norm van maximaal 50 %, respectievelijk 20 % van het laatstgenoten pensioengevend loon. Met deze optie stelt de werkgever de introductie van een gelijkblijvend premiepercentage nog even uit.

- 3 Een werkgever wil dezelfde regeling zoals genoemd onder punt 2 en zet er voor nieuwe werknemers direct, dat wil zeggen ruim voor 2028, een nieuwe (tweede) pensioenregeling naast, zoals genoemd onder punt 1.
- 4 Een werkgever wil een overstap van een pre-Wtp-regeling naar een geheel nieuwe Wtp-regeling zoals genoemd onder punt 1 en voorziet in een compensatie buiten de pensioenregeling. Te denken valt aan een hoger brutosalaris of een andere (extra) compensatie binnen de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. In dit vakblad is hieraan dit jaar eerder aandacht besteed.¹⁷ Strikt genomen zal op kwalitatieve wijze beoordeeld moeten worden of de compensatie het nadeel neutraliseert. De vraag is hoe dit zo objectief mogelijk te doen.
- 5 Een werkgever wil één nieuwe pensioenregeling in de vorm van een transitie-Wtp voor alle medewerkers en voorziet deze van een compensatie in de regeling (leeftijdscohorten).

We willen bij pre-Wtp-regelingen voor de goede orde nog even separaat aantekenen dat een staffel met stijgende premiepercentages verlaagd en zelfs verhoogd kan worden indien en voor zover die aanpassing binnen de wettelijke kaders valt, zonder verlies van de eerbiedigende werking.¹⁸ De enige beperking is dat de regeling voor nieuwe deelnemers per 2028 definitief gesloten is.

Bij een transitie heeft een verzekeraar of PPI een goede concurrentiepositie

DE VOOR- EN NADELEN VAN DE WERKGEVERSKEUZES OP EEN RIJ

De omstandigheden en keuze voor optie 1 lijkt ons evident. Er is geen pensioenhistorie en er valt dus niets te vergelijken, te transiteren of te compenseren. De regeling en het pensioenbudget is meteen in het nieuwe Wtp-tijdperk duidelijk en de regeling voldoet direct aan de Pensioenwet. De omstandigheden en keuze voor optie 2 zijn ook helder. De werkgever stelt zijn keuze tot uiterlijk 1 januari 2028 uit als het gaat om de vormgeving van een

13 Art. 150i sub 2 onderdeel g Pw.

14 Art. 150d lid 3 Pw.

15 Art. 150b lid 1 sub a Pw: '...van toepassing, indien: op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen een pensioenovereenkomst gold.'

16 Een aantal bestaande DC-regelingen kennen reeds een gelijkblijvend premiepercentage van het pensioengevend loon.

17 *P&P 2023/2*; 'Compensatie: help, je krijgt een auto!'; mr. Florens Voogd CPE.

18 Memorie van toelichting (Kamerstukken II, 2021/22, 36 067, nr. 3, p. 257).

pensioenregeling voor zijn nieuwe werknemers. Echter bij een pre-Wtp-regeling¹⁹ met een staffel met stijgende premiepercentages zullen bij een ‘rijpend deelnemersbestand’ de pensioenuitgaven langzaam maar zeker stijgen. In een krapper wordende arbeidsmarkt, lijkt die ontwikkeling niet ondenkbeeldig. Het voordeel van de Wtp dat juist ook de pensioenlasten, naast de stabiele premieafdracht, beperkt blijven, lijkt hiermee deels teniet gedaan te worden. In geval een werkgever ruim vóór 2028 kiest voor optie 3 dan kunnen ook de voor- en nadelen van optie 1 en 2 bij elkaar opgeteld worden. Enerzijds is er een nieuwe regeling en anderzijds blijft de regeling voor de huidige deelnemers ongewijzigd.

Transitieplan moet dus vóór 1 oktober 2026 ingediend

Discussiepunt zal de hoogte van de vlakke premie zijn. Oudere werknemers zullen bij de totstandkoming van de gecombineerde aanpak een compensatie willen voor het verschil tussen het nieuwe lage premiepercentage en het oude premiepercentage in hun cohort. Terwijl jongere werknemers (tot een bepaalde leeftijdscohort) wellicht geneigd zijn de nieuwe regeling snel te zullen omarmen. Een en ander natuurlijk afhankelijk van de hoogte van het gelijkblijvend premiepercentage en de bijdrage van de werkgever hieromtrent. Het ziet ernaar uit dat we het laatstgenoemde nadeel van optie 3 kunnen oplossen door te kijken naar een deel van optie 4 (een hoger brutosalaris of een andere (extra) compensatie binnen de arbeidsvoorwaardelijke sfeer.

Bij de keuze voor optie 5 kiest een werkgever voor één nieuwe pensioenregeling in de vorm van een transitie Wtp, die voor alle medewerkers van toepassing is. De kans op een door werknemers gevraagde compensatie in of buiten de regeling is wellicht groot maar lijkt qua voor- en nadelen op optie 3. Dat is een optie die vroeg of laat onontkoombaar lijkt. De enige voorwaarde is dat het transitieplan vóór 1 oktober 2026 gereed moet zijn. De regeling voor nieuwe deelnemers kan namelijk niet langer uitgesteld worden dan na 31 december 2027. Kort samengevat zal de keuze voor een transitie of een regeling naast de bestaande regeling materieel niet heel veel anders zijn. Een belangrijk verschil is dat bij een daadwerkelijke transitie de compensatieregeling maximaal 10 jaar duurt terwijl dat bij een eerbiedigende werking theoretisch tot ver na 2038 kan duren.

19 Art.150b lid 1 sub a Pensioenwet: ‘...van toepassing, indien: op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen een pensioenovereenkomst gold.’

CONCLUSIES

Enkele PPI's – en in mindere mate verzekeraars – voeren al DC-regelingen uit met Wtp-kenmerken. Voor de werkgevers die zij bedienen, betekent dit veelal een stabiele premieafdracht, gecombineerd met transparante en lage kosten met daarbij een administratieve eenvoud. Omdat bij DC-regelingen het beleggingsrisico bij de werknemer ligt, richt een PPI zich al sinds de oprichting op het optimaliseren van de communicatie en de verbeterde prijsstelling van beleggingsproducten. Deze marktpositie en de DC-regeling die op enkele aanpassingen na veelal Wtp-proof is, zou een grotere vlucht kunnen nemen dan de wetgever voor ogen had.

Een PPI voert pas sinds 12 jaren enkel en alleen een beleggings- en pensioenadministratie uit en lijkt voor een pensioenregeling minder last te hebben van de impact die Wtp heeft op ook de pensioenadministratie. De biometrische risico's brengt een PPI, via één of meerdere volmachten, bij verzekeraars onder zodat werkgevers en adviseurs de pensioenregeling optimaal kunnen blijven vormgeven voor de (gewezen) deelnemers. De goede kansen blijven aanwezig om nog steeds betaalbare DC-regelingen en bijbehorende dekkingen te blijven aanbieden en uit te voeren.

De centrale vraag is of het (voorgenomen) besluit of de intentie van werkgevers om een echte transitie van een DC-regeling in beginsel niet bespreekbaar te maken, wel terecht is. Wij zijn van mening dat inmiddels voldoende tools in de markt aanwezig zijn om DC-regelingen onderling te kunnen vergelijken of modelmatig te vormen naar de eisen die Wtp stelt. Bij een transitie lijkt een verzekeraar en nog beter een PPI, met enige voorbereiding en begeleiding van de adviseur, een zeer goede concurrentiepositie te hebben ten opzichte van fondsen.

In dat opzicht heeft de wetgever bij haar overwegingen om een PPI wettelijk te kunnen oprichten een zeer ver vooruitziende blik gehad. Zij haalde reeds in 2009 aan²⁰ ‘een aantrekkelijk doch betrouwbaar pensioenvehikel te willen creëren waarbij keuzevrijheid, flexibiliteit en integriteit de sleutelbegrippen vormen’. Dat de toenmalige aanloop naar het Pensioenakkoord, nu Wtp geheten, zo dicht zou uitkomen bij de karakteristieken en voordelen van een ware DC-regeling, had niemand kunnen bedenken.

20 Memorie van toelichting (Kamerstukken II, 2008/09, 31 891, nr. 3, p. 4).

Rechtspraak

Hieronder treft u een overzicht aan van uitspraken geselecteerd door onze redactie.

HOGE RAAD 23 JUNI 2023, ECLI:NL:HR:2023:969 (PRESTA MEAT/BPF VLEP)

Artikel 8 Rome I vereist vergelijking van beschermingsniveau tussen gekozen recht en recht dat van toepassing is zonder rechtskeuze

Grensoverschrijdende terbeschikkingstelling van werknemers vanuit Luxemburg. Voor de exacte feiten wordt verwezen naar de uitspraak. De kantonrechter en het hof oordeelden dat Presta gehouden is tot aansluiting bij Bpf VLEP. In cassatie oordeelt de Hoge Raad dat artikel 8 Rome I Verordening vereist, dat de nationale rechter: (1) het recht aanwijst dat bij gebreke van een rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest en regels vaststelt waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken en (2) dat de rechter het niveau van bescherming vergelijkt met dat van het door partijen gekozen recht. Indien het beschermingsniveau waarin deze regels voorzien (die van de rechtskeuze dus) hoger ligt, moeten die regels worden toegepast. Het hof heeft ten onrechte niet onderzocht of het beschermingsniveau waarin deze (Nederlandse) regels voorzien hoger ligt dan dat van het door partijen gekozen (Luxemburgse) recht. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het hof en verwijst de zaak voor verdere behandeling naar het Hof 's-Hertogenbosch.

Commentaar:

De werknemer kan niet de bescherming verliezen van dwingendrechtelijke bepalingen behorend tot het rechtstelsel dat zonder rechtskeuze van toepassing zou zijn (hier Nederlands recht). Dat is echter anders indien, zo oordeelt de Hoge Raad, de bescherming van het gekozen rechtstelsel (hier Luxemburg) verder gaat dan die dwingendrechtelijke bepalingen. Het arrest maakt de uitvoeringspraktijk in dit soort situaties stukken complexer. Hoe moet het beschermingsniveau worden vergeleken? Wat als op onderdelen de Luxemburgse pensioenregels gunstiger zouden zijn, maar op andere onderdelen de Nederlandse? Wat als de regels voor de ene werknemer anders uitpakken dan voor de ander?

RECHTBANK ROTTERDAM 2 JUNI 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:4573 EN 4574 (NEDCARGO RESP. CHAINGES INTERNATIONAL/BPF VERVOER)

Verleende vrijstelling vanwege een wijziging in bedrijfsactiviteiten geldt niet alleen voor zittende, maar ook toekomstige werknemers

Bpf Vervoer heeft aan de ondernemingen vrijstelling verleend op grond van artikel 2 aanhef en onder b Vrijstellings- en boetebesluit (VBB) in verband met gewijzigde activiteiten. Echter met de mededeling dat de vrijstelling alleen geldt voor werknemers die zes maanden voor het van toepassing worden van de verplichtstelling in dienst waren. Niet op toekomstige werknemers.

Het beroep van de ondernemingen slaagt. Artikel 2, aanhef en onder b VBB biedt volgens de rechtbank onvoldoende uitsluitel over de reikwijdte van de te verlenen vrijstelling. Op basis van de totstandkomingsgeschiedenis worden geen aanknopingspunten gezien voor de uitleg van Bpf Vervoer. De rechtbank oordeelt dat moet worden aangenomen dat te verlenen vrijstelling voor zowel in dienst zijnde werknemers als voor toekomstige werknemers geldt. Dat dit mogelijk tot oneigenlijk gebruik van de vrijstelling kan leiden, doet daaraan niet af.

Commentaar:

Een op grond van artikel 2 aanhef en onder b VBB verleende vrijstelling, geldt volgens de rechtbank voor zowel zittende werknemers als toekomstige werknemers. In ieder geval de meest praktische oplossing voor werkgevers. Een andere uitkomst was denkbaar. Zo wordt vrijstelling volgens het artikel verleend met ingang van de dag dat de verplichtstelling als gevolg van gewijzigde bedrijfsactiviteiten 'op hem en zijn werknemers van toepassing wordt'. Op toekomstige werknemers wordt de verplichtstelling niet van toepassing. Vrijstelling in verband met artikel 2 aanhef en onder a VBB spreekt letterlijk over de werknemers 'die al deelnemen' in een pensioenregeling. Uit de geschiedenis blijkt dat het doel is werkgevers onder beide (verplichte) vrijstellingsgronden op gelijke wijze te behandelen.