**Notitie rapporteurs blok Transitie**

*Marijke van Beukering (D66), Pieter Omtzigt (lid Omtzigt) en Liane Den Haan (Fractie Den Haan)*

**Kern**

In deze notitie vindt u in het kader van de artikelsgewijze behandeling van de Wet Toekomst Pensioen (Wtp) de vragen over de artikelen betreffende de transitie. Het betreft o.a. de volgende artikelen.

|  |  |
| --- | --- |
| **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?

**Artikel 105 – eisen ten aanzien van beleid**

1. 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?

**Artikel 150 - Overdracht, verzekering of onderbrenging bij eindigen pensioenregeling**

1. 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?
2. 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?

**Mijlpalen**

**Artikel 150b - Toepassingsgebied en vaststelling scenario’s**

1. 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?
2. 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.

**Artikel 150 c – mijlpalen in transitieperiode**

1. 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?
2. Klopt het dat het transitieplan van artikel 150c en volgenden 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?
3. 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?
4. 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?
5. 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? 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?
6. 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?
7. Moet het transitieplan niet ook het communicatieplan omvatten?
8. 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.

**Pensioenovereenkomst en transitieplan**

1. 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?
2. 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?

**Artikel 150d – Transitieplan**

1. 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?
2. 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?
3. 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?
4. 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?
5. 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.
6. 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?
7. 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;“?

1. 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;”?

1. 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?
2. 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?
3. 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 nabestaandenpensioen-dekking, 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.
4. 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?
5. 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?
6. Is er een rol voor de toezichthouder bij het beoordelen van de evenwichtigheid van de gekozen contractvorm?
7. 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?
8. 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?

**Artikel 150e – berekenen transitie-effecten**

1. 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?
2. 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? 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?
3. 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 premieregeling. 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.
4. 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 %.
5. 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?
6. Klopt het dat de gemaakte aannames in de VBA-berekening van grote invloed zijn op de uitkomst van de netto profijtberekeningen?
7. 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) premieregeling is de premiedekkingsgraad per definitie 100% (waarde premie gaat in persoonlijk pensioenvermogen). Klopt het dan dat volgens de netto/bruto profijtberekeningen 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?
8. 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?
9. 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 gepensioneerden 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?
10. Is het hanteren van de wettelijke maatstaven ter beoordeling van (on)evenwichtigheid van de transitie nog wel uitvoerbaar?
11. Artikel 150e lid 5 bepaalt dat op verzoek een berekening van de transitie-effecten per leeftijdscohort beschikbaar moet worden gesteld aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden. 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?
12. 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.
13. In lid 1b staat de toevoeging “voor zover het ouderdomspensioen betreft”. De rapporteurs **adviseren** om deze toevoeging hier te schrappen.
14. 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.
15. Artikel 150e kan eenvoudiger worden uitgewerkt. De rapporteurs **adviseren** om het artikel zo aan te passen dat uitgegaan worden van één moment dat geldt als peildatum voor de besluitvorming. En het minimaal voorrekenen van netto-profijt en pensioenverwachting in drie scenario’s (pessimistisch, verwacht, optimistisch)

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

1. 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?

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

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

**Artikel 150f – afspraken compensatie pensioenovereenkomst**

1. 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?
2. 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?
3. 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?
4. 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.
5. 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.
6. 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?

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

1. 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?
2. 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 is[[1]](#footnote-1)? Op welke wijze kan de minister borgen dat een fonds daadwerkelijk en actief meewerkt aan het oprichten van een dergelijke vereniging?
3. 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?
4. 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?

**Artikel 150h – Transitiecommissie**

1. 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.

**Taken en bevoegdheden pensioenuitvoerder en uitvoeringsovereenkomst**

**Artikel 150i - Implementatieplan**

1. 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 de wet 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 Wet toekomst pensioenen (Wtp-)regelingen. Werkgevers en werknemers bepalen wanneer en op welke wijze de regeling wordt aangepast aan de Wtp. 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.
2. 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?
3. 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?
4. Wat is de toegevoegde waarde van lid 2h en kan dit lid ook worden geschrapt?
5. 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?

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

1. 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?

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

1. 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?

**Artikel 150j – Communicatieplan**

1. Wat is het reglementair te bereiken pensioen met wijziging van de pensioenovereenkomst? Is er wel een reglementair te bereiken pensioen in de flexibele premieregeling (lid 2 sub a)?
2. 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?
3. 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?
4. 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 premieregelingen? 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”?
5. Waarom spreekt dit artikel alleen over ouderdomspensioen? Gelden deze communicatievoorschriften niet voor ingegane nabestaandenpensioenen?
6. 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?
7. In de derde nota van wijziging is een tweede communicatiemoment toegevoegd. Dit is met name relevant voor een invaarbesluit 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?

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

1. 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 invaarbesluit 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?

**Artikel 150k – Afspraken compensatie uitvoeringsovereenkomst**

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

**Bevoegdheid pensioenfonds collectieve waardeoverdracht en aanwenden vermogen**

**Artikel 150l – Standaard invaarpad**

1. Artikel 150l lid 1 van het wetsvoorstel Wtp stelt dat de werkgever/sociale partners bij pensioenfondsen een invaarverzoek 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 invaarverzoek 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”?
2. 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 invaarbesluit – 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.
3. 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?
4. 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.
5. Artikel 150l 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 ongunstigis 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?
6. Hoe verhoudt verder de maatstaf ‘onevenredig ongunstig’ (artikel 150l lid 1) zich tot ‘onevenwichtig nadeel’ (artikel 150l 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?
7. 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?
8. 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?
9. 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?

**Artikel 150m – Interne collectieve waardeoverdracht pensioenfonds bij transitie**

1. 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?
2. 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.
3. 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 premieregeling 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 zicht 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?
4. 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?
5. 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”.
6. Wat betekent lid 8 precies?
7. 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"?
8. 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?
9. 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?
10. 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?
11. 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?

### **Artikel 150n - Omrekenmethoden en aanwenden vermogen pensioenfonds**

1. 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?
2. In de concept lagere regelgeving is sprake van een bandbreedte rondom de invaardekkingsgraad 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?
3. 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?
4. 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?
5. De in lid 7 genoemde technische voorziening verschilt voor mannen en vrouwen. Hoe verhoudt zich dit tot de vereiste gelijke behandeling?
6. 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?
7. 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.
8. 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 wetssystematisch wel zuiver?
9. 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?
10. 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.
11. 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?
12. 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.
13. 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?
14. Lid 7 bepaalt waarvoor de 5% aangewend mag worden, maar noemt daarbij niet de operationele reserve. Klopt dit?
15. 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.

### **Artikel 150o - Grenzen aanwenden vermogen bij collectieve waardeoverdracht**

1. 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.
2. 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%?
3. 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?
4. 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?
5. 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?

### **Financieel toetsingskader pensioenfondsen tijdens transitie**

### **Artikel 150p - Financieel overbruggingsplan tijdens transitie**

1. Er ontbreekt een definitie van invaardekkingsgraad.
2. 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% 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?
3. 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?
4. 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?
5. 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 premieregelingen 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?

### **Artikel 150q – Verdere uitwerking overbruggingsplan**

1. 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?
2. De minister heeft aangegeven dat er vooralsnog 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?
3. 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?
4. 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?
5. 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 invaardekkingsgraad 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.

**Overig**

### **Het niet tijdig afronden van de transitie**

1. 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?
2. 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?

### **De transitie bij een buitenlandse pensioeninstelling**

1. 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?

1. https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/bewaren-van-persoonsgegevens [↑](#footnote-ref-1)