Voorontwerp: Wet waardeoverdracht klein pensioen

Pensioenbrief 2017/1

Voorstel tot verplichte waardeoverdracht kleine pensioenen en vervallen heel kleine pensioenen.

Een aanzienlijk aantal voormalige deelnemers heeft een zogenoemde klein pensioen, dat wil zeggen een jaarlijks ouderdomspensioen van minder dan € 465,94 (2017). De verwachting is dat het aantal kleine pensioenen alleen nog maar zal toenemen door de toenemende flexibele arbeidsmarkt. Ter illustratie: 25% van alle aanspraken van Stipp en Flexsecurity bestaan uit hele kleine pensioenen, dat wil zeggen een jaarlijks ouderdomspensioen van € 2 of minder. Het probleem daarvan is dat de uitvoeringskosten vaak hoger zijn dan de waarde van de pensioenen zelf. De overige deelnemers draaien daar dan voor op. Tegelijkertijd hebben deze kleine pensioenen als nadeel dat uitvoerders thans bevoegd zijn ze af te kopen, waardoor zij hun pensioenbestemming verliezen.
De Staatssecretaris van SZW heeft eind december een conceptwetsvoorstel ter consultatie aan de markt voorgelegd (hierna: Voorontwerp). Doel daarvan is zo veel mogelijk kleine pensioenen te behouden en tegelijkertijd de uitvoeringskosten verder omlaag te brengen.
Dat realiseert het Voorontwerp door uitvoerders het recht te geven kleine pensioenen (minder dan € 465,94) over te dragen aan de nieuwe uitvoerder. De gerechtigde kan daar niets tegen doen. Het zal een *recht* van de uitvoerder zijn, dat op elk moment in te roepen is. Overigens ongeacht de financiële situatie van de betrokken uitvoerders!
Betrokkenheid van de gerechtigde is niet noodzakelijk. Uitvoerders krijgen toegang tot het Pensioenregister en kunnen aldus achterhalen of de gerechtigde (inmiddels) een nieuwe uitvoerder heeft. Doel is alles zo veel mogelijk automatisch en gestroomlijnd te laten plaatsvinden waardoor de kosten van de overdracht beperkt blijven.
De huidige mogelijkheid van een uitvoerder om klein pensioen *af te kopen* vervalt hiermee, althans dat is het plan onder het Voorontwerp. Klein pensioen blijft dus zijn pensioenbestemming houden. De mogelijkheid klein pensioen af te kopen op de pensioendatum blijft ongewijzigd. Op deze wijze vangt SZW twee vliegen: behoud van kleine pensioenen en lagere uitvoeringskosten.
Het Voorontwerp probeert de uitvoeringskosten ook nog op twee andere manieren te verminderen. Ten eerste: het Voorontwerp bepaalt dat de zogenoemde € 2-pensioenen automatisch vervallen bij einde deelname. Ten tweede: het legt vast dat gerechtigden geen individueel bezwaarrecht hebben indien hun opgebouwde pensioenen worden omgezet naar een nieuwe pensioenrichtleeftijd.

NB
Het Voorontwerp is sympathiek. Het is lastig tegen kostenreductie en behoud van de pensioenbestemming te zijn. Natuurlijk zijn er ook wel enkele opvallende punten te noemen. Ik bespreek enkele daarvan, beginnende met het '*€ 2-pensioen*', gevolgd door het '*€ 466-pensioen*' en daarna de '*collectief actuariële omzetting van pensioenaanspraken*'.

Het € 2-pensioen
De € 2-pensioenen vervallen bij einde deelname. Dat geldt niet alleen bij het einde van het dienstverband, maar ook op het moment dat de werkgever de uitvoeringsovereenkomst opzegt. Een werkgever zal dat niet altijd willen, bijvoorbeeld omdat de werkgever de gehele pensioenportefeuille collectief wenst over te dragen naar een andere uitvoerder. Dit is niet ongebruikelijk. Desondanks bepaalt het Voorontwerp dat de € 2-pensioenen vervallen. De wetgever zou kunnen overwegen dit automatisch vervallen te wijzigen in een *recht* de € 2-pensioenen te doen vervallen indien de uitvoerder dat wenst. Overigens: wat opvalt, is dat de € 2-pensioenen alleen vervallen bij einde deelname. Valt het pensioen nadien onder de € 2-grens – omdat er gekort moet worden – dan vervalt dat pensioen niet. De vraag is waarom niet.

Het € 466-pensioen
Het voorgestelde recht van de uitvoerder klein pensioen over te dragen naar de nieuwe uitvoerder is daarentegen niet gebonden aan één bepaald moment. Valt het pensioen door de korting onder de grens van € 466, dan kan het fonds dat overdragen.
Opvallend is dat het Voorontwerp geen rekening houdt met de werknemer die weliswaar van uitvoerder wisselt, maar desalniettemin bij dezelfde werkgever blijft. Bijvoorbeeld bij een wisseling van uitvoerder door de werkgever of indien een werknemer van functie verandert met een bijbehorende andere pensioenregeling. In dergelijke gevallen is het oude fonds niet gerechtigd het kleine pensioen over te dragen, althans niet onder het Voorontwerp. Dat komt doordat dat recht er alleen is indien de overdracht ertoe strekt het de gewezen deelnemer mogelijk te maken pensioen te verwerven bij de ontvangende uitvoerder van de *nieuwe* werkgever. De werkgever blijft echter hetzelfde. De wetgever zou er goed aan doen het Voorontwerp aan te passen, zodat ook in dat soort gevallen de uitvoerder gerechtigd is over te dragen.
Tot slot: het Voorontwerp houdt geen rekening met algemeen pensioenfondsen. Gezien de grote toekomst die ik deze fondsen toedicht, vind ik dat betreurenswaardig. Het Voorontwerp voorziet nu bijvoorbeeld niet in de situatie dat een werknemer binnen het algemeen pensioenfonds van de ene collectiviteitkring naar de andere kring overstapt (om welke reden dan ook). Ook in dergelijke gevallen moet het fonds kunnen overdragen, zo lijkt mij.

Collectieve omzetting pensioenrichtleeftijd
In *Het Financieele Dagblad* van 9 december 2013 schreef ik het al: SZW en DNB leggen de Pensioenwet verkeerd uit bij de vraag of voor omzetting van opgebouwd pensioen (pensioenleeftijd 65 jaar) naar een nieuwe pensioenleeftijd (toen 67) de toestemming van de deelnemer nodig is ('*Na de staatssecretaris drijft nu ook DNB pensioenfondsen in een juridische fuik*').

Beide partijen beweerden destijds dat gerechtigden geen individueel bezwaarrecht hebben tegen zo'n omzetting. Hun argument was dat er feitelijk geen wijziging optrad in de pensioenen, omdat na de omzetting altijd nog individueel geopteerd kan worden voor het vervroegen daarvan naar 65 jaar. Ik wees erop dat er wel degelijk iets wijzigt; er is namelijk geen garantie dat bij het later 'terugzetten' exact dezelfde pensioenen worden teruggekregen. Zo'n wijziging is dan ook in strijd met het wettelijke wijzigingsverbod (art. 20 PW), en kan alleen omzeild worden door de route van de collectieve waardeoverdracht ex art. 83 PW te volgen. Dan hebben de gerechtigden echter wel een individueel bezwaarrecht. Dat is immers één van de voorwaarden om te mogen overdragen op de voet van art. 83 PW.
Dit Voorontwerp beoogt het individuele bezwaarrecht uit art. 83 PW te schrappen voor collectieve omzettingen in verband met een gewijzigde pensioenleeftijd. Daarmee erkent de Staatssecretaris van SZW naar mijn mening ruiterlijk dat zij het destijds onjuist had. Zij spreekt daarentegen louter van het *'wegnemen van gerezen onduidelijkheden'* en probeert daarmee de indruk achter te laten dat dit Voorontwerp louter 'ten overvloede' is.
(www.internetconsultatie.nl/waardeoverdracht_klein_pensioen)

Mr. T. Huijg

Pensioensector hakt nog geen knoop door over nieuw stelsel

Pensioenbrief 2017/2

Onderzoek van de Pensioenfederatie naar twee varianten voor een nieuw pensioencontract. Het betreft (1) de variant met individuele pensioenpotjes met uitgebreide risicodeling en (2) de ambitieovereenkomst met collectieve risicodeling.

De Pensioenfederatie heeft de twee varianten aan de hand van de gegevensbestanden van tien pensioenfondsen getoetst op financiële, juridische, communicatieve en uitvoeringsaspecten.
Geen van de varianten heeft de Pensioenfederatie overtuigd, maar perspectief ziet de federatie wel. De variant met individuele potjes scoorde goed op communicatie en de ambitieovereenkomst scoorde goed op het pensioenresultaat (voor met name gepensioneerden). Aandachtspunten zijn volgens het FD: (i) voor de ambitieovereenkomst: de juridische kwetsbaarheid door dreigende leeftijdsdiscriminatie als gevolg van het afschaffen van de doorsneepremie en (ii) voor de individuele potjes: het feit dat die qua pensioenresultaat niet veel beter scoort dan individuele contracten doordat risico's niet worden gedeeld met toekomstige generaties.

Mr. T. Huijg

Kort geding: geen inbreuk op eigendom door korting op pensioen

Pensioenbrief 2017/3

Kort geding in geschil tussen een gepensioneerde verloskundige en de Stichting Pensioenfonds voor verloskundigen: fonds trekt aan het langste eind.

Met het kort geding wilde de gepensioneerde (eiser) voorkomen dat het fonds zou overgaan tot doorvoering van een korting van haar pensioenrechten. Dit naar aanleiding van het voornemen van het fonds om de pensioenopbouw en de ingegane pensioenen per 1 januari 2017 te verlagen met maximaal 2%, maar waarschijnlijk met niet meer dan 0,4%. Eiser meent dat deze korting een verboden inbreuk is op haar eigendomsrecht. Dit eigendomsrecht wordt beschermd door art. 17 lid 1 EU Handvest en door art. 1 eerste protocol Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM). Ook zou de korting in strijd zijn met de IORP-richtlijn, omdat uit deze richtlijn niet blijkt dat korting van een toegekende pensioenuitkering is toegestaan.

De rechtbank oordeelde dat er alleen een beroep kan worden gedaan op het EU Handvest als door het nationale recht uitvoering wordt gegeven aan het Unierecht. Met andere woorden: er moet sprake zijn van 'connexiteit'. Eiser meent dat dit het geval is omdat het pensioenfonds een IORP is als bedoeld in de IORP-richtlijn. Het pensioenfonds meent daarentegen dat connexiteit ontbreekt omdat de IORP-richtlijn uitsluitend de inrichting en werkwijze van de pensioenfondsen regelt en niet de inrichting van de pensioenstelsels in de lidstaten, waaronder begrepen de wettelijke regeling in de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) omtrent korting.

De rechtbank volgt het standpunt van het fonds. De organisatie van het pensioenstelsel is een aangelegenheid gebleven van de lidstaten. Dit blijkt uit het subsidiariteitsbeginsel opgenomen in de IORP-richtlijn: de lidstaten blijven volledig verantwoordelijk voor de organisatie van hun pensioenstelsels en voor de besluitvorming inzake de rol van elk der drie pensioenpijlers in de lidstaten. Zij blijven derhalve ook volledig verantwoordelijk voor de rol en functies van de verschillende instellingen die bedrijfspensioenen uitvoeren, waaronder ook beroepspensioenfondsen worden verstaan. Omdat de connexiteit tussen het nationale recht en het EU-recht ontbreekt kan eiser geen beroep doen op art. 17 EU Handvest. Voorts bevat de IORP-richtlijn geen bepalingen die pensioenfondsen de bevoegdheid ontnemen de pensioenuitkering te verminderen.

Vervolgens toetste de rechtbank aan art. 1 EP EVRM. Volgens vaste rechtspraak van het EHRM moeten bij de beantwoording van de vraag of inmenging in het eigen-