

6

Knelpunten tussen sociale partners en pensioenfonds in conceptwetsvoorstel Wtp

Door: Mark Heemskerk en René Maatman

In het najaar van 2021 schreven wij een Netspar-paper over het consultatiedocument Wet toekomst pensioenen.¹ Op verzoek van de redactie van PensioenActualiteiten hebben wij dat paper bewerkt en samengevat.

6.1 Inleiding

In deze bijdrage signaleren wij bevoegdheidsissues tussen sociale partners en pensioenfondsen in het conceptwetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (hierna: conceptwetsvoorstel)) en het concept van de memorie van toelichting. Wij gaan uit van de teksten zoals opgenomen in het consultatiedocument dat op 16 december 2020 is gepubliceerd ('consultatiedocument'). Het kabinet Rutte-III wil dat de Wet toekomst pensioenen (Wtp) per 1 januari 2023 in werking treedt. Werkgevers en sociale partners moeten de pensioenovereenkomst hebben gewijzigd op 1 januari 2025 inclusief een wettelijk verplicht transitieplan. De pensioenuitvoerder moet uiterlijk 1 januari 2027 uitvoering geven aan de gewijzigde pensioenovereenkomst. De conceptwetgeving veronderstelt dat sociale partners en pensioenuitvoerders via een 'iteratief proces' samenwerken om te komen tot (uitvoering van) gewijzigde pensioenafspraken. Het beoogt 'de noodzakelijke duidelijkheid te verschaffen' over de bevoegdheidsverdeling. Wij identificeren in dit artikel diverse knelpunten in die bevoegdheidsverdeling en doen zeven aanbevelingen.

1 R.H. Maatman en M. Heemskerk, Bevoegdheidsverdeling sociale partners en pensioenfonds bij stelseltransitie, Netspar Design Paper 2022, vgl. www.netspar.nl. In dat paper zijn alle voor deze bewerking relevante verwijzingen en bronnen opgenomen.

6.2 Besluitvorming sociale partners en pensioenfonds op weg naar de Wtp

Bevoegdheidsverdeling: arbeidsvoorwaardelijk versus pensioenuitvoering?

Het conceptwetsvoorstel gaat ervan uit dat sociale partners en pensioenfondsen allerlei besluiten nemen om de transitie naar een nieuw pensioencontract mogelijk te maken. Die besluiten zijn te onderscheiden in twee fasen: (1) een arbeidsvoorwaardelijke fase en (2) een implementatiefase. Grof gezegd zijn sociale partners / werkgevers verantwoordelijk voor de wijziging van de pensioenovereenkomst en het wettelijk verplicht op te stellen transitieplan. Dat moet zijn gebeurd vóór 1 januari 2025. Dat klinkt ver weg. In werkelijkheid is het kort dag; het gaat hier om de grootste wijziging van het pensioenstelsel sinds 1950. Uitgangspunt is niet alleen wijziging van de toekomstige pensioenopbouw, maar bij pensioenfondsen eveneens wijziging van al het opgebouwd pensioen.

Pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor de implementatiefase. De pensioenuitvoerder moet het implementatieplan op 1 juli 2025 sturen aan DNB. De implementatiefase moet 1 januari 2027 zijn afgerond. Dat wil zeggen dat de pensioenuitvoerder uiterlijk 1 januari 2027 de gewijzigde pensioenovereenkomst moet uitvoeren.

Tabel 1. Data mijlpalen

| Mijlpaal | Verantwoordelijkheid/ bevoegdheid | Datum |
|--|--------------------------------------|----------------|
| <i>I Arbeidsvoorwaardelijke fase</i> | | |
| Wijziging pensioenovereenkomst Transitieplan | Sociale partners / werkgever | 1 januari 2025 |
| <i>II Implementatiefase</i> | | |
| Implementatieplan naar DNB | Pensioenuitvoerder | 1 juli 2025 |
| Uitvoering | Pensioenuitvoerder | 1 januari 2027 |

Besluitvorming afhankelijk van werkgever en pensioenuitvoerder

De vereiste besluitvorming door werkgevers / sociale partners en pensioenuitvoerders is afhankelijk van het type pensioenuitvoerder. In deze bijdrage gaan wij ervan uit dat het (bedrijf)stakpensioenfonds de pen-

sioenuitvoerder is. Bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen is er vaak een rol voor sociale partners in de bedrijfstak. De pensioenovereenkomst is veelal bij cao geregeld en/of de besluitvorming vindt plaats binnen het pensioenfonds. Een werkgever met een ondernemingspensioenfonds heeft een andere rol. Het wijzigings- en medezeggenschapstraject is dan anders. Zo kan de OR een instemmingsrecht hebben bij pensioenwijzigingen indien een en ander niet bij cao of bedrijfstakpensioenfonds is geregeld (artikel 27 lid 3 WOR).

Bij verzekerde regelingen of PPI's gelden de specifieke regels in het conceptwetsvoorstel juist wel of niet. Zo is er bij uitvoering door die pensioenuitvoerders overgangsrecht (artikel 220e conceptwetsvoorstel) dat mogelijk maakt om bestaande premieovereenkomsten met een progressieve premie te handhaven. Een ander belangrijk verschil is dat bij andere pensioenuitvoerders dan pensioenfondsen het opgebouwd pensioen in beginsel niet wijzigt.

6.3 Wijziging pensioenovereenkomst en opgebouwd pensioen in transitieplan

Besluitvormingstraject bij de transitie naar de Wtp

In deze bijdrage staat de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen centraal bij de voorgenomen transitie naar het conceptwetsvoorstel. Met transitie bedoelen wij de overstap naar een premie-regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, inclusief alle afspraken over invaren van opgebouwd pensioen, compensatie voor de beëindiging van de doorsneesystematiek en een adequate en evenwichtige uitkomst. Voor een goed begrip is het onvermijdelijk om kort aan te geven wat de belangrijkste inhoudelijke wijzigingen zijn. De wetgever wil *guidance* geven aan sociale partners en pensioenuitvoerders om de transitie vorm te geven. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de wijziging van de pensioenovereenkomst en het transitieplan en pensioenuitvoerders voor het implementatieplan. Komen sociale partners er niet uit, dan kan een transitiecommissie bemiddelen of bindend adviseren.

Transitieplan opgesteld door werkgever/sociale partners

Werkgevers worden verplicht een transitieplan op te (laten) stellen. Bij een bedrijfstakpensioenfonds liggen de verhoudingen anders; het transi-

tieplan is een overeenkomst tussen sociale partners. Het wettelijk verplichte transitieplan is een bijlage bij de gewijzigde pensioenovereenkomst. Daarin moeten alle keuzes, overwegingen en berekeningen staan die ten grondslag liggen aan de gemaakte transitieafspraken. Het transitieplan omvat verplichte onderdelen en enkele 'alsdan' onderdelen (artikel 150d conceptwetsvoorstel). Sociale partners dienen in het transitieplan (1) te motiveren waarom de transitie leidt tot een evenwichtige overstap en (2) de gemaakte keuzes te onderbouwen.

Knelpunt: Mag de pensioenuitvoerder weigeren het door sociale partners opgestelde transitieplan uit te voeren?

Tabel 2. Elementen transitieplan

| Verplichte onderdelen transitieplan | Als/dan-bepalingen |
|---|--|
| Karakter gewijzigde pensioenovereenkomst | Compensatieafspraken |
| Afspraken over invaren opgebouwd pensioen | Financieringsplan; bron pensioencompensatie |
| Transitie-effecten pensioen per leeftijdscohort/groep (netto-of brutoprofijt) | Afspraken over vulling solidariteitsreserve |

Type premieovereenkomst en hoogte pensioenpremie

Sociale partners maken afspraken over het type premieovereenkomst en de hoogte van de premie. Zij kunnen kiezen uit twee smaken:

- 1 de solidaire premiereregeling (voorheen: nieuwe premieovereenkomst) of;
- 2 de flexibele premiereregeling (voorheen: verbeterde premieovereenkomst of Wvp+).

De hoogte van de pensioenpremie is onderdeel van onderhandelingen en fiscaal begrensd. Bij de solidaire premiereregeling is een solidariteitsreserve verplicht.

Knelpunt: Hoe indien sociale partners kiezen voor een type premieovereenkomst dat de pensioenuitvoerder niet kan of wil uitvoeren?

Solidariteitsreserve

Wij verwachten dat sociale partners bij veel verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen zullen kiezen voor de solidaire premieovereen-

komst met een solidariteitsreserve. Die keuze kan mede worden beïnvloed omdat het solidariteitsgehalte de kans op een schending van het Europees mededingingsrecht verkleint. De solidariteitsreserve is facultatief als een bedrijfstakpensioenfonds de flexibele premieregeling uitvoert. Sociale partners bepalen het doel van de solidariteitsreserve; het pensioenfonds gaat over de technische en financiële inrichting daarvan. De pensioenuitvoerder verricht het noodzakelijke rekenwerk, past het collectief toedelingsmechanisme toe en stelt evenwichtige, transparante, consistente regels vast voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve. De besluitvorming over de solidariteitsreserve leidt tot (her)verdeling van een deel van het pensioenvermogen en is daarom onderdeel van de evenwichtige belangenafweging. Het pensioenfondsbestuur heeft beleidsvrijheid bij de verdeling van aanwezige pensioenfondsbuffers.

De regels met betrekking tot het vullen en legen van de solidariteitsreserve zijn onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement. Het consultatiedocument suggereert dat bedrijfstakpensioenfondsden die regels eenzijdig mogen opleggen via het uitvoeringsreglement. Elders lijkt het consultatiedocument beleidsvrijheid aan het pensioenfondsbestuur te ontnemen. Andere pensioenfondsden behoeven de medewerking van sociale partners, omdat er wilsovereenstemming moet zijn over de uitvoeringsovereenkomst. Regels over de initiële vulling van de solidariteitsreserve zijn onderdeel van het transitieplan. Dat suggereert dat sociale partners 'aan de knoppen zitten'. De pensioenuitvoerder zal die regels moeten verwerken in het pensioenreglement. Onduidelijk is of de verantwoordelijkheid bij sociale partners of bij pensioenuitvoerders ligt. Als de solidariteitsreserve uit de premie wordt gevuld, zou de pensioenuitvoerder buitenspel staan. Maar elders wordt gememoreerd dat pensioenfondsden een belangrijke taak krijgen met betrekking tot de inrichting van de solidariteitsreserve en het beleid ten aanzien van de toedelingsregels.

Knelpunt: Onduidelijk is wie welke bevoegdheid heeft over de solidariteitsreserve.

Opgebouwd pensioen wijzigen: invaren maar...?

Het transitieplan verplicht werkgevers en sociale partners om afspraken te maken over opgebouwd pensioen. Het consultatiedocument noemt als 'vertrekpunt' dat sociale partners het opgebouwd pensioen zullen invaren. Dat dient te gebeuren door wijziging van de pensioenovereen-

komst gevolgd door een verzoek aan het pensioenfonds tot medewerking aan invaren. Voor sociale partners is relevant of zij in staat zijn rechtsgeldig de pensioenovereenkomst te wijzigen, zowel jegens (gewezen) deelnemers als pensioengerechtigden. De voordelen van invaren voor zowel pensioenfondsen als pensioendeelnemers zijn volgens het conceptwetsvoorstel evident. Als hoofdregel geldt daarom een ‘standaard-invaarpad’. Om het ‘invaren’ te vergemakkelijken stelt het consultatiedocument het individuele bezwaarrecht van pensioendeelnemers (artikel 83 PW) in het kader van de transitie buiten werking. Die beleidskeuze leidt tot onrust onder pensioendeelnemers. Veel particulieren die reageerden op het consultatiedocument waren kritisch over het wetsvoorstel. Illustratief was de krantenkop: ‘Stop deze wet, het is regelrechte diefstal’.

Het consultatiedocument houdt rekening met de mogelijkheid dat sociale partners geen verzoek doen tot invaren, in weerwil van het standaardinvaarpad. Dat besluit moet evenwichtig zijn en alle relevante belangen verdisconteren. Zij moeten dit onderbouwen in het transitieplan. Afzien van invaren staat mogelijk op gespannen voet met de belangen van pensioenfondsen om opgebouwd pensioen in te varen. Als invaren achterwege blijft, dienen zij twee pensioenregelingen uit te voeren, twee prudentiële toezichtkaders toe te passen en het beleggingsbeleid toe te snijden op twee pensioencontracten. De tekst van de wet suggereert dat sociale partners ‘vrij zijn’ in hun keuze om geen verzoek te doen, mits gemotiveerd. Volgens de toelichting blijft het verzoek tot invaren slechts achterwege als het verwachte resultaat onevenredig ongunstig uitpakt voor (groepen) belanghebbenden. Indien sociale partners daarin niet vrij zijn, kan dat inbreuk maken op het recht op collectieve vrijheid van onderhandelen (ILO-verdragen 87 en 98) en de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 Handvest).

Knelpunt: Zijn sociale partners bevoegd om af te zien van een invaarverzoek, zodat pensioenfondsen niet kunnen invaren, in afwijking van het standaardinvaarpad?

Pensioenfondsen dienen mee te werken aan een verzoek om in te varen tenzij dat onevenredig ongunstig is voor pensioendeelnemers of de werkgever (artikel 150L lid 1 conceptwetsvoorstel). De weigeringsgronden worden uitgewerkt in het derde lid: na een verzoek van sociale partners tot invaren mogen pensioenfondsen een verzoek tot invaren alleen

afwijzen wegens (1) strijd met wettelijke voorschriften, (2) onevenwichtig nadeel voor deelnemers, slapers, pensioengerechtigden of aanspraakgerechtigden en (3) onuitvoerbaarheid binnen grenzen van beheerste en integere bedrijfsvoering (artikel 150L lid 4 conceptwetsvoorstel). Als voorbeelden noemt het consultatiedocument een gesloten pensioenfonds of een op de werkgever(s) rustende bijstortingsverplichting. In die situaties doen sociale partners volgens het consultatiedocument mogelijk geen invaarverzoek. Bij gesloten pensioenfondsen is invaren ingewikkeld omdat er geen nieuwe premieovereenkomst is waarnaar kan worden ingevaren. De criteria om niet in te varen bieden weinig houvast.

Knelpunt: In welke gevallen kan een (verplicht gesteld bedrijfstak) pensioenfonds een invaarverzoek weigeren?

Compensatie

De Wet toekomst pensioenen zal ertoe leiden dat uitkeringsovereenkomsten met leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw niet langer mogelijk zijn. De zogenoemde doorsneesystematiek – een leeftijdsonafhankelijke premie en een leeftijdsonafhankelijke pensioenopbouw – wordt afgeschaft. Het gevolg daarvan is dat het pensioenvooruitzicht van bepaalde groepen vermindert. Het consultatiedocument bepaalt dat de transitie-effecten per leeftijdscohort zichtbaar worden gemaakt (artikel 150e conceptwetsvoorstel) in het transitieplan. Uitgangspunt is een evenwichtige en adequate compensatie, om te voorkomen dat bepaalde groepen minder pensioen opbouwen door de transitie. Expliciete compensatie biedt *onmiddellijk* meerwaarde in de vorm van extra pensioenaanspraken. Impliciete compensatie is de beredeneerde verwachting dat het nieuwe stelsel door de beëindiging van de doorsneesystematiek én invaren ('dubbele transitie') op *termijn* leidt tot een beter pensioenresultaat door een doelmatig beleggingsbeleid en nieuwe verdeelregels.

Compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen ligt voor de hand, zodat de pensioenbestemming behouden blijft. Het conceptwetsvoorstel laat de mogelijkheid open om op een andere manier te compenseren. Sociale partners maken in de arbeidsvoorwaardelijke fase afspraken over compensatie en de verdeling daarvan over de verschillende leeftijdscohorten. Zij bepalen wat adequate compensatie is. Dat past bij de onderhandelingsvrijheid van sociale partners. De afspraken moeten herkenbaar in de pensioenovereenkomst terugkomen.

Volgens het consultatiedocument is het mogelijk een deel van het pensioenfondsvermogen in te zetten om invaren te faciliteren. Dat kan in (1) een compensatiedepot of (2) de solidariteitsreserve. Een compensatiedepot is alleen mogelijk wanneer de uitdeelregels op voorhand vastliggen. Sociale partners moeten in het transitieplan toelichten in hoeverre er afspraken zijn gemaakt over de inzet van een deel van het fondsvermogen voor compensatie. Het besluit over de inzet van het pensioenfondsvermogen ligt bij het pensioenfonds. Dit betekent dat sociale partners voor die compensatie afhankelijk zijn van de medewerking van het pensioenfonds. Compensatie uit het pensioenfondsvermogen is bovendien alleen mogelijk wanneer de dekkingsgraad toereikend is. Het pensioenfonds moet beoordelen of de compensatie uiting geeft aan een evenwichtige belangenafweging voor alle groepen belanghebbenden of leeftijdscohorten. Een andere vorm van compensatie is premie-inleg. De regering biedt daarvoor minimaal tien en maximaal veertien jaar extra fiscale ruimte.

Knelpunt: Wie stelt de compensatie vast en wie financiert deze? Moet het pensioenfonds meewerken indien sociale partners de compensatie willen financieren uit het vermogen van het pensioenfonds en zij dit vastleggen in het transitieplan?

6.4 Pensioenuitvoerder moet onderbrengen, aanvaarden en implementeren

Implementatie van het transitieplan van sociale partners?

De pensioenuitvoerder moet het transitieplan uiterlijk 1 januari 2025 sturen aan DNB. Vervolgens moet een pensioenuitvoerder op 1 juli 2025 het implementatieplan afronden. Daarin legt de pensioenuitvoerder vast hoe hij de gewijzigde pensioenovereenkomst denkt uit te voeren en hoe zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

Tabel 3. Onderdelen implementatieplan

| |
|--|
| Technische uitvoerbaarheid pensioenovereenkomst |
| Uitvoeringskosten pensioenovereenkomst |
| Risico's uitvoering pensioenovereenkomst |
| Risicobeheersmaatregelen |
| Omgaan met opgebouwd pensioen |
| Uitvoering met inachtneming wet- en regelgeving, waaronder gelijke behandeling |
| Communicatieplan |

De pensioenuitvoerder zal tijdens de ontwikkeling van het transitieplan voorbereidingen treffen voor het implementatieplan. Hij neemt kennis van de voornemens van de werkgever / sociale partners en anticipeert. Dat is onderdeel van het iteratief proces. Dat proces staat echter op gespannen voet met een goede governance; de wijze waarop het pensioenfonds moet besluiten op grond van Boek 2 BW en de Pensioenwet. Na kennisneming van de definitieve versie van het transitieplan heeft de pensioenuitvoerder slechts zes maanden tijd voor de afronding van het implementatieplan. Het pensioenfonds moet binnen dat tijdsbestek een mening vormen over onder meer de uitvoerbaarheid van de nieuwe premieregeling, de eventuele medewerking aan het invaren van de bestaande opbouw, de mogelijke aanwending van een deel van het pensioenvermogen om pensioendeelnemers te compenseren en de 'initiële vulling' van de solidariteitsreserve, te zijner tijd. Idealiter is het pensioenfonds in staat in die zes maanden zijn besluitvormingsproces te voltooien, maar waarschijnlijk is dat niet.

Knelpunt: Hoe moet de pensioenuitvoerder omgaan met die elementen in het transitieplan die hij afwijst? Mag hij uitgaan van zijn eigen alternatief (in afwijking van het transitieplan) of moet hij een implementatieplan opstellen dat overeenstemt met het transitieplan?

Geen overeenkomst of geen opdrachtaanvaarding: geen optie

Binnen zes maanden na toezending van het transitieplan zou de formele onderbrenging van de pensioenovereenkomst moeten plaatsvinden door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder. Gelet op de in die fase bestaande onzekerheid over invaren, compensatie en solidariteitsreserve, verwachten wij dat het niet

mogelijk zal zijn binnen die termijn een uitgewerkte uitvoeringsovereenkomst te sluiten. Bedrijfstakpensioenfonds hebben geen uitvoeringsovereenkomst maar een uitvoeringsreglement. Dat wordt eenzijdig door het pensioenfonds opgesteld. Het pensioenfonds dient het VO of het BO in de gelegenheid te stellen te adviseren over uitvoeringsovereenkomst of -reglement (artikel 115a lid 3 respectievelijk artikel 115c lid 2 PW). Het intern toezicht zal daarover een mening moeten vormen als onderdeel van het toezicht op een evenwichtige belangenafweging en de adequate risicobeheersing (artikel 104 lid 2 PW). Mogelijk heeft het ook een goedkeuringsrecht in het kader van het beleid ten aanzien van uitvoeringsovereenkomsten en uitvoeringsreglementen.

Indien de pensioenuitvoerder de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan niet wil uitvoeren, hebben sociale partners een probleem. Op de werkgever rust de wettelijke onderbrengingsplicht. De pensioenuitvoerder kan besluiten dat hij niet akkoord gaat met het transitieplan. Die weigering valt niet goed te rijmen met de veronderstelling dat hij in beginsel gevolg moet geven aan een invaerverzoek. Bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds is opzegging van de uitvoeringsovereenkomst niet aan de orde. Sociale partners kunnen de verplichtstelling (doen) intrekken en een nieuwe verplichtstelling aanvragen met de gewijzigde pensioenovereenkomst. Het bedrijfstakpensioenfonds is in beginsel verplicht mee te werken aan een invaerverzoek, tenzij er onevenwichtig nadeel is voor bepaalde groepen. Pensioenfonds kunnen zich op het standpunt stellen dat zij door uitvoeringsproblemen niet langer de wettelijk vereiste beheerste en integere bedrijfsvoering kunnen waarborgen. Zo betwijfelen ICT-experts of de grootste ingreep ooit in het pensioenstelsel uitvoerbaar is.

Opdracht: aanvaarden of niet aanvaarden?

De formele onderbrenging vereist dat het pensioenfonds besluit over opdrachtaanvaarding (artikel 102a PW). Het pensioenfonds moet duidelijkheid krijgen van sociale partners over hun doelstellingen. Tevens dient het fonds te toetsen aan gelijkebehandelingswetgeving, evenwichtige belangenafweging en een beheerste en integere bedrijfsvoering. Bij AMvB wordt geregeld dat pensioenfonds de opdracht *bevestigen* aan sociale partners. Pensioenfondsorganen moeten het transitie- en implementatieplan beoordelen in het licht van de doelstellingen en de beleidsuitgangspunten (artikel 102a PW). Het pensioenfonds moet op 1 juli

2025 voldoende (toe)gerust zijn om in de daaropvolgende achttien maanden de afspraken voor de nieuwe pensioenregeling, waaronder het invaren en compensatie, te kunnen ‘inregelen’.

Het lijkt ons gewenst dat de wetgever de status van de opdrachtaanvaarding verduidelijkt. Is het een overeenkomst van opdracht, onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst of een eenzijdige rechtshandeling? Bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen staat de weigering van de opdracht op gespannen voet met het wettelijk karakter van de verplichtstelling.

Knelpunt: Wat gebeurt er als een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds de opdracht niet aanvaardt?

6.5 Conclusie en zeven aanbevelingen

Conclusie

De Wet toekomst pensioenen beoogt ‘de noodzakelijke duidelijkheid te verschaffen’ over de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerders. In deze bijdrage hebben wij knelpunten gesignaleerd. De voorgestelde bevoegdheidsverdeling tussen transitieplan (sociale partners) en het daarop volgende implementatieplan (pensioenuitvoerder) laat ruimte voor verschillen en geschillen. Zo is onduidelijk of pensioenuitvoerders een transitieplan mogen weigeren uit te voeren. Evenmin blijkt óf en onder welke omstandigheden sociale partners mogen afzien van een invaarverzoek. Wij voorzien geschillen over de hoogte en de bron van de compensatie. Er zijn prikkels voor sociale partners en pensioenuitvoerders om de transitie tot stand te brengen: zonder gewijzigde pensioenovereenkomst hebben sociale partners én pensioenuitvoerders een fiscaal bovenmatige pensioenregeling c.q. vervallen de voordelen van de omkeerregeling. Het beoogde iteratief proces is geen panacee voor alle belangentegenstellingen. Partijen kunnen ‘druk zetten’ door de uitvoeringsovereenkomst te beëindigen, maar dat is lang niet altijd wenselijk. Bovendien is opzegging voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen niet goed geregeld.

Zeven aanbevelingen

Wij doen de volgende aanbevelingen om de gesignaleerde knelpunten op te lossen.

1 *Uitbreiding van de rol van de transitiecommissie*

Als sociale partners er niet tijdig uitkomen, kan de transitiecommissie helpen door bemiddeling of bindend advies. De transitiecommissie heeft volgens het consultatiedocument geen rol als er een impasse is tussen *sociale partners en pensioenuitvoerder*. Door de taak van de transitiecommissie uit te breiden, kan deze helpen een impasse tussen sociale partners en pensioenuitvoerders te doorbreken.

2 *Overeenstemming over compensatie in transitieplan met pensioenuitvoerder*

Wij verwachten dat de compensatie een bottleneck kan zijn. Daarom is het van belang dat die compensatie niet eenzijdig wordt opgelegd in het transitieplan van sociale partners, maar wordt overeengekomen tussen sociale partners en pensioenuitvoerder.

3 *Verduidelijk opdrachtovereenkomst en eisen (bedrijfstak)uitvoeringsovereenkomst*

Sociale partners en pensioenfondsen dienen overeenstemming te bereiken over de transitie en deze vast te leggen in een overeenkomst. De wetgever kan dat bevorderen door de wettelijke opdracht-aanvaarding te verduidelijken zodat er een opdrachtovereenkomst is, belichaamd in de uitvoeringsovereenkomst, met daarin verplichte onderdelen uit het transitieplan (invaren, compensatie, exit-bepalingen, solidariteitsreserve). Wij stellen voor dat sociale partners en bedrijfstakpensioenfondsen een bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst sluiten.

4 *Verduidelijk criteria en bevoegdheden voor wel of niet invaren*

Onduidelijk is onder welke omstandigheden sociale partners mogen afzien van een invaarverzoek. Invaren *indien* dat evenwichtig is, heeft een andere betekenis dan invaren *tenzij* dat onevenredig ongunstig is. Dat laatste is een van de beperkte weigeringsgronden voor pensioenfondsen. Indien de wetgever meent dat sociale partners moeten invaren, dient hij te motiveren hoe zich dat verhoudt tot het recht op collectieve onderhandelingen (ILO-verdragen 87 en 98) en de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 Handvest).

5 *Bevorder simultane besluitvorming sociale partners en pensioenuitvoerder*

Volgens het conceptwetsvoorstel besluiten sociale partners en pensioenfonds volgtijdelijk. Wij bepleiten dat die besluitvorming simultaan (parallel) plaatsvindt. In de finale documenten leggen partijen de condities van de premiereregeling vast in een uitvoeringsovereenkomst

met daarin een aantal wettelijke voorgeschreven onderwerpen; zij regelen óf en hoe zij invaren, welke compensatie wordt geboden en hoe de daarvoor vereiste middelen worden verkregen.

6 *Regelen bevoegdheden solidariteitsreserve: discretionaire vrijheid*

Sociale partners en het pensioenfonds dienen in de uitvoeringsovereenkomst te regelen hoe de solidariteitsreserve wordt gevuld en geleegd. Wij bepleiten discretionaire vrijheid voor het pensioenfonds als het gaat om de aanwending van de solidariteitsreserve, zodat het fonds daarmee enige bescherming kan bieden tegen de gevolgen van onvoorziene omstandigheden. Die beleidsvrijheid draagt bovendien bij aan de houdbaarheid van de verplichtstelling; het pensioenfonds dat solidariteit organiseert.

7 *Prikkels voor overeenstemming transitie en sancties bij impasse*

Het uitblijven van tijdige overeenstemming tussen sociale partners en/of pensioenuitvoerder is een groot risico. Welke vervolgstappen zijn denkbaar als dat ook na tussenkomst van de transitiecommissie nog steeds niet lukt? Wij pleiten voor prikkels die bevorderen dat sociale partners en pensioenfondsden tijdig tot elkaar komen. Welke vervolgstappen zijn denkbaar als dat ook na tussenkomst van de transitiecommissie nog steeds niet lukt? Wij denken aan partiële wijziging van de verplichtstelling, beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst, beïnvloeding van de zeggenschap van sociale partners en/of wijziging van de governance van het pensioenfonds. Met tussenkomst van de Ondernemingskamer kan een impasse tussen sociale partners en het pensioenfonds worden doorbroken. Een daarvoor geschikte regeling past in de wettelijke regeling van de bewindvoerder (artikel 172 pw) en het enquêterecht (artikel 219 pw juncto artikel 2:344 e.v. BW).