



DE FLEXIBELE PREMIEREGELING

Belangrijke juridische en fiscale aspecten bij
uitvoering van een flexibele premieregeling

Achmea Pensioenservices | 20 maart 2023
Versie 1.0

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Algemeen	5
2. Uitvoering flexibele premieregeling	7
2.1 Assumed en actual payment	7
2.2 Premie inleg	9
2.3 Compensatiedepot	10
2.4 Eerbiedigende werking voor bestaande premieregeling	11
2.5 Nabestaandenpensioen in de opbouwfase	12
2.6 Voortzetting dekking partnerpensioen en keuzebegeleiding	16
2.7 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	17
2.8 Arbeidsongeschiktheidspensioen	18
2.9 Minimaal vereist eigen vermogen	19
2.10 Operationele reserve	20
2.11 Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid in opbouwfase	20
2.12 Van vermogensopbouw naar de uitkeringsfase	21
2.13 Collectief risico's delen binnen de uitkeerfase	23
2.14 Risicodelingsreserve	25
3. Overige whitepapers	28
Contact	29

Voorwoord

ASPECTEN BIJ DE UITVOERING VAN EEN FLEXIBELE PREMIEREGELING

We stappen met zijn allen over naar een nieuwe wereld

Dat raakt veel van uw en onze denkbeelden, keuzeprocessen en opgedane kennis. De Wet toekomst pensioenen is nog niet gereed. Maar wij kijken nu al naar wat er verandert, hoe het precies werkt en wat de impact ervan is op onze dienstverlening. Ons uitgangspunt is een transparante en eenvoudige uitvoering. Dat doen we voor de solidaire premieregeling en de flexibele premieregeling.

Juridische en fiscale aspecten van de flexibele premieregeling

In deze whitepaper beschrijven de pensioenjuristen van Achmea Pensioenservices op hoofdlijnen de juridische en fiscale aspecten van enkele belangrijke onderwerpen. Deze whitepaper is bedoeld voor een pensioenfonds dat kiest voor uitvoering van een flexibele premieovereenkomst.

De juridische en fiscale aspecten die ze in deze whitepaper beschrijven, sluiten aan bij de uitvoeringsaspecten van een flexibele premieregeling die wordt uitgevoerd door een (beroeps)pensioenfonds, zoals beschreven in onze whitepaper “*De flexibele premieregeling. Het nieuwe pensioenstelsel: van wet naar uitvoering*”.

Samenwerking is cruciaal

Duidelijk is dat de transitietijd kort is. Alle pensioenfondsen maken immers in een aantal jaar de transitie door. Het is voor iedereen een onbekende route. Goede samenwerking en samen optrekken is heel belangrijk voor pensioenfondsen, sociale partners, beroepsverenigingen en de uitvoeringsorganisatie en vermogensbeheerder achter het pensioenfonds. Daarom zetten wij ons ook in binnen werkgroepen en commissies van de Pensioenfederatie.

Lieke Werner,
Programmamanager Pensioenakkoord



Inleiding

De Wet toekomst pensioenen kent alleen nog premieovereenkomsten. Er zijn drie soorten premieovereenkomsten te onderscheiden:

1. De solidaire premieovereenkomst;
2. De flexibele premieovereenkomst;
3. De premie-uitkeringsovereenkomst.

Het onderscheid tussen de hiervoor genoemde premieovereenkomsten wordt over het algemeen gemaakt aan de hand van:

- a) het al dan niet delen van rendementen en risico's binnen een premieovereenkomst; en
- b) de wijze waarop rendementen en risico's eventueel worden gedeeld.

Nieuw wettelijk kader

Voor de verschillende soorten premieovereenkomsten komt een nieuw wettelijk kader met afwijkende juridische voorwaarden. Wel is er sprake van een eenduidig fiscaal kader. De solidaire en flexibele premieovereenkomst zijn toegankelijk voor alle pensioenuitvoerders. Verzekeraars kunnen ervoor kiezen om ook een premie-uitkeringsovereenkomst aan te bieden. Verzekeraars kunnen namelijk – in tegenstelling tot pensioenfondsen - een nominaal pensioen garanderen.

In deze whitepaper beperken we ons tot de beschrijving (op hoofdlijnen) van de juridische en fiscale aspecten bij enkele belangrijke onderwerpen, indien door een pensioenfonds uitvoering wordt gegeven aan een flexibele premieovereenkomst.

Leeswijzer

Waar we in deze whitepaper:

- spreken van een flexibele premieovereenkomst bedoelen we tevens een flexibele premiereregeling (en vice versa);
- spreken van een pensioenfonds bedoelen we tevens een beroepspensioenfonds, tenzij voor het beroepspensioenfonds iets anders geldt. In dat geval vermelden we dat expliciet;
- voorgestelde wetsartikelen uit de Pensioenwet aanhalen, is in een voetnoot het betreffende artikel uit de Wet verplichte beroepspensioenregeling opgenomen. Mocht de Wet verplichte beroepspensioenregeling op enig punt afwijken van de Pensioenwet, dan wordt dit expliciet vermeld.

Niet uitputtend

De juridische en fiscale aspecten zoals beschreven in deze whitepaper zijn niet uitputtend. In de praktijk kunnen ook andere fiscale en juridische aspecten van belang zijn bij de uitvoering van een flexibele premiereregeling. Het document kan onder meer door pensioenfondsen gebruikt worden als basis voor de inrichting van een flexibele premiereregeling.

Levend document

De whitepaper is een levend document. De juridische en fiscale aspecten, zoals beschreven in deze whitepaper, zijn gebaseerd op tot nu toe gepubliceerde documenten in het kader van de Wet toekomst pensioenen. Mochten juridische en/of fiscale aspecten wijzigen, dan wordt de whitepaper hierop aangescherpt.

1. Algemeen

De flexibele premieregeling is gebaseerd op de bestaande zuivere premieovereenkomst. In de flexibele premieregeling is er sprake van een scheiding tussen de opbouw- en de uitkeringsfase. Op de pensioendatum wordt het opgebouwde individuele pensioenkapitaal omgezet in of gebruikt voor een levenslange pensioenuitkering. De definitie van een flexibele premieregeling wordt in het voorgestelde artikel 1 van de Pensioenwet (PW)¹ opgenomen en luidt:

“Premieovereenkomst waarbij de premie individueel wordt belegd en waarbij het kapitaal voortvloeiend uit de premie vanaf de pensioendatum wordt aangewend voor financiering van een variabele uitkering of voor de aankoop van een vastgestelde uitkering.”

In de definitie wordt – ten opzichte van de huidige zuivere premieovereenkomst - meer expliciet gemaakt dat de toegezegde premie individueel wordt belegd.

Wettelijke voorwaarden

In het voorgestelde artikel 10b van de Pensioenwet² worden de wettelijke voorwaarden opgenomen die gelden bij de uitvoering van een flexibele premieregeling. Het gaat hier deels om nieuwe voorwaarden en deels om voorwaarden die nu in het huidige artikel 63a van de Pensioenwet³ staan en worden verplaatst naar het voorgestelde artikel 10b van de Pensioenwet. De wettelijke voorwaarden betreffen:

1. Bij een flexibele premieregeling wordt de premie belegd tot de pensioendatum. Het kapitaal voortvloeiend uit de premies wordt vanaf de pensioendatum gebruikt voor financiering van een vastgestelde of variabele uitkering;
2. Een risicodelingsreserve kan onderdeel zijn van een flexibele premieregeling (zie ook paragraaf 3.14). Een risicodelingsreserve is, ingeval van een beroepspensioenfonds onderdeel van een flexibele premieregeling;
3. Bij de variabele uitkering uit hoofde van de flexibele premieregeling worden financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het beleggingsrisico verwerkt door middel van individuele toedeling of een collectief toedelingsmechanisme⁴ (zie ook paragraaf 3.13);
4. Bij de variabele uitkering uit hoofde van de flexibele premieregeling worden financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van de ontwikkeling van de levensverwachting verwerkt door middel van individuele toedeling, een collectief toedelingsmechanisme of een risicodelingsreserve (zie ook paragraaf 3.13 en 3.14);
5. Bij de variabele uitkering uit hoofde van de flexibele premieregeling worden financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het sterfteresultaat verwerkt door middel van een collectief toedelingsmechanisme of een risicodelingsreserve (zie ook paragraaf 3.13 en 3.14);
6. De vormgeving van het collectief toedelingsmechanisme voor het beleggingsrisico is zodanig dat er op voorhand geen herverdelingseffecten tussen leeftijdsgroepen plaatsvinden. Hiervan kan worden afgeweken voor zover dat nodig is om gelijke aanpassingen van de ingegane pensioenuitkeringen en van de opgebouwde aanspraak op nabestaandenpensioen van pensioengerechtigden te realiseren en alleen herverdelingseffecten optreden tussen de pensioengerechtigden onderling (zie ook paragraaf 3.13);
7. Het kapitaal is niet negatief;
8. Het pensioenfonds past een collectief toedelingsmechanisme toe op een toedelingskring⁵ die bestaat uit pensioengerechtigden;
9. In afwijking van voorwaarde 8 kunnen:

¹ Voorgestelde artikel 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb)

² Voorgestelde artikel 28b van de Wvb

³ Artikel 75a Wvb. In dit artikel en artikel 63a van de PW zijn momenteel de wettelijke voorwaarden die gelden voor een variabele uitkering opgenomen

⁴ Collectief toedelingsmechanisme: de wijze waarop financiële mee- en tegenvallers collectief worden verwerkt in variabele uitkeringen van flexibele premieregelingen

⁵ Toedelingskring: groep personen waarop een collectief toedelingsmechanisme wordt toegepast (artikel 1 PW)

- a. deelnemers of gewezen deelnemers deel uitmaken van de toedelingskring in de laatste tien jaar voorafgaand aan de reglementaire pensioenleeftijd, waarbij de deelname van deelnemers of gewezen deelnemers aan de toedelingskring plaatsvindt door tijdsevenredige toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme in deze periode; en
 - b. alle deelnemers, gewezen deelnemers of andere aanspraakgerechtigden deel uitmaken van de toedelingskring voor het collectief toedelingsmechanisme voor verwerking van het sterfteresultaat;
10. Bij uitvoering van een flexibele premieovereenkomst door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of een verplichte beroepspensioenregeling⁶ geldt, voor zover het basispensioenregelingen betreft die onder de verplichtstelling vallen, in afwijking van voorwaarde 2 en voorwaarde 9, het volgende:
- a. een risicodelingsreserve is onderdeel van de flexibele premieovereenkomst; en
 - b. de verwerking van het sterfteresultaat vindt plaats over **alle** deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden.

Toelichting

Bij een flexibele premiereregeling is er – net als bij de bestaande zuivere premieovereenkomst - een duidelijk onderscheid tussen de opbouw- en de uitkeringsfase. Met het pensioenkapitaal voortvloeiend uit de premie dat tot de pensioendatum wordt belegd, kan vanaf de pensioendatum een vastgestelde of een variabele uitkering worden gefinancierd. Indien het pensioenfonds de uitkeringsvorm die de (gewezen) deelnemer wenst niet uitvoert, kan de (gewezen) deelnemer shoppen voor een uitkering bij een andere pensioenuitvoerder.

Een risicodelingsreserve kan onderdeel zijn van een flexibele premiereregeling. Dit is geen verplichting, tenzij er sprake is van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of een verplichte beroepspensioenregeling. Individuele toedeling van financiële mee- of tegenvallers is mogelijk bij beleggingsrisico's en bij de ontwikkeling van de levensverwachting. Collectieve toedeling van financiële mee- of tegenvallers is mogelijk bij beleggingsrisico's, bij de ontwikkeling van de levensverwachting en bij sterfteresultaat. Financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van de ontwikkeling van de levensverwachting en sterfteresultaat kunnen ook door middel van een risicodelingsreserve worden verwerkt.

Ingeval van verwerking van sterfteresultaat kan het collectief toedelingsmechanisme bestaan uit **alle** deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Dit is een collectief element dat kan worden toegevoegd aan de flexibele premiereregeling. Voor een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of een verplichte beroepspensioenregeling geldt de verplichting om de verwerking van het sterfteresultaat plaats te laten vinden over **alle** deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het sterfteresultaat kunnen ook extern verzekerd worden.

⁶ In de Wvb is deze voorwaarde als volgt geformuleerd: Bij een basispensioenregeling vindt de verwerking van sterfteresultaat plaats over alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden

2. Uitvoering flexibele premieregeling

2.1 Assumed en actual payment

Een pensioenaanspraak die wordt opgebouwd op grond van een uitkeringsovereenkomst, kan achteraf worden vastgesteld. De achteraf vastgestelde pensioenaanspraak wordt 'gedekt' door het collectieve vermogen van het pensioenfonds. Na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen is er – afgezien van pensioenregelingen die niet worden ingevaren - alleen nog sprake van premieregelingen met individuele pensioenkapitalen en is er een direct verband tussen de premie-inleg en het daarop te behalen rendement. Door dit directe verband dient een pensioenfonds te bezien hoe om te gaan met te late of zelfs geen premiebetalingen door de werkgever of een beroepsgenoot ingeval van een beroepspensioenfonds.

Een pensioenfonds kan een tweetal methoden hanteren ten aanzien van het beleggen van premies, te weten: assumed payment en actual payment.

Assumed Payment

Het pensioenfonds belegt de premie vanaf de premievervaldatum ongeacht of deze premie daadwerkelijk is betaald door de werkgever.

Actual Payment

Het pensioenfonds belegt de premie vanaf de premievervaldatum als de premie vóór die datum is betaald door de werkgever of vanaf de latere betaaldatum.

Het hanteren van assumed payment betekent in de praktijk dat het pensioenfonds in voorkomende gevallen dient voor te financieren. Assumed payment is een extra solidariteitselement, dat tevens als ongewenste solidariteit kan worden beschouwd. Deelnemers verkrijgen 'ten koste' van het collectief rendement bijgeschreven, terwijl een werkgever geen premie heeft betaald.

Door uit te gaan van actual payment vindt geen voorfinanciering door het pensioenfonds plaats. Het gevolg van actual payment is evenwel dat een deelnemer mogelijk nadeel kan ondervinden doordat positieve rendementen worden 'misgelopen' gedurende de periode dat de premie betaald had moeten worden en het moment van daadwerkelijk betalen van de premie door de werkgever. Ingeval van het toepassen van actual payment is het op voorhand niet volledig uit te sluiten dat deelnemers met een beroep op het zogenoemde adagium 'geen premie, wel recht' gemist positief rendement claimen bij het pensioenfonds, indien de premie niet of niet op tijd door de werkgever is betaald. Of een beroep op 'geen premie, wel recht' in de praktijk slaagt is de vraag.

2.1.1 Wetsgeschiedenis

Op grond van artikel 5 van de Pensioenwet⁷ is het voor pensioenfonds (zowel verplicht gestelde als niet verplicht gestelde pensioenfonds)⁸ niet toegestaan om hun aansprakelijkheid uit te sluiten in geval een werkgever onvoldoende informatie verschaft in het kader van de uitvoering van een pensioenregeling. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten. Daarnaast mag een pensioenfonds zijn verantwoordelijkheid richting de werknemer niet uitsluiten in de fondsdocumenten wanneer de

⁷ Artikel 3 van de Wvb

⁸ Memorie van Toelichting Pensioenwet 2005-2006, nr. 3

werkgever het pensioenfonds onjuist, onvolledig of niet tijdig informeert. Bepalingen in een pensioenreglement die “geen premie, geen recht” inhouden, zijn volgens de wetgever en de toezichthouder niet toegestaan.⁹

In de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen is opgenomen dat het uitgangspunt “geen premie, wel recht” niet wordt losgelaten¹⁰. Het debiteurenrisico ligt volgens de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen niet bij de deelnemer, maar bij het betreffende pensioenfonds. Voor dit risico kan het pensioenfonds een collectief vermogen aanhouden (een ‘stroppenpot’). Daarnaast is in de nota naar aanleiding van het nader verslag het volgende opgenomen:

“De leden van de VVD-fractie maken zich zorgen over de gevolgen van niet-tijdige premiebetaling door werkgevers. Zij vragen welke oplossing de regering ziet om bij te late premiebetaling ook het gemiste rendement te repareren. In de nota naar aanleiding van het verslag heeft de regering aangegeven geen nadere regels te hoeven stellen voor het principe geen premie, wel recht. Uit het principe volgt dat bij een late of onjuiste aanmelding de deelnemer recht heeft op de pensioenaanspraak die volgt uit de pensioenregeling. Verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen die op dit moment al een premieregeling voeren, geven ook uitvoering aan het principe geen premie, wel recht zonder dat daarvoor nadere regels zijn gesteld. Er zijn bij de regering hierover geen klachten of problemen bekend, waardoor de regering op dit moment geen aanleiding ziet om nadere regels te stellen.”

Opmerkelijk is dat zowel in de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen als in de nota naar aanleiding van het nader verslag (in tegenstelling tot de memorie van toelichting bij de Pensioenwet) in het kader van ‘geen premie, wel recht’ expliciet gesproken wordt over een verplicht gesteld pensioenfonds. Dit in tegenstelling tot de eerdere memorie van toelichting bij de invoering van de Pensioenwet.

Gezien de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen en de hiervoor opgenomen passage uit de nota naar aanleiding van het nader verslag, lijkt:

- a) het uitgangspunt ‘geen premie, wel recht’ eveneens van toepassing te zijn en te blijven op niet verplicht gestelde pensioenfondsen. Er wordt immers gesteld dat er ten aanzien van ‘geen premie, wel recht’ niets wijzigt ten opzichte van de huidige Pensioenwet;
- b) de wetgever van mening te zijn dat artikel 5 van de Pensioenwet (‘geen premie, wel recht’) onder de WTP eveneens toepassing vindt bij het niet of niet tijdig betalen van de premie door de werkgever aan het pensioenfonds; en
- c) het erop dat indien artikel 5 van de Pensioenwet toepassing vindt er uitgegaan dient te worden van de fictie dat de premie wel op tijd betaald is door de werkgever en dus ook (positief of negatief) gerendeerd heeft.

Als een pensioenfonds uitgaat van ‘actual payment’ dan valt vooralsnog niet uit te sluiten dat het pensioenfonds op enig moment, met een beroep op de wetsgeschiedenis in het kader van de Wet toekomst pensioenen en artikel 5 van de Pensioenwet¹¹, achteraf naast de niet betaalde premies ook gemiste rendementen moet toekennen. Het pensioenfonds dient hiervoor wel een financieringsbron te hebben. Het pensioenfonds kan hiervoor gebruik maken van een zogenoemde operationele reserve (‘stroppenpot’ is onderdeel van deze reserve). Indien het pensioenfonds (in voorkomende gevallen) de operationele reserve moet aanspreken in verband met een beroep op gemist rendement, dan lijdt het pensioenfonds schade. Deze schade kan het pensioenfonds (op grond van de uitvoeringsovereenkomst) verhalen op de werkgever.

⁹ <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht-sectoren/pensioenfondsen/prudentieel-toezicht/toezicht-op-pensioenfondsen/q-a/bepanking-aansprakelijkheid-pensioenuitvoerder-uitvoeringsovereenkomst-reglement-als-werkgever-onvoldoende-informeert/>

¹⁰ Memorie van Toelichting 2021-2022, 36 067, nr. 3

¹¹ Artikel 3 van de Wvb

2.1.2 Kanttekeningen

Wij plaatsen de volgende klanttekeningen bij het van toepassing zijn van 'geen premie, wel recht' bij een te laat betaalde premie:

- 1) De wetgever lijkt enigszins kort door de bocht te gaan bij de beantwoording van de vragen van de leden van de VVD-fractie over het niet tijdig betalen van de premie door de werkgever. Artikel 5 van de Pensioenwet¹² en de daarover verschenen Q&A van De Nederlandsche Bank zien expliciet op het niet of niet tijdig aanmelden van een werknemer en het niet of niet tijdig doorgeven van informatie die van belang is bij de uitvoering van de pensioenregeling. De reactie van de wetgever op de vragen van de VVD-fractie lijkt het vorenstaande ook te onderstrepen. Het niet of niet tijdig aanmelden of het niet of niet tijdig doorgeven van informatie is wezenlijk iets anders dan het niet, niet tijdig of niet volledig betalen van de premie;
- 2) Er kan gesteld worden dat de arbeidsvoorwaardelijke toezegging tussen werkgever en werknemer ingeval van een premieovereenkomst de premie en niet het rendement betreft, waardoor 'geen premie, wel recht' niet van toepassing is op gemist rendement;
- 3) Het is vooralsnog onduidelijk of De Nederlandsche Bank een zelfde lezing als de wetgever heeft ten aanzien van het niet of niet tijdig betalen van de premie en toepassing van artikel 5 van de Pensioenwet¹³. Het is gewenst dat zowel de wetgever als De Nederlandsche Bank zich expliciet hierover uitspreken.

2.1.3 Beheersmaatregelen

Indien een pensioenfonds uitgaat van actual payment kan een pensioenfonds verschillende beheersmaatregelen treffen om enerzijds de betaling van premies tijdig te laten plaatsvinden en anderzijds om eventueel toegewezen claims te verhalen op de werkgever. Deze beheersmaatregelen betreffen onder meer:

1. Aanscherping van het incassoproces bij werkgevers. Uitgangspunt is dat een werkgever verplicht de premie betaalt via automatische incasso;
2. Aanscherping van het boetebeleid in de uitvoeringsovereenkomst bij het niet tijdig aanleveren van informatie en/of bij niet-tijdige betaling van premies. Eventuele boetes kunnen worden ingezet voor vulling van operationele reserves, waaronder de stropenpot;
3. In de uitvoeringsovereenkomst met een werkgever en/of in het uitvoeringsreglement of ingeval van een beroepspensioenfonds in het pensioenreglement een expliciete bepaling opnemen dat bij elke schade die voortvloeit uit niet tijdig aanleveren informatie en/of niet of niet tijdige betaling de schade volledig op de werkgever wordt verhaald (veel uitvoeringsovereenkomsten kennen reeds een dergelijke bepaling in verband met het niet, niet volledig of niet tijdig aanleveren van informatie);
4. In het pensioenreglement expliciet bepalen dat er pas belegd wordt als de premie aan het pensioenfonds betaald is, met de waarborg dat het pensioenfonds niet aansprakelijk is voor de nadelige gevolgen voor het niet of niet tijdig betalen van de premie en de deelnemer geen nadeel kan lijden als gevolg van niet of niet tijdige betaling.

Bij een verplichte beroepspensioenregeling of in geval van een vrijwillige voorzetting, waarbij een deelnemer zelf de premie betaalt, lijkt een beroep 'geen premie, wel recht' een geringe kans van slagen te hebben. Het betreft immers de deelnemer zelf die 'nalatig' is. Het is niet voor de hand liggend dat de deelnemer geen nadeel mag ondervinden van zijn eigen handelingen.

2.2 Premie inleg

Op grond van de Wet toekomst pensioenen is nieuwe pensioenopbouw (behoudens eerbiedigende werking, zie paragraaf 3.4) alleen mogelijk in een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. De leeftijdsonafhankelijke premie wordt op basis van het voorgestelde artikel 18a, lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB) per dienstjaar (voor een ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum) gemaximeerd op 30% van de pensioengrondslag. De maximering geldt per dienstbetrekking. Op grond van het voorgestelde artikel 18a, lid 6 van de Wet op de loonbelasting 1964 kan de maximering van 30% van de

¹² Artikel 3 van de Wvb

¹³ Artikel 3 van de Wvb

pensioengrondslag – met een aanpassingsmechanisme - worden gewijzigd. Het aanpassingsmechanisme leidt in beginsel niet eerder dan per 1 januari 2037 tot een wijziging van maximering van 30% van de pensioengrondslag, tenzij op grond van artikel 18a, lid 6 een maximale premie wordt vastgesteld die (vóór 2037) meer dan 5%-punt afwijkt van de maximering van 30% van de pensioengrondslag. Een wijziging van de maximering van de premie wordt ten minste drie kalenderjaren voordat de wijziging gaat gelden, bekend gemaakt.

Op grond van het besluit Wet toekomst pensioenen (artikel 10 van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965) zijn de kosten voor vermogensbeheer en voor het afdekken van beleggingsrisico's begrepen in de maximale premie van 30% van de pensioengrondslag. Overige kosten, zijnde kosten die niet gemaakt worden voor een ouderdomspensioen en partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum, mogen naast de premie van (maximaal 30% van de pensioengrondslag) worden vergoed. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld kosten voor het verzekeren van een partner- en/of wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum, het verzekeren van premievrijstelling, administratiekosten, aan- en verkoopkosten van beleggingen (voor zover deze kosten geen onderdeel zijn van kosten van normaal vermogensbeheer), incasso- en excasso-kosten en kosten voor gespreide betaling van de pensioenpremie.

Voorts wordt op grond van het voorgestelde artikel 38s Wet op de loonbelasting 1964 de mogelijkheid geboden om de maximale premie van 30% van de pensioengrondslag te verhogen met 3%-punt, indien een pensioenregeling voorziet in een compensatieregeling zoals bedoeld in het voorgestelde artikel 150f van de Pensioenwet. Indien de feitelijke premie minder bedraagt dan de maximale premie van 30% van de pensioengrondslag, kan per werknemer een hogere compensatiepremie worden ingelegd dan 3%. Er geldt geen fiscale grens ten opzichte van de toedeling van de compensatiepremie, alleen de totale premie-inleg wordt per werknemer fiscaal begrensd. Sociale partners bepalen hoe compensatie gericht wordt ingezet om in verschillende situaties zo optimaal mogelijk te compenseren.

2.3 Compensatiedepot

Het compensatiedepot is een geormerkt vermogen op de balans van het pensioenfonds. Het compensatiedepot kan alleen ten goede komen aan actieve deelnemers en dient voor compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Een compensatiedepot kan voordelen hebben, omdat er bij een compensatiedepot sprake is van gespreide toekenning van compensatie. Hierdoor worden actieve deelnemers die tijdens de compensatieperiode uit dienst gaan, niet overgecompenseerd en hoeft het compensatiedepot niet in een keer gefinancierd te worden.

Het compensatiedepot kan op twee manieren gevuld worden, te weten:

1. Bij het invaren wordt een deel van het fondsvermogen naar het compensatiedepot overgemaakt. Sociale partners moeten hiertoe in het transitieplan een verzoek tot vulling van een compensatiedepot uit een deel van het collectieve vermogen doen en toelichten. Het pensioenfonds besluit vervolgens over de vulling van een compensatiedepot uit inzet een deel van het collectieve vermogen. Het pensioenfonds legt dit besluit ook vast in het implementatieplan.
2. Een opslag op de premie.

Het is ook mogelijk om het compensatiedepot zowel uit een deel van het fondsvermogen te vullen als uit een opslag op de premie. De voorwaarden op basis waarvan bedragen uit het compensatiedepot mogen worden uitgekeerd, dienen vastgelegd te worden in een compensatieregeling.

2.3.1 Compensatieregeling

De overstap naar een flexibele premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie kan ertoe leiden dat actieve deelnemers minder pensioen opbouwen dan voorheen. Na de overstap geldt immers een leeftijdsonafhankelijke premie. Indien actieve deelnemers een onevenredig nadeel ondervinden van de overstap op een flexibele premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, dan moeten deze actieve deelnemers met het oog op evenwichtigheid adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd. Partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst maken afspraken over compensatie in de arbeidsvoorwaardelijke fase. De afspraken over

een eventuele compensatie dienen in de pensioenregeling te worden opgenomen en te worden uitgevoerd door het pensioenfonds (bij aanvaarding van de opdracht).

Het pensioenfonds informeert actieve deelnemers over de maatregelen die partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst hebben genomen inzake de compensatieregeling. In een compensatieregeling wordt gewerkt met leeftijdscohorten. Alle deelnemers binnen een leeftijdscohort krijgen dezelfde mate van compensatie toegekend. In het transitieplan worden de overwegingen achter de keuze voor het vaststellen van de compensatie voor specifieke leeftijdscohorten en de motivering waarom deze compensatie bijdraagt aan een evenwichtige transitie te worden opgenomen. De compensatieregeling is tevens van toepassing op arbeidsongeschikte deelnemers die ingevolge de pensioenregeling worden aangemerkt als actieve deelnemers.

Compensatieregelingen worden in de tijd beperkt. De overeengekomen compensatie moet vóór 2037 zijn afgerond, waarbij de compensatie tijdsevenredig over de looptijd van de compensatieregeling moet worden toegekend over de volledige periode. Indien een werknemer gedurende de compensatieperiode van baan wisselt, dan is de compensatieregeling bij de ex-werkgever niet langer op deze werknemer van toepassing. Wel kan het betekenen dat de werknemer instroomt in de compensatieregeling van de nieuwe werkgever. Een baanwisseling kan voor de werknemer zowel een verslechtering als een verbetering van een compensatieregeling betekenen.

Het wordt van groot belang geacht om compensatie op een robuuste wijze te financieren. Voor compensatie moet daarom wettelijk gezien een financieringsplan worden opgesteld. Het financieringsplan maakt deel uit van het transitieplan. In het transitieplan moet tevens worden opgenomen hoe er op een evenwichtige wijze wordt omgegaan met schokken (bijvoorbeeld economische schokken of schokken die van invloed zijn op de haalbaarheid van het financieringsplan). De financiering kan plaatsvinden door een opslag op de premie of door het onttrekken van bedragen uit een compensatiedepot.

2.4 Eerbiedigende werking voor bestaande premiereregeling

Op grond van het voorgestelde artikel 220e van de Pensioenwet¹⁴ en op grond van de voorgestelde wijzigingen in de Wet op de loonbelasting 1964 (artikel 38r) is er de mogelijkheid om in bepaalde situaties de leeftijdsafhankelijke premiestaffels voor bestaande deelnemers ook na 2027 of eerdere overgang naar het nieuwe pensioencontract te blijven hanteren. Deze situaties betreffen:

- Op de dag voor inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen is er bij het pensioenfonds sprake van een bestaande premiereregeling met een progressieve premie;
- De deelneming van de deelnemer was reeds aangevangen waarbij de deelnemer pensioenaanspraken opbouwt, op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een pensioenovereenkomst (beroepspensioenregeling) geldt waarbij de premie conform artikel 17¹⁵ voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen bedraagt, doch uiterlijk op 31 december 2026.

Na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Als een werkgever (beroepspensioenvereniging) na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen voor het eerst een nieuwe pensioenovereenkomst overeenkomt met zijn werknemers (beroepsgenoten) moet die pensioenovereenkomst direct voldoen aan de Pensioenwet (Wet verplichte beroepspensioenregeling) zoals gewijzigd door de Wet toekomst pensioenen en moet de uitvoering door een pensioenfonds ook direct aan de nieuwe regels voldoen. De eerbiedigende werking (overgangsrecht) is nadrukkelijk niet bedoeld voor de huidige uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfonds worden uitgevoerd.

Het blijft mogelijk om ook na 2026 de geëerbiedigde pensioenregelingen binnen de progressieve premiesystematiek te wijzigen. Ook de onderbrenging bij een andere pensioenuitvoerder blijft mogelijk. De eerbiedigende werking kan

¹⁴ Voorgestelde artikel 214d van de Wvb

¹⁵ Voorgestelde artikel 23 van de Wvb

alleen worden gecombineerd met het uitvoeren van een flexibele premiereregeling en niet met een solidaire premiereregeling. Dit betekent dat een werkgever (beroepsvereniging) die met een beroep op de eerbiedigende werking ook na 1 januari 2027 een progressieve premie wenst te hanteren niet kan kiezen voor een solidaire premieovereenkomst. Achtergrond hiervan is dat de systematiek binnen de solidaire premieovereenkomst, waarbij schokken gericht naar leeftijdscohorten worden toebedeeld op basis van hun risicohouding, zich slecht verhoudt tot een leeftijdsafhankelijke premie.

Indien gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking dan dient de leeftijdsafhankelijk premiestaffel te voldoen aan de kaders van de in het voorgestelde artikel 38r, eerste lid, Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen premiestaffel. Zolang de leeftijdsafhankelijke premiestaffel binnen deze kaders blijft, kan de premiestaffel ook worden aangepast. De premiestaffel is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten als de premie van het voorgestelde artikel 18a, eerste lid, Wet op de loonbelasting 1964. Een eventtoets, zoals die in het huidige fiscale kader geldt voor bepaalde premiereregelingen, gebaseerd op een uitkeringsbegrenzing, is niet meer nodig in het nieuwe stelsel waar het uitgangspunt premiebegrenzing is. De leeftijdsafhankelijke premiestaffel kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gewijzigd worden indien de maximale premie-inleg van 30% van de pensioengrondslag (die geldt bij een leeftijdsonafhankelijke premie) wordt aangepast.

Let op:

Kiest een werkgever om gebruik te maken van de eerbiedigende werking dan:

- 1) kan er geen gebruik worden gemaakt van het standaard invarpad als bedoeld in het voorgestelde artikel 150l Pensioenwet¹⁶;
- 2) dient de toekomstige opbouw (vanaf het transitie moment), afgezien van de leeftijdsafhankelijke premie, te voldoen aan de nieuwe kaders van de Wet toekomst pensioenen;
- 3) dient het pensioenfonds twee administraties te voeren, waarbij voor het niet ingevaren deel in voorkomende gevallen de eventtoets op grond van het fiscale kader van toepassing blijft en voor het toekomstige deel geldt dat de leeftijdsafhankelijke staffel moet voldoen aan artikel 38r;
- 4) gelden er aanvullende informatieverplichtingen bij de jaarlijkse informatieverstrekking en bij beëindiging van de pensioenregeling over het hanteren van een met de leeftijd oplopend premiepercentage en de mogelijke effecten bij beëindiging van de deelneming en het aangaan van een nieuwe pensioenovereenkomst.

2.5 Nabestaandenpensioen in de opbouwfase

De Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling verstaan onder nabestaandenpensioen: partnerpensioen of wezenpensioen. Dit verandert met de Wet toekomst pensioenen niet. Wel kent de Wet toekomst pensioenen verschillende voorwaarden voor het partner- en wezenpensioen. Hierna worden deze verschillende voorwaarden beschreven. Eerst wordt ingegaan op de uniformering van het partnerbegrip.

2.5.1 Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

2.5.1.1 Uniformering partnerbegrip

Op grond van de Wet toekomst pensioenen dient er voor alle partnerpensioenen één wettelijke partnerdefinitie te worden gehanteerd. De definitie van partner zoals opgenomen in de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt hiertoe aangepast en komt als volgt te luiden:

Partner:

- a. echtgenoot;*
- b. geregistreerd partner; of*
- c. partner in de zin van de pensioenovereenkomst zijnde de meerderjarige persoon die met de werknemer of de gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het betreft een bloedverwant in de eerste graad, een bloedverwant in de tweede graad in de rechte lijn, een meerderjarig stiefkind of meerderjarig voormalig pleegkind*

¹⁶ Voorgestelde artikel 145k Wvb

De term gezamenlijke huishouding zoals opgenomen in de hiervoor aangehaalde definitie van partner wordt nader uitgewerkt in het voorgestelde artikel 2a van de Pensioenwet¹⁷. Ingevolge dit artikel is sprake van een gezamenlijke huishouding indien:

- de betrokkenen een notarieel verleden samenlevingscontract hebben; of
- er sprake is van een samenlevingsverklaring waarbij is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 1. Bij een bepaald partnerpensioen is sprake van een gezamenlijke huishouding indien en zolang er een notarieel verleden samenlevingscontract is en dit samenlevingscontract gemeld is aan de pensioenuitvoerder of een door beide betrokkenen ondertekende samenlevingsverklaring is, waarin zij verklaren woonachtig te zijn op hetzelfde adres en voor elkaar te zorgen en deze samenlevingsverklaring is gestuurd naar de pensioenuitvoerder.
 2. Bij een onbepaald partnerpensioen is sprake van een gezamenlijke huishouding indien:
 - a. er een notarieel samenlevingscontract is;
 - b. voor het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer er een door beide betrokkenen ondertekende samenlevingsverklaring is waarin zij verklaren woonachtig te zijn op hetzelfde adres en voor elkaar te zorgen; of
 - c. na het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer er een door een betrokkene ondertekende samenlevingsverklaring is waarin hij verklaart partner van de overledene te zijn geweest en hij aannemelijk maakt ten tijde van het overlijden of, indien relevant, op enig moment voor het overlijden een gezamenlijke huishouding met de overledene te hebben gevoerd.

De betrokkene bedoeld onder c) maakt in ieder geval aannemelijk met de overleden werknemer of gewezen werknemer een gezamenlijke huishouding te hebben gevoerd indien sprake is geweest van inschrijving op hetzelfde adres gedurende zes maanden en één van de volgende omstandigheden:

- a) uit hun relatie is een kind geboren of heeft erkenning plaatsgevonden van een kind van de een door de ander;
- b) het gezamenlijk eigendom van een huis;
- c) een huurcontract op beider naam; of
- d) in de pensioenregeling van de betrokkene is de overleden werknemer of gewezen werknemer aangemerkt als partner van de betrokkene.

Voorts geldt dat degenen die partners waren vanwege een gezamenlijke huishouding ook partners blijven indien de betreffende partners niet langer ingeschreven zijn op hetzelfde adres als gevolg van opname in een zorginstelling, zolang geen van beiden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan het pensioenfonds heeft laten weten dat zij niet langer als partner te willen worden aangemerkt.

2.5.1.2 Partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

Een partnerpensioen dat voorziet in dekking van het risico van overlijden vóór de pensioendatum dient altijd op risicobasis te worden vormgegeven. Dit betekent dat er geen kapitaal wordt opgebouwd voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, maar dat er sprake is van een risicoverzekering. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum is diensttijdafhankelijk. De hoogte van het partnerpensioen is daardoor niet afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer of het aantal dienstjaren bij de huidige werkgever.

Ook onder de Wet toekomst pensioenen blijft het uitgangspunt gelden dat een pensioenovereenkomst niet hoeft te voorzien in partnerpensioen. In de situatie dat een pensioenovereenkomst wel voorziet in partnerpensioen mag geen onderscheid worden gemaakt in het type partnerrelatie (huwelijk, geregistreerd partnerschap of gezamenlijke huishouding). Het partnerpensioen voor gehuwden of mensen met een geregistreerd partnerschap mag bijvoorbeeld niet hoger of lager mag zijn dan voor mensen die een gezamenlijke huishouding voeren.

Voorts wordt in het voorgestelde artikel 16, lid 2 van de Pensioenwet¹⁸ expliciet vastgelegd dat voor de toepassing van de wet een werknemer of gewezen werknemer op enig moment slechts één partner kan hebben. Er komt hierdoor maar één persoon in aanmerking voor het partnerpensioen bij overlijden van de werknemer of gewezen werknemer.

¹⁷ Voorgestelde artikel 2a van de Wvb

¹⁸ Voorgestelde artikel ³2, lid 2 van de Wvb

In de situaties dat er meerdere personen als partner in de zin van de wet kwalificeren, komt de partner uit de oudste relatie in aanmerking voor het partnerpensioen.

Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt begrensd op 50% van het laatstgenoten pensioengevend loon. De maximale hoogte van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum wordt onafhankelijk van het aantal dienstjaren en rechtstreeks gebaseerd op het pensioengevend loon zonder dat daarop een franchise in mindering komt. Het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum kan niet eerder ingaan dan op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer of gewezen werknemer is overleden en niet later ingaan dan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de werknemer of gewezen werknemer is overleden. De mogelijkheid van uitruil van partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum komt te vervallen, aangezien een partnerpensioen op risicobasis geen uit te ruilen waarde kent.

2.5.1.3 Uitlooperperiode bij einde dienstverband¹⁹

Ingeval van bijvoorbeeld einde dienstverband en daarmee beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling dient de dekking van het partnerpensioen nog drie maanden²⁰ te worden voortgezet door het pensioenfonds. Het vorenstaande geldt ook indien een deelnemer (gedeeltelijk) ziek uit dienst treedt en bijvoorbeeld als zelfstandige aan de slag wil, maar geldt niet bij beëindiging van een vrijwillige regeling (zoals bijvoorbeeld een netto pensioenregeling of een vrijwillig partnerpensioen).

De verplichte dekking van het partnerpensioen is alleen aan de orde als er in de pensioenregeling, waaraan deelgenomen werd, sprake is van een partnerpensioen ter dekking van het risico op overlijden vóór de pensioendatum. Door de dekking kan nooit meer partnerpensioen worden verzekerd, dan in de pensioenregeling was overeengekomen, maar ook niet minder.

Indien er tijdens de uitlooperperiode van 3 maanden sprake is van samenloop met een WW-uitkering uit hoofde waarvan de risicodekking eveneens wordt voortgezet (zie hieronder), en komt een gewezen deelnemer te overlijden, dan is het pensioenfonds slechts uit hoofde van één dekking een partnerpensioen aan de nabestaande verschuldigd. Op het moment dat een gewezen deelnemer een nieuw dienstverband krijgt tijdens de uitlooperperiode, dan vervalt de dekking van het partnerpensioen.

Ingeval van werkloosheid, aansluitend aan de beëindiging van de deelneming, wordt de dekking van het partnerpensioen, conform de dekking voorafgaand aan de dag voor beëindiging van de deelneming, voortgezet door het pensioenfonds zolang er sprake is van een uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet. Bij de hoogte van de dekking wordt rekening gehouden met de omvang van de werkloosheid. Er wordt geen rekening meer gehouden met de diensttijd die een deelnemer heeft doorgebracht in de pensioenregeling voorafgaand aan de WW-uitkering.

Voorbeeld:

De pensioenregeling van deelnemer A kent een verzekerd partnerpensioen ter hoogte van 40% van het pensioengevend salaris.

Op moment X gelden de volgende uitgangspunten:

Pensioengevend salaris: € 60.000

Franchise: n.v.t.

Verzekerd partnerpensioen: (40% van € 60.000) € 24.000

Aantal dienstjaren bij ontslag: Niet relevant

Verzekerd partnerpensioen gedurende WW-uitkering: (max. 24 maanden) € 24.000

¹⁹ Het voorgestelde artikel 55, lid 4 van de PW / artikel 66, lid 4 van de Wvb

²⁰ Tenzij in de pensioenovereenkomst een periode van zes maanden is opgenomen

Ook gedurende de periode dat een gewezen deelnemer, aansluitend aan de beëindiging van de deelneming of na (13 weken ziekte in) de Werkloosheidswet, recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet en die uitkering ontvangt, wordt de dekking van het partnerpensioen, conform de dekking voorafgaand aan de dag voor beëindiging van de deelneming, voortgezet door het pensioenfonds. Tevens geldt dat indien de (gewezen) deelnemer aansluitend op de Ziektewet (wederom) recht heeft op een WW-uitkering en deze ontvangt, de dekking van het partnerpensioen voortgezet blijft.

2.5.1.4 Overgangsrecht

Een persoon die vóór het overgangstijdstip kwalificeerde als partner in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet²¹, zoals artikel 1 van de Pensioenwet²² luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, blijft als partner in de zin van de Pensioenwet aangemerkt zolang de betreffende relatie tussen de persoon en de werknemer of gewezen werknemer wordt voortgezet. Onder overgangstijdstip wordt verstaan: het tijdstip waarop het pensioenfonds overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst om te voldoen aan de regels omtrent het partnerpensioen zoals geïntroduceerd met de Wet toekomst pensioenen maar uiterlijk 1 januari 2027. Het vorenstaande moet in de pensioenovereenkomst worden vastgelegd en geborgd. Ook ontstaan er op basis van het uniforme partnerbegrip geen nieuwe rechten als er onder de huidige wetgeving geen premie is ingelegd voor deze rechten. Een samenwonende partner die voor het overgangstijdstip niet in aanmerking kwam voor een uitkering op basis van opgebouwd partnerpensioen of bijzonder partnerpensioen, komt na het overgangstijdstip evenmin in aanmerking voor dit opgebouwd partnerpensioen.

Daarnaast geldt op grond van het overgangsrecht dat een partner die voor het overgangstijdstip begunstigde is voor een opgebouwd partnerpensioen dit partnerpensioen niet verliest door de transitie.

Voorbeeld:

Stel persoon A heeft tot het moment van transitie € 500 partnerpensioen opgebouwd dat levenslang tot uitkering zou komen wanneer persoon A voor de pensioendatum komt te overlijden.

In de transitie wordt dit bedrag contant gemaakt tot een bedrag X. In de pensioenadministratie wordt geadmistreerd dat persoon A een opgebouwd partnerpensioen heeft van € 500 waarvoor het pensioenfonds ook na de transitie dekking biedt.

De waarde die uit de omzetting is gehaald, wordt gebruikt ter financiering van deze dekking. Wanneer persoon A overlijdt voor de pensioendatum krijgt de partner van persoon A een uitkering ter grootte van € 500 per jaar levenslang uitgekeerd uit hoofde van deze dekking die volgt uit het overgangsrecht. Dit bedrag ontvangt de partner van persoon A naast de uitkering die voortvloeit uit de nieuwe risicodekking voor het nabestaandenpensioen.

Uit het vorenstaande voorbeeld lijkt te volgen dat ook in geval van uitdiensttreding of ingeval van een waardeoverdracht de dekking van het opgebouwd partnerpensioen in stand dient te blijven.

Het niet verliezen van opgebouwd partnerpensioen door de transitie kan bijvoorbeeld ook van belang zijn bij een scheiding na de transitie. Bij een scheiding heeft de (ex)partner recht op verdeling van opgebouwd partnerpensioen. In het nieuwe systeem voor partnerpensioen is er bij overlijden vóór de pensioendatum alleen nog partnerpensioen op risicobasis en heeft het bijzonder partnerpensioen alleen betrekking op partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum. Op grond van het overgangsrecht dient – voor zover sprake is van opgebouwd partnerpensioen voor de transitie - alsnog verdeling van het partnerpensioen plaats te vinden voor zover de (ex)partner aanspraakgerechtigde was op dit partnerpensioen. Ook in de situatie dat door invaren de aanspraken op partnerpensioen worden aangewend overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomsten is het overgangsrecht van belang. Hierbij valt te denken aan de (inmiddels) gewezen deelnemer die jarenlang partnerpensioen heeft opgebouwd en komt te overlijden voor de pensioendatum. Als de reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen

²¹ Artikel 1 van de Wvb

²² Artikel 1 van de Wvb

niet worden geëerbiedigd, is er geen aanspraak partnerpensioen voor de nabestaande(n) omdat er geen sprake is meer van actieve deelname in een pensioenregeling, terwijl er wel jarenlang partnerpensioen is opgebouwd.

2.5.2 Wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum

Het wezenpensioen wordt op grond van de Wet toekomst pensioenen verruimd. Het wezenpensioen mag alleen op risicobasis worden verzekerd en wordt begrensd op 20% van het pensioengevend salaris, respectievelijk 40% voor volle wezen. De grondslag voor de dekking is, net als bij het partnerpensioen, het pensioengevend salaris waarbij geen rekening gehouden wordt met een franchise. De hoogte van het wezenpensioen is diensttijdafhankelijk. Het wezenpensioen kan een vaste of een variabele uitkering betreffen. Het wezenpensioen gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer of gewezen werknemer is overleden en niet later ingaan dan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de werknemer of gewezen werknemer is overleden. Het uitgangspunt blijft gelden dat een pensioenovereenkomst niet hoeft te voorzien in wezenpensioen, het blijft dus een keuze van partijen betrokken bij de pensioenovereenkomst.

Een wezenpensioen wordt uitgekeerd tot het kind 25 jaar wordt dan wel tot het overlijden van het kind indien dit eerder is. Ook gelden er geen voorwaarden meer voor de uitkering. Een vaste eendleeftijd zonder verdere voorwaarden draagt bij aan meer uniformiteit en duidelijkheid.

2.5.2.1 Uitlooperperiode bij einde dienstverband

Ingeval van einde dienstverband en daarmee beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling geldt voor de dekking van wezenpensioen hetzelfde als voor de dekking van het partnerpensioen zoals beschreven is in paragraaf 3.5.1.3.

2.5.2.2 Overgangsrecht

Op grond van het overgangsrecht geldt voor het wezenpensioen dat ingegaan is voor het overgangstijdstip²³ dat het wezenpensioen, ondanks dat er sprake kan zijn van een hogere of lagere eendleeftijd of van een wezenpensioen dat vanaf een bepaalde leeftijd alleen wordt uitgekeerd indien scholing wordt gevolgd, ongewijzigd kan blijven.

Ook als sprake is van een wezenpensioen op opbouwbasis voor het overgangstijdstip kan het zijn dat daarvoor andere voorwaarden gelden zoals een hogere eendleeftijd. Ook dit opgebouwde wezenpensioen kan ongewijzigd blijven en dus eventueel tot uitkering komen.

2.6 Voortzetting dekking partnerpensioen en keuzebegeleiding

Vanuit de deelnemer kan het wenselijk zijn om de risicodekking voor partnerpensioen bedoeld voor overlijden vóór pensioendatum langer voort te zetten dan gedurende de verplichte uitlooperperiode of gedurende de periode dat een WW-uitkering wordt ontvangen. Door de dekking van het partnerpensioen voort te zetten, wordt het financiële risico dat mogelijk gelopen wordt bij overlijden vóór de pensioendatum afgedekt.

De gewezen deelnemer krijgt, op grond van de Wet toekomst pensioenen, dan ook de keuze bij het einde van de uitlooperperiode dan wel na afloop van de WW-periode/ZW-periode om de risicodekking van alleen het partnerpensioen voort te zetten. Dit geldt niet voor de dekking van het wezenpensioen. En de uitruilmogelijkheid lijkt op grond van de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen ook niet te gelden als de deelnemer direct aansluitend een dienstverband heeft én dus niet onder de uitlooperperiode van het voorgestelde artikel 55 lid 4 van de Pensioenwet²⁴ valt. De voortzetting van de dekking voor het partnerpensioen wordt gefinancierd vanuit het pensioenkapitaal dat bestemd is voor het ouderdompensioen van de gewezen deelnemer.

²³ het tijdstip waarop het pensioenfonds overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst om te voldoen aan de regels omtrent het wezenpensioen zoals geïntroduceerd met de Wet toekomst pensioenen maar uiterlijk 1 januari 2027

²⁴ Het voorgestelde artikel 66, lid 4 van de Wvb

De hoogte van de risicopremie voor voortzetting van de dekking van het partnerpensioen is onder andere afhankelijk van de leeftijd van de gewezen deelnemer en de hoogte van de dekking van het partnerpensioen dat wordt voortgezet. Er wordt vanuit de wetgever geen beperking opgelegd ten aanzien van de maximale duur van de vrijwillige voortzetting. Partijen betrokken bij de pensioenovereenkomst kunnen de vrijwillige voortzetting echter in tijd maximeren of een maximum bepalen aan de hoeveelheid pensioenkapitaal dat ingezet kan worden voor de dekking van het partnerpensioen. Het pensioenkapitaal mag door het onttrekken van de risicopremie voor de dekking van het partnerpensioen niet lager worden dan de wettelijke afkoopgrens.

Het pensioenfonds moet de gewezen deelnemer informeren over de risico's die de beëindiging aan de deelname van de pensioenregeling met zich mee brengt. Gewezen deelnemers die bewust (opt-in) gebruik hebben gemaakt van de voortzetting van de dekking van het partnerpensioen (op de datum van einde deelneming bij het pensioenfonds) worden jaarlijks geïnformeerd over de gevolgen van het voortzetten dan wel het beëindigen van deze dekking. Zonder uiteindelijke reactie is de default dat de dekking van het partnerpensioen wordt voortgezet. Vanwege de vermindering van het pensioenkapitaal wordt het van belang geacht dat een gewezen deelnemer bij de keuze conform artikel 48 van de Pensioenwet²⁵ correct, duidelijk en evenwichtig wordt geïnformeerd, waarbij specifiek aandacht is voor de risico's van de keuze. De norm voor keuzebegeleiding (zie hierna) is onverkort van toepassing op de informatieverstrekking in het kader van de keuze voor vrijwillig voortzetten van de risicodekking door middel van uitruil. De norm van keuzebegeleiding treedt naar verwachting op 1 juli 2023 in werking en luidt:

“De pensioenuitvoerder begeleidt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde op een adequate wijze bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst, zorgt voor de inrichting van de keuzeomgeving en stelt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde daarmee in staat om een passende keuze te maken.”

Op basis van de open norm keuzebegeleiding wordt een pensioenfonds verplicht om – naast het verstrekken van de wettelijke informatie – te zorgen voor een zorgvuldige inrichting van een keuzeomgeving. Op basis van deze zorgvuldige inrichting van de keuzeomgeving moeten deelnemers op een adequate wijze begeleid worden bij het maken van keuzes binnen de pensioenovereenkomst. Aan pensioenkeuzes hangen immers financiële consequenties vast voor de lange termijn. Doordat er sprake is van een open norm heeft een pensioenfonds de mogelijkheid om de aangeboden keuzebegeleiding te laten aansluiten bij de eigen deelnemerspopulatie.

2.7 Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

De werkgever heeft in principe de eerste twee jaar van ziekte van de werknemer een loondoorbetalingsplicht. Hierdoor blijft de zieke werknemer deelnemer in de pensioenregeling en daarmee blijft de deelnemer onder andere ook eventueel verzekerd voor partnerpensioen. Indien na 104 weken loondoorbetaling een ontslag volgt vanwege arbeidsongeschiktheid en werknemer ten minste 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de voormalig werknemer een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

In de praktijk voorzien de meeste pensioenregelingen in premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid. Dit betekent concreet dat de voormalig werknemer in die situatie deelnemer blijft in de pensioenregeling zolang deze een WIA-uitkering ontvangt. Partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst moeten de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid wel expliciet in de pensioenovereenkomst overeenkomen. Voor de financiering van de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid wordt een opslag in de pensioenpremie gerekend. Afhankelijk van de deelnemerspopulatie varieert deze opslag in hoogte.

Op grond van de Wet toekomst pensioenen hebben alle nieuwe pensioenregelingen het karakter van een premieregeling, waarbij voor regelingen voor ouderdomspensioen een leeftijdsonafhankelijke premie wordt voorgeschreven of een progressieve premie als gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, bedoeld in het

²⁵ Artikel 59 van de Wvb

voorgestelde artikel 220e van de Pensioenwet²⁶. Dit geldt ook voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid op basis van een uitkeringsovereenkomst als deze premievrije voortzetting reeds is ingegaan. In de situatie dat er sprake is van een uitkeringsovereenkomst bij een gesloten pensioenfonds en de werkgever heeft opgehouden te bestaan, kan de opbouw van premievrije aanspraken in de uitkeringsovereenkomst onder bepaalde voorwaarden worden voortgezet zolang recht bestaat op premievrije voortzetting. Deze voorwaarden zijn opgenomen in het voorgestelde artikel 220h van de Pensioenwet²⁷ en betreffen:

- De uitkeringsovereenkomst wordt uitgevoerd door een pensioenfonds dat een beëindigde pensioenregeling uitvoert en de onderneming van de werkgever heeft opgehouden te bestaan;
- Het pensioenaanspraken voor ouderdomspensioen betreft die als gevolg van een premievrije voortzetting van die pensioenaanspraken worden opgebouwd; én
- Het recht op de premievrije voortzetting is ontstaan voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen.

Is aan de bovenstaande voorwaarden voldaan, dan kan op grond van het voorgestelde artikel 220h, lid 2²⁸ van de Pensioenwet ook het nabestaandenpensioen ongewijzigd worden voortgezet.

Voor arbeidsongeschikte deelnemers die recht hebben op premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid geldt dat een wijziging van de maximale premie door het aanpassingsmechanisme (zoals voorgesteld op grond van de Wet toekomst pensioenen) ook van toepassing is op deze voortgezette pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid, ongeacht het type pensioenuitvoerder. Het gaat hierbij om het aanpassingsmechanisme van de fiscaal maximale premie. Ingeval een eerder overeengekomen premie onder de nieuwe fiscale premiegrens ligt en de fiscaal maximale premie wijzigt, hoeft toepassing van dit mechanisme niet te leiden tot een aanpassing van de pensioenregeling als de overeengekomen premie onder de aangepast fiscale grens ligt.

Fiscaal gezien blijft het uitgangspunt dat bij het vaststellen van het pensioengevend loon een loonsverlaging buiten beschouwing mag blijven voor zover deze het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid (zie artikel 10b, vierde lid, UBLB). Het pensioengevend loon mag evenwel niet meer bedragen dan bedrag van artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964. Het pensioengevend loon mag vervolgens jaarlijks worden geïndexeerd met de loonindex.

De hoogte van de premie die jaarlijks, op grond van de premievrije voortzetting, wordt toegevoegd aan het pensioenkapitaal is gelijk aan het pensioengevend loon in enig jaar, vermindert met de voor dat jaar geldende (actuele) franchise. Fiscaal is het in beginsel niet toegestaan om de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid te baseren op de pensioengrondslag zoals die gold op het moment van intreden van de arbeidsongeschiktheid.

2.8 Arbeidsongeschiktheidspensioen

De Wet toekomst pensioenen beoogt niet om wijzigingen aan te brengen in het kader voor arbeidsongeschiktheidspensioenen. Arbeidsongeschiktheidspensioen betreft de tussen partijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst afgesproken uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na afloop van de loondoorbetalingsperiode bij arbeidsongeschiktheid dan wel na de ziekteperiode. Anders gezegd: het betreft een aanvulling op de wettelijke uitkering op grond van de WIA. Het arbeidsongeschiktheidspensioen heeft doorgaans het karakter van een risicoverzekering in plaats van een opbouw karakter. Pensioenfondsen, met uitzondering van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en verplicht gestelde beroepspensioenfondsen, kunnen voor risicoverzekeringen leeftijdsafhankelijke premies blijven hanteren. Het gebruik van leeftijdsafhankelijke premies leidt immers juist tot herverdeling tussen leeftijdsgroepen.

Pensioenfondsen dienen de risicopremies voor het arbeidsongeschiktheidspensioen onder te brengen in een voorziening, waaruit op het moment van arbeidsongeschiktheid (met inachtneming van de wachttijd) het benodigde

²⁶ Het voorgestelde artikel 214d van de Wvb

²⁷ Het voorgestelde artikel 214f van de Wvb

²⁸ Het voorgestelde artikel 214f, lid 2 van de Wvb

vermogen voor de arbeidsongeschikte beschikbaar wordt gesteld. Dit vermogen dient gelijk te zijn aan het vermogen dat benodigd is om voor de volledige uitkeringsperiode uitkeringen te kunnen verstrekken. Het doel van de voorziening moet ex-ante worden gespecificeerd en de voorziening mag uitsluitend voor deze doelen worden gebruikt. De voorziening mag niet negatief worden en op de voorziening kan een gericht beleggingsbeleid worden gevoerd. Het arbeidsongeschiktheidspensioen heeft een variabel karakter. Door een gericht beleggingsbeleid kan de mate van variatie in de variabele uitkering worden beperkt. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de risicohouding van de arbeidsongeschikte deelnemers. Voor een (nominaal) vaste uitkering blijft (her)verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen mogelijk.

Fiscaal gezien blijft het uitgangspunt gelden dat een arbeidsongeschiktheidspensioen niet uitgaat boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht.

2.9 Minimaal vereist eigen vermogen

Pensioenfondsen voeren, na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, alleen nog premieovereenkomsten uit. Ten aanzien van het door een pensioenfonds verplicht aanhouden van een minimaal vereist eigen vermogen ingeval van een premieovereenkomst worden geen wijzigingen voorgesteld. Ook worden er geen wijzigingen voorgesteld ten aanzien van de vaststelling van de hoogte van het minimaal vereist eigen vermogen ingeval van een premieovereenkomst. Voor de berekening van de hoogte van het minimaal vereist eigen vermogen, moet worden uitgegaan van 1% van de technische voorzieningen, dan wel 25% van de beheerlasten indien deze 5 jaar of minder vastliggen.

Aan de eis (vanuit de IORP-Richtlijn) dat het minimaal vereist eigen vermogen te allen tijde aanwezig moet zijn, moet invulling worden gegeven door een meting van de omvang van het minimaal vereist eigen vermogen op 31 december, waarbij de actuele omvang van het minimaal vereist vermogen op dat moment of de gemiddelde omvang van het minimaal vereist eigen vermogen over de afgelopen 12 maanden als maatstaf genomen moet worden. Daarbij is de hoogste van deze twee maatstaven bepalend. Op basis van die maatstaf moet het minimaal vereist eigen vermogen op 31 december van enig jaar worden aangevuld indien dit niet voldoet aan het wettelijk vereiste niveau.

Het minimaal vereist eigen vermogen mag geen onderdeel vormen van een risicodelingsreserve. Eigen vermogensposten zijn bedoeld als buffer tegen onverwachte verliezen die samenhangen met de risico's die worden gelopen. De buffer die wordt aangehouden mag niet «bestemd» zijn voor andere doeleinden dan vooraf bepaald. Dit betekent concreet dat het eigen vermogen dat voor het minimaal vereist eigen vermogen moet worden aangehouden, door het pensioenfonds als een aparte balanspost moet worden aangehouden.

In het voorgestelde artikel 11a Besluit FTK is opgenomen dat een pensioenfonds maatregelen moet nemen indien er sprake is van een te laag minimaal vereist eigen vermogen. Welke maatregelen dit zijn, wordt niet nader gespecificeerd. Kijkend naar de huidige wettelijke situatie lijkt een (uiterste) maatregel het verminderen van pensioenkapitalen. Alvorens tot een vermindering wordt overgegaan (in verband met de eis van een financieel geheel) lijkt het dat een eventuele aanwezige risicodelingsreserve wordt aangesproken om deze vermindering (deels) te voorkomen. Het bestuur van een pensioenfonds dient hier zelf een evenwichtige invulling aan te geven. Het pensioenfonds moet in ieder geval in de ABTN en het pensioenreglement vastleggen welke maatregelen genomen worden bij een te laag minimaal vereist vermogen. Dit dient opgenomen te worden in het financieel crisisplan, dat een vast onderdeel is van de ABTN. Concreet beschrijft het financieel crisisplan in ieder geval de volgende aspecten²⁹:

- Een beschrijving van een of meer financiële situaties waarin het fonds niet aan de vereisten van het vereist eigen vermogen voldoet en gevaar loopt niet aan de vereisten van het minimaal vereist eigen vermogen te gaan voldoen (conform voorgestelde artikel 145, lid 2 sub b³⁰);
- Een beschrijving van de risico's die het fonds in de financiële problemen kan brengen (conform voorgestelde artikel 145, lid 2 sub b);

²⁹ Financieel crisisplan pensioenfondsen (dnb.nl)

³⁰ Het voorgestelde artikel 140, lid 2 van de Wvb

- Een beschrijving van de te nemen maatregelen. Daarbij zijn een aantal elementen van belang: het fonds dient te beschrijven welke concrete maatregelen er ter beschikking staan, wat het financiële effect van die maatregelen is, vanaf welk beleidsdekkingsgraadniveau pensioenrechten/pensioenaanspraken verminderd moeten worden om aan het vereist eigen vermogen te voldoen en hoe bij het inzetten van maatregelen belangen evenwichtig worden afgewogen (conform voorgestelde artikel 145, lid 2 sub b).

2.10 Operationele reserve

De ‘operationele reserve’ is een (kosten)voorziening voor operationele kosten en onvoorziene technische resultaten, zoals bijvoorbeeld het verwerken van mutaties met terugwerkende kracht, de situatie van ‘geen premie, wel recht’, of excassokosten. De operationele reserve is geen eigen vermogen maar vreemd vermogen. Dit betekent dat bij een te laag minimaal vereist eigen vermogen, de operationele reserve niet kan aangesproken om het minimaal vereist eigen vermogen aan te vullen.

De operationele doelen van de operationele reserve moeten ex-ante worden gespecificeerd. De operationele reserve mag niet negatief worden. Risico gedekt nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen (inclusief premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid) kan eveneens in de operationele reserve worden ondergebracht, maar dat mag ook in een aparte voorziening. Ook een eventuele aparte voorziening voor risico gedekt nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen mag niet negatief worden.

De reserve (kostenvoorziening) voor operationele kosten in het huidige stelsel hoeft niet ingevaren te worden en kan een-op-een overgezet worden naar de nieuwe premiereregeling. Na het invaren kan de operationele reserve eventueel nog (verder) gevuld worden uit een premieopslag. Als partrijen betrokken bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst de afweging maken de operationele reserve (ook) uit beschikbaar vermogen te financieren, dienen zij daartoe zelf een evenwichtigheidsafweging te maken.

2.11 Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid in opbouwfase

De mate waarin deelnemers beleggingsrisico lopen is van invloed op de (verwachte) hoogte en schommelingen in hun pensioenuitkering. Daarom is het van groot belang dat de beleggingsrisico’s die deelnemers krijgen toebedeeld op basis van een pensioenovereenkomst, passen bij de risico’s die ze willen en kunnen lopen. Dit wordt geborgd via de risicohouding en de aansluiting van het beleggingsbeleid daarop. De flexibele premiereregeling maakt een gerichte, leeftijdsafhankelijke, toedeling van risico’s mogelijk.

Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de beleggingen en voert een beleggingsbeleid overeenkomstig artikel 135 van de Pensioenwet³¹ (prudent-person regel) en handelt daarbij in het belang van de deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde. Het pensioenfonds baseert het beleggingsbeleid op de risicohouding van de deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden. Bij het vaststellen van de risicohouding wordt in ieder geval onderscheid gemaakt naar leeftijdscohorten en wordt per leeftijdscohort een risicohouding vastgesteld. Bij de uitvoering van het beleggingsbeleid wordt rekening gehouden met de vastgestelde risicohouding en wordt op basis van specifieke beleggingsmixen per leeftijdscohort (life-cycles) vormgegeven.

Financiële mee- en tegenvallers worden op basis van behaalde rendementen direct verwerkt in de individuele pensioenvermogens. Afhankelijk van de vormgeving hebben deelnemers al dan niet keuzevrijheid voor beleggingsprofielen. Eventuele aanpassingen in het beleggingsbeleid worden verwerkt via aanpassingen in de life-cycles.

³¹ Artikel 130 van de Wvb

2.11.1 Beleggingsvrijheid

Bij de uitvoering van een flexibele premiereregeling met beleggingsvrijheid in de opbouwfase is het pensioenfonds verantwoordelijk voor de beleggingen en handelt daarbij overeenkomstig artikel 135 van de Pensioenwet³² en in het belang van de deelnemer of gewezen deelnemer.

Het pensioenfonds biedt de deelnemer en de gewezen deelnemer – ingeval van beleggingsvrijheid - de mogelijkheid de verantwoordelijkheid voor de beleggingen over te nemen. Indien de deelnemer of de gewezen deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen heeft overgenomen, adviseert het pensioenfonds de deelnemer of de gewezen deelnemer over de spreiding van de beleggingen in relatie tot de duur van de periode tot pensioendatum, waarbij het beleggingsrisico kleiner wordt naarmate de pensioendatum nadert. Bij dit advies wint het pensioenfonds informatie in over de financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid van de deelnemer of gewezen deelnemer, voor zover dit redelijkerwijs relevant is voor het advies. Het advies van het pensioenfonds wordt, voor zover redelijkerwijs mogelijk, mede op deze informatie gebaseerd. Het pensioenfonds onderzoekt vervolgens ten minste een keer per jaar of de beleggingen van de deelnemer of gewezen deelnemer zich binnen het advies van het pensioenfonds bevinden en informeert de deelnemer of de gewezen deelnemer hierover.

2.12 Van vermogensopbouw naar de uitkeringsfase

Sinds de inwerkingtreding van de Wet verbeterde premiereregeling hebben pensioengerechtigden de mogelijkheid om pensioenkapitaal in de uitkeringsfase door te beleggen. Pensioengerechtigden hebben de keuze voor een vastgestelde (niet doorbeleggen) of variabele uitkering (wel doorbeleggen na pensionering). Een pensioenfonds kan ervoor kiezen om alleen een variabele uitkering of een vaste uitkering aan te bieden. Voor de vastgestelde uitkering die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, gelden (ook na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen) de regels op grond van het financieel toetsingskader voor vaste uitkeringen. Indien een pensioenfonds de voorkeursvariant niet aanbiedt, kan een deelnemer shoppen (artikel 80 lid 2 Pensioenwet³³).

2.12.1 Keuze recht vaste of variabele uitkering

Uitgangspunt is dat deelnemers gedurende de opbouwfase zelf een keuze maken tussen een vastgestelde en een variabele uitkering. Als deelnemers zelf een keuze maken, dan is de verwachting dat dit het beste aansluit bij hun eigen situatie en wensen.

Bij een flexibele premiereregeling legt het pensioenfonds in elk geval voorafgaand aan de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat of kan ingaan de keuze voor tussen een vastgestelde uitkering of een variabele uitkering. «In elk geval» geeft aan dat die keuze ook op andere momenten kan worden voorgelegd, bijvoorbeeld bij de mogelijkheid tot toetreding tot een toedelingskring. Dit is mogelijk binnen een periode van maximaal 10 jaar voor de reglementaire pensioenleeftijd in de pensioenregeling (zie het voorgestelde artikel 10b lid 7 van de Pensioenwet³⁴). Indien de keuze tussen een vastgestelde uitkering of een variabele uitkering op een ander moment wordt voorgelegd, betreft dit een voorlopige keuze. Op de pensioendatum wordt alsdan een definitieve keuze gemaakt.

Bij het bieden van de keuze tussen een vastgestelde en een variabele uitkering verstrekt het pensioenfonds de deelnemer of gewezen deelnemer de voor hem relevante informatie over de gevolgen en risico's bij deze keuze waaronder een opgave van de hoogte van de vastgestelde uitkeringen en een opgave van de hoogte van de variabele uitkeringen. Deze opgaven worden tevens weergegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario. Het pensioenfonds is hierbij verplicht de (gewezen) deelnemer te begeleiden bij zijn keuzes.

Indien het pensioenfonds niet zowel vastgestelde als variabele uitkeringen uitvoert, meldt het pensioenfonds dit aan de deelnemer of gewezen deelnemer. Het pensioenfonds verstrekt alsdan de voor de deelnemer of gewezen

³² Artikel 130 van de Wvb

³³ Artikel 88, lid 2 van de Wvb

³⁴ Voorgestelde artikel 28b, lid 7 van de Wvb

deelnemer relevante informatie voor de uitkering die het pensioenfonds uitvoert en wijst de deelnemer of gewezen deelnemer op de mogelijkheden tot waardeoverdracht, bedoeld in de artikelen 80, 81, en 81a, tweede lid van de Pensioenwet³⁵.

2.12.2 Default als deelnemer geen keuze maakt

Indien de deelnemer of gewezen deelnemer niet binnen de door het pensioenfonds gestelde termijn reageert op de keuzemogelijkheid die hem is aangeboden, gaat het pensioenfonds die vastgestelde uitkeringen uitvoert op de ingangsdatum van het pensioen over tot verstrekking van een vastgestelde uitkering. In afwijking van het vorenstaande kunnen de partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de pensioenovereenkomst overeenkomen dat het pensioenfonds op de ingangsdatum van het pensioen overgaat tot verstrekking van een variabele uitkering aan een deelnemer of gewezen deelnemer die niet binnen de door het pensioenfonds gestelde termijn reageert op de keuzemogelijkheid die door het pensioenfonds is aangeboden. Indien het pensioenfonds alleen een variabele uitkering uitvoert, gaat het pensioenfonds op het moment dat de (gewezen)deelnemer geen (voorlopige) keuze maakt, op de pensioeningangsdatum over tot een variabele pensioenuitkering. Bij toepassing van een collectief toedelingsmechanisme voor de reglementaire pensioenleeftijd gaat een pensioenfonds dat een variabele uitkering uitvoert, op het moment dat een (gewezen) deelnemer geen keuze maakt op het voorlopige keuzemoment, over tot toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme.

2.12.3 Toetreding tot toedelingskring

Op grond van het voorgestelde artikel 10b, lid 6 van de Pensioenwet³⁶ past het pensioenfonds een collectief toedelingsmechanisme toe op een toedelingskring die bestaat uit pensioengerechtigden. Deelnemers of gewezen deelnemers kunnen, voor zover de pensioenregeling daarin voorziet, ervoor kiezen om in de laatste tien jaar voorafgaand aan de reglementaire pensioenleeftijd deel te gaan uitmaken van een toedelingskring. De deelname van deelnemers of gewezen deelnemers aan de toedelingskring vindt plaats door tijdsevenredige toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme in deze periode (zie het voorgestelde artikel 10b lid 7 van de Pensioenwet³⁷). Bij de bepaling van de tijdsevenredige inbreng mag de omvang van toekomstige premie-inleg van deelnemers buiten beschouwing worden gelaten. In een toedelingskring wordt de benodigde relatieve aanpassing aan de uitkeringshoogte niet op het niveau van de deelnemer vastgesteld maar op geaggregeerd niveau (voor de gehele toedelingskring).

2.12.4 Beleggingsbeleid in toedelingskring

Op grond van artikel 135 van de Pensioenwet³⁸ (prudent-person regel) moet een beleggingsbeleid worden gevoerd, waarbij de mate van beleggingsrisico binnen het uniforme beleggingsbeleid afgestemd moet zijn op de gemiddelde leeftijd van de collectieve toedelingskring. Er moet hierdoor sprake zijn van een prudent gekozen niveau van beleggingen in zakelijke waarden. Een pensioenfonds moet aan de hand van een scenarioanalyse periodiek toetsen of het beleggingsbeleid, waaronder de mogelijke uitvoering van verschillende beleggingsprofielen, voldoet aan de prudent person regel.

2.12.5 Hoogte variabele uitkering in de uitkeringsfase

De hoogte van een variabele uitkering na de ingangsdatum van het pensioen kan variëren door de verwerking van financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het beleggingsrisico, de ontwikkeling van het sterfteresultaat of de ontwikkeling van de levensverwachting. Op grond van het voorgestelde artikel 63a, lid 2³⁹ van de Pensioenwet kan de hoogte van een variabele uitkering in een flexibele premiereregeling ook variëren door een, uiterlijk op de ingangsdatum van het pensioen vastgestelde, periodieke vaste daling of vaste stijging van de uitkering. De periodieke vaste daling bedraagt ten hoogste 35% van het verschil tussen de parameter voor aandelenrendement en de risicovrije rente op de ingangsdatum van het pensioen en is niet hoger dan consistent met het beleggingsbeleid. Op

³⁵ Artikel 88, 89 en 89a van de Wvb

³⁶ Voorgestelde artikel 28b, lid 6 van de Wvb

³⁷ Voorgestelde artikel 28b, lid 7 van de Wvb

³⁸ Artikel 130 van de Wvb

³⁹ Voorgestelde artikel 75a, lid 2 van de Wvb

grond van het voorgestelde artikel 63a, lid 4 van de Pensioenwet⁴⁰ dient de periodieke vaste daling of het projectierendement zodanig te worden vormgegeven dat er op voorhand geen herverdelingseffecten tussen leeftijdsgroepen plaatsvinden.

De vaste daling of vaste stijging van de variabele uitkering wordt gerealiseerd door toepassing van een hoger of lager projectierendement dan de risicovrije rente op het pensioenkapitaal. In beide situaties wordt het pensioenkapitaal daarbij op een andere manier verdeeld over de uitkeringsperiode waardoor ofwel de pensioenuitkering hoger begint en een daling wordt ingebouwd (die met de verwachte rendementen tot een stabiele uitkering leidt) ofwel lager begint waarbij een stijging wordt ingebouwd. Bij het projectierendement mag worden uitgegaan van een risicopremie die ten hoogste overeenkomst met 35% van de parameter voor aandelenrendement. Ook hierbij geldt dat het projectierendement niet hoger kan zijn dan consistent met de risicohouding en het beleggingsbeleid. In beide situaties is het maximum 35% van het verschil tussen de parameter voor aandelen en de risicovrije rente op de ingangsdatum van het pensioen. Bij de parameter voor aandelenrendement betreft het de parameter die op grond van artikel 144 van de Pensioenwet⁴¹ wordt vastgesteld en in artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen is opgenomen.

Zowel bij een vaste daling als bij een vaste stijging moet de toepassing hiervan uiterlijk op de ingangsdatum van het pensioen te worden vastgesteld en beginnen. Het toepassen van een vaste daling of een vaste stijging of een projectierendement kan dus niet nadat de uitkering al is ingegaan. Wel kan na de ingangsdatum van het pensioen de vaste daling of de vaste stijging of toepassing van het projectierendement wijzigen indien dit nodig is vanwege bijvoorbeeld nieuwe parameters of een wijziging van de risicohouding en/of het beleggingsbeleid.

Het werken met een vaste daling van de pensioenuitkering maakt het mogelijk dat de initiële uitkeringshoogte hoger ligt dan een vaste uitkering waarvan de uitkeringshoogte wordt bepaald door de risicovrije rente. Een vaste daling van de uitkeringshoogte mag niet groter zijn dan het verwachte overrendement van het toegepaste beleggingsprofiel. Het werken met een vaste (bijvoorbeeld jaarlijkse) daling van de uitkering betekent niet dat de verwachte pensioenuitkering een dalend patroon vertoont. Immers, de te verwachten periodieke aanpassing van de pensioenuitkering wordt niet alleen bepaald door de vaste periodieke aanpassing, maar ook door het (verwachte) beleggingsresultaat. Deze laatstgenoemde component is naar verwachting positief, omdat het verwachte beleggingsrendement hoger is dan de risicovrije rente.

2.13 Collectief risico's delen binnen de uitkeerfase

Het collectief delen van risico's in de uitkeringsfase vindt plaats door middel van een collectief toedelingsmechanisme⁴². Een collectief toedelingsmechanisme wordt «gesloten» vormgegeven. Dat wil zeggen dat ten minste eenmaal per jaar op het niveau van de toedelingskring het financiële resultaat wordt vastgesteld en verwerkt. Met andere woorden aan het eind van elke periode (uiterlijk op jaarbasis) worden de opgetreden risico's volledig verrekend met de pensioengerechtigden en eventuele deelnemers en gewezen deelnemers die in de laatste tien jaar voorafgaand aan de reglementaire pensioenleeftijd ervoor gekozen hebben om deel te gaan uitmaken van een toedelingskring. Door de gesloten vormgeving kunnen huidige risico's niet worden afgewenteld op toekomstige deelnemers of toekomstige pensioenopbouw.

Middels het collectief toedelingsmechanisme kunnen bij de variabele uitkeringen financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het beleggingsrisico, die het gevolg zijn van de ontwikkeling van de levensverwachting of die het gevolg zijn van het sterfteresultaat worden verwerkt.

⁴⁰ Voorgestelde artikel 75a, lid 4 van de Wvb

⁴¹ Artikel 139 van de Wvb

⁴² wijze waarop financiële mee- en tegenvallers collectief worden verwerkt in variabele uitkeringen van flexibele premieovereenkomsten;

2.13.1 Beleggingsrisico's

Indien er gebruik wordt gemaakt van een collectief toedelingsmechanisme voor beleggingsrisico, dan kan dit gepaard gaan met mee- en tegenvallers die groot in omvang zijn en die verdeeld worden over generaties. Op grond van het voorgestelde artikel 10b, lid 4 van de Pensioenwet⁴³ dient de vormgeving van het collectief toedelingsmechanisme voor het beleggingsrisico zodanig te zijn dat er op voorhand geen herverdelingseffecten tussen leeftijdsgroepen plaatsvinden. Er zijn daarom twee voorwaarden gesteld die voorkomen dat bij het collectief toedelen van beleggingsrisico op voorhand sprake is van herverdeling tussen leeftijdsgroepen:

- Binnen de toedelingskring is er sprake van individuele kapitalen (kapitalen die te onderscheiden zijn op het niveau van de individuele deelnemer) waaruit de variabele uitkering voortvloeit;
- Binnen de toedelingskring mag als gevolg van discretionaire aanpassingen aan verdeelregels of veronderstellingen ten aanzien van rendementsverwachtingen of levensverwachting geen sprake zijn van herverdeling tussen leeftijdsgroepen. Bovendien moet de vormgeving van de risicodeling herverdeling in waarde tussen leeftijdsgroepen op voorhand voorkomen. De toedeling van mee- en tegenvallers wordt evenwichtig vormgegeven. De risicovrije rente dient gehanteerd te worden als verdeelsleutel voor mee- en tegenvallers en de verdeling van mee- en tegenvallers dient symmetrisch te zijn. De spreidingswijze en spreidingsperiode voor mee- en tegenvallers moeten gelijk zijn.

Van het vorenstaande kan worden afgeweken voor zover dat nodig is om gelijke aanpassingen van de ingegane pensioenuitkeringen en van de opgebouwde aanspraak op nabestaandenpensioen van pensioengerechtigden te realiseren en alleen herverdelingseffecten optreden tussen de pensioengerechtigden onderling.

2.13.2 Macro-langlevenrisico (ontwikkeling van de levensverwachting)

De hoogte van een pensioenuitkering kan meebewegen met de onvoorziene aanpassingen van de periodieke herziene prognose ten aanzien van de macro levensverwachting. Ingeval de prognose ten aanzien van de levensverwachting op geaggregeerd niveau (representatief voor de populatie) naar boven wordt bijgesteld ten opzichte van een eerdere prognose, ligt het financiële risico bij een vaste uitkering bij de pensioenuitvoerder. Bij een variabele uitkering kan dit risico tot uitdrukking komen in de uitkeringshoogte bij degene die deel uitmaken van de toedelingskring.

In het geval van een opwaartse bijstelling van de levensverwachting daalt de uitkering en vice versa. De term «macro» geeft aan dat het gaat om een prognose op landelijk niveau, aansluitend bij de toedelingskring. De ontwikkeling van de levensverwachting staat daarmee los van een aanpassing van de levensverwachting op individueel niveau. Wel is het mogelijk om een prognose te hanteren die is aangepast voor de algemene kenmerken van de toedelingskring zoals leeftijd en geslacht om ervoor te zorgen dat de algemene prognose op nationaal niveau representatief is voor de toedelingskring. De gehanteerde prognose van de levensverwachting dient actueel en representatief te zijn zodat in beginsel geldt dat de kans op een toekomstige opwaartse bijstelling van de prognose gelijk is aan de kans op een neerwaartse bijstelling.

2.13.3 Micro-langlevenrisico (sterfteresultaat)

Uit het uitgangspunt van een levenslange uitkering vloeit voort dat het micro-langleven risico wordt verzekerd of wordt gedeeld in een voldoende groot collectief. Dit betekent onder meer dat er bij overlijden na de pensioendatum geen vermogen vanuit het ouderdomspensioen vrijvalt aan erfgenamen, maar dat eventueel resterend pensioenkapitaal vervalt aan het pensioenfonds of aan degene die deel uitmaken van de toedelingskring.

Zoals eerder aangegeven, kunnen op grond van de Wet toekomst pensioenen bij de variabele uitkering financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het sterfteresultaat worden verwerkt door een collectief toedelingsmechanisme. Individuele toedeling in de uitkeringsfase is niet toegestaan. Bij de verwerking van financiële mee- of tegenvallers bij de variabele uitkering die het gevolg zijn van het sterfteresultaat mag een toedelingskring bestaan uit **alle** deelnemers, gewezen deelnemers of andere aanspraakgerechtigden. Ingeval van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds of een verplicht beroepspensioenfonds moet de verwerking van financiële mee- of tegenvallers bij de variabele uitkering die het gevolg zijn van het sterfteresultaat plaatsvinden over **alle** deelnemers, gewezen deelnemers of andere aanspraakgerecht

⁴³ Voorgestelde artikel 28b, lid 4 van de Wvb

Sterfteresultaat kan ontstaan als gevolg van afwijkingen tussen enerzijds de vooraf veronderstelde actuariële overlevingskansen over de afgelopen periode en anderzijds de gerealiseerde overleving binnen een vooraf gedefinieerde toedelingskring over diezelfde periode. Stel dat gedurende enig jaar de gerealiseerde sterfte binnen de toedelingskring kleiner is dan op basis van actuariële sterftekanen vooraf was voorzien, dan is er een negatief sterfteresultaat op het delen van micro langlevens risico binnen de toedelingskring. Dit negatieve sterfteresultaat wordt in het geval van een vaste uitkering gedragen door de pensioenuitvoerder. In een variabele uitkering kan dit negatieve sterfteresultaat tot uitdrukking komen in de uitkeringshoogte van de (gewezen) deelnemers binnen de toedelingskring. De uitkering daalt in dat geval bij een negatief sterfteresultaat waarbij de gerealiseerde sterfte kleiner is dan verondersteld, en vice versa. De veronderstellingen ten aanzien van de overlevingskansen dienen actueel en representatief te zijn zodat in beginsel geldt dat de kans op een negatief sterfteresultaat gelijk is aan de kans op een positief sterfteresultaat.

2.13.4 Spreiden van resultaten (een uitsmeermechanisme)

In de huidige uitkeringsovereenkomsten heeft spreiding drie functies. Het spreiden van risico's leidt tot (1) intergenerationele risicodeling, (2) tot (impliciete) leeftijdsafhankelijke toedeling en (3) tot geleidelijke aanpassingen van ingegane uitkeringen. In de flexibele premiereregeling bestaat een apart instrument voor intergenerationele risicodeling (de risicodelingsreserve) en is sprake van life-cycle beleggingen. Alleen de laatstgenoemde functie van spreiding – geleidelijke aanpassingen van ingegane uitkeringen – blijft onder de Wet toekomst pensioenen over.

Indien een collectief toedelingsmechanisme wordt toegepast, wordt – zoals eerder aangegeven - ten minste een maal per jaar op het niveau van de toedelingskring het financiële resultaat vastgesteld en verwerkt. Bij een collectief toedelingsmechanisme kan een spreidingsperiode worden gehanteerd van maximaal tien jaar. Gedurende de spreidingsperiode worden uitsluitend de uitkeringen en aanspraken van de bij aanvang van de spreidingsperiode tot de toedelingskring behorende personen in gelijke stappen aangepast. Bij de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse aanpassing wordt rekening gehouden met de verwachte resterende levensverwachting van de toedelingskring.

De spreidingsperiode dient vooraf vast te staan en financiële mee- en tegenvallers dienen symmetrisch en gesloten te worden gespreid. Deze voorwaarden voorkomen in beginsel herverdeling tussen leeftijdsgroepen. Financiële mee- en tegenvallers (schokken) worden dakpansgewijs toegepast: in enig jaar kunnen positieve en negatieve schokken van de voorgaande jaren elkaar zodoende mogelijk (gedeeltelijk) compenseren.

Wanneer gebruik gemaakt wordt van spreiding, dan is er bij een schok in de rendementen of in de levensverwachting dus geen sprake van een abrupte grote aanpassing van de uitkeringshoogte. In plaats daarvan wordt de uitkeringshoogte in een aantal stappen in de tijd geleidelijk aangepast naar een nieuw lager of hoger niveau. Het primaire voordeel van spreiden is dat de jaarlijkse schommelingen in de uitkeringshoogte gemiddeld kleiner zijn.

2.14 Risicodelingsreserve

Een risicodelingsreserve kan onderdeel zijn van een flexibele premiereregeling. Dit is geen verplichting tenzij er sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of een verplicht beroepspensioenfonds. De risicodelingsreserve is een instrument om de uitkeringen in een flexibele premiereregeling hoger of stabiel te maken, zo kunnen bijvoorbeeld financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van de ontwikkeling van de levensverwachting of die het gevolg zijn van het sterfteresultaat via de risicodelingsreserve worden verwerkt. Ook is het mogelijk om het inflatierisico te verwerken door middel van een risicodelingsreserve.

Indien door middel van een risicodelingsreserve de financiële mee- of tegenvallers bij de variabele uitkering die het gevolg zijn van het sterfteresultaat worden verwerkt, dan moet in geval van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of een verplicht beroepspensioenfonds deze verwerking plaatsvinden over **alle** deelnemers, gewezen deelnemers of andere aanspraakgerechtigden.

2.14.1 Wettelijke voorwaarden

Op grond van het voorgestelde artikel 10e van de Pensioenwet en artikel 28e van de Wet verplichte beroepspensioenregeling zijn de volgende wettelijke voorwaarden van toepassing indien een risicodelingsreserve onderdeel uitmaakt van de flexibele premieregeling:

- Een risicodelingsreserve heeft een maximale omvang van 15% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen inclusief de risicodelingsreserve.
- Pensioenfondsen met een hogere actuele dekkingsgraad dan 115% voorafgaande aan het moment van invaren, mogen een risicodelingsreserve aanhouden boven 15% van het totale vermogen. Deze pensioenfondsen worden geacht de reserve af te bouwen, zodat zij na de compensatieperiode, in 2037, over een risicodelingsreserve van maximaal 15% beschikken;
- Een risicodelingsreserve kan niet negatief zijn;
- Indien een risicodelingsreserve wordt gevuld uit premies of uit kapitaal bij toetreding tot het collectief toedelingsmechanisme voor de collectieve uitkeringsfase bedraagt de inleg uit premie en de inleg uit vermogen in totaal niet meer dan 10%;
- Een risicodelingsreserve kan niet uit rendement gevuld worden;
- Het is mogelijk om een risicodelingsreserve bij de transitie te vullen uit fondsvermogen en door stortingen van de werkgever. Ook lijkt het op grond van de tweede nota van wijziging mogelijk om een risicodelingsreserve te vullen uit financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van de ontwikkeling van de levensverwachting of van sterfteresultaat;
- Door middel van de risicodelingsreserve worden financiële mee- of tegenvallers collectief gedeeld op een wijze die op voorhand leidt tot gemiddeld stabielere of hogere toekomstige en al ingegane pensioenuitkeringen voor alle generaties, ten opzichte van de situatie dat de risicodelingsreserve geen onderdeel van de pensioenregeling is;
- Een risicodelingsreserve mag niet gebruikt worden voor deling van operationele kosten;
- Bij een flexibele premieovereenkomst met beleggingsvrijheid worden financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het beleggingsrisico niet gecompenseerd door de risicodelingsreserve.
- Het pensioenfonds stelt regels vast voor de doelstellingen van de risicodelingsreserve en het vullen en uitdelen uit de risicodelingsreserve. Deze regels zijn evenwichtig, transparant, onderling consistent en worden voor langere tijd vastgesteld.

2.14.2 Toelichting

Anders dan de solidaire premieregeling is er in de flexibele premieregeling ten aanzien van de risicodelingsreserve sprake van een gescheiden vermogen met een aparte beleggingsmix. Bij de inrichting van de risicodelingsreserve moeten de werkgever en/of sociale partners richting het pensioenfonds concreet aangegeven op welke wijze zij de risicodelingsreserve willen vullen en wat zij met de risicodelingsreserve willen bereiken en welke omvang zij wenselijk achten, tevens moeten zij aangeven hoe met de risicodelingsreserve moet worden omgegaan wanneer deelnemers kiezen voor een vastgestelde uitkering of gebruik maken van het (beperkt) shoprecht.

De evenwichtigheid van afspraken rond de risicodelingsreserve wordt door het pensioenfonds kwantitatief en kwalitatief beoordeeld en onderbouwd. Bij de inrichting van de risicodelingsreserve dient op voorhand te worden voorkomen dat een bepaalde generatie binnen een pensioenregeling uitsluitend baten of lasten draagt van de risicodelingsreserve, waardoor een omslagelement wordt geïntroduceerd. Een situatie waarbij de actieve deelnemers uitsluitend premies betalen ter vulling van een risicodelingsreserve en pensioengerechtigden uitsluitend krijgen uitbetaald uit deze reserves, dus feitelijk een omslagelement, is onwenselijk. Voor de kwantitatieve onderbouwing wordt gebruik gemaakt van een scenario-analyse of een stochastisch ALM-analyse. Voor inzicht in de evenwichtigheid van de risicodelingsreserve is een onderbouwing per doelstelling van deze reserve geen absolute noodzaak en dient de onderbouwing van evenwichtigheid van de genoemde reserves in ieder geval op het geheel plaats te vinden.

De structurele invulling van de risicodelingsreserve is geen onderdeel van de vraag of sprake is van evenwichtige belangenafweging bij het invaren. De initiële vulling van een risicodelingsreserve is daar expliciet wel onderdeel van, omdat dit element invloed heeft op de wijze waarop het beschikbare collectieve fondsvermogen bij invaren wordt verdeeld.

Let op: Indien besloten wordt om het macro- en/of het micro-langlevensrisico te verwerken via een risicodelingsreserve, dan kan het macro- en/of het micro-langlevensrisico niet verwerkt worden door middel van een collectief toedelingsmechanisme.

3. Overige whitepapers

Dit is onze whitepaper over de Belangrijke juridische en fiscale aspecten bij uitvoering van een flexibele premieregeling. Achmea Pensioenservices schrijft op weg naar het nieuwe pensioenstelsel meerdere papers.

De Flexibele premieregeling. Het nieuwe pensioenstelsel: van wet naar uitvoering

In de whitepaper *“De flexibele premieregeling. Het nieuwe pensioenstelsel: van wet naar uitvoering”* beschrijft Achmea Pensioenservices haar visie, maar ook haar voorkeurskeuze, bij de administratieve uitvoering van een flexibele premieregeling.

Het paper dat u zojuist gelezen heeft: Het nieuwe pensioenstelsel: belangrijke juridische en fiscale aspecten bij de uitvoering van een flexibele premieregeling sluit aan op dit paper.

De solidaire premieregeling. Het nieuwe pensioenstelsel: van wet naar uitvoering

In de whitepaper *“De solidaire premieregeling. Het nieuwe pensioenstelsel: van wet naar uitvoering”* beschrijft Achmea Pensioenservices haar visie, en ook haar voorkeurskeuze, bij de administratieve uitvoering van een solidaire premieregeling.

Informatieverplichtingen

Achmea Pensioenservices is bezig met het opstellen van een whitepaper over de (wettelijke) informatieverplichtingen. Zodra deze whitepaper is afgerond, wordt deze aan pensioenfondsen beschikbaar gesteld.

Invaren

Achmea Pensioenservices is bezig met het opstellen van een whitepaper die ziet op het proces van invaren. Zodra deze whitepaper is afgerond, stellen we deze aan pensioenfondsen beschikbaar.

De whitepapers over de flexibele premieregeling leest u op wettoekomstpensioen.achmeapensioenservices.nl/flexibele-premieregeling/overige-white-papers

De whitepapers over de solidaire premieregeling leest u op wettoekomstpensioen.achmeapensioenservices.nl/solidaire-premieregeling/overige-white-papers

U leest op deze pagina's ook de brochure *“Samen de weg banen naar een nieuwe pensioenregeling”* en de [routekaart](#).

Contact

WILT U MEER WETEN OVER DIT ONDERWERP?

Bent u benieuwd hoe wij u het beste kunnen helpen bij uw voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel? Neem dan contact op met uw accountmanager of bestuursadviseur. Wij helpen u graag!

Versiebeheer

Versienummer	Datum	Reden van wijziging
Versie 1.0	d.d. 20-03-2-2023	Oplevering whitepaper DE FLEXIBELE PREMIEREGELING Belangrijke juridische en fiscale aspecten bij uitvoering van een flexibele premiereregeling.

Disclaimer: Deze publicatie is met de grootst mogelijke zorg samengesteld en gebaseerd op betrouwbaar geachte informatiebronnen. De verstrekte informatie is aan verandering onderhevig. Wij geven geen garantie op de juistheid en volledigheid van de informatie. Aan de verstrekte informatie kunnen geen rechten worden ontleend.