



PENSIOEN ACTUALITEITEN 2019

DE JURIDISCHE EN FISCALE PENSIOEN-ACHTBAAN

Kasteel De Hooge Vuursche, Baarn

18 juni 2019

GIELINK PENSIOENRECHT B.V.

MR. J.A. (JOS) GIELINK CPL

'DE PENSIOEN-ACHTBAAN'



De Volkskrant, 6 juni 2019

PROGRAMMA

- **1.** Pensioenakkoord 2019
- **2.** Duurzame inzetbaarheid
- **3.** Ontwikkelingen België
- **4.** Versterking rol ondernemingsraden
- **5.** Verplichtstellingsperikelen bedrijfstakpensioenfondsen
- **6.** Vragen?

PENSIOENAKKOORD 2019

1



1 juni 2019 (De Volkskrant)

PENSIOENAKKOORD 2019

- Pensioenakkoord 2010: geen akkoord vakbonden
- 2010-2016: diverse rapporten, verkenningen, nota's, etc. met allerlei varianten voor nieuw stelsel
- 2015: SER-rapport 'Toekomst pensioenstelsel'
- 2016: SER-rapport 'Persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling'
- 2010-heden: 'lopend onderhoud': versobering fiscale kaders, verbetering pensioencommunicatie, aanpassingen financieel toetsingskader, governance pensioenfondsen

PENSIOENAKKOORD 2019

- Par. 2.2. Regeerakkoord 10-10-2017
- Ontwerp Advies SER juni 2019 'Naar een nieuw pensioenstelsel' (vaststelling 21 juni 2019)
- Kamerbrief 5 juni 2019: principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel, regering neemt ontwerpadvies SER over, 15 juni 2019: vakbonden akkoord, 17 juni 2019: indiening wetsvoorstel temporisering AOW-leeftijd
- Alleen hoofdlijnen, aantal keuzes wél gemaakt
- Uitwerking volgt in stuurgroep (eind 2020)
- Beoogde datum invoering: wetgeving begin 2022, daarna implementatietrajecten
- Uitgangspunt: aanpassingen binnen huidige kaders, bijv. verplichtstelling blijft, levenslang pensioen ook

PENSIOENAKKOORD 2019

- Voortborduren op eerdere rapportages 2010-2016
- Afschaffing evenredige opbouw voor alle contracten fundamentele herziening
- Tweede fundamentele herziening: fiscale kaders 2^e en 3^e pijler op basis van leeftijdsonafhankelijke premie op basis van marktrente
- Of toch een derde revolutionair aspect: afschaffing middelloonregeling?
- Maar: SER-advies 2019, p. 8: "De raad stelt voor om (...) een nieuwe premieregeling toe te voegen aan het palet van contracten (...)." Zijn dit alleen premieovereenkomsten?
- Echter: Koolmees, p. 7: "Alle contracten zullen (...) worden gebaseerd op arbeidsvoorwaardelijke toezeggingen over de premie."

2018: IMPLEMENTATIE IORP II RICHTLIJN EN NATIONALE PENSIOENDISCUSSIE

- 2007 en 2018: NL kiest voor zwaardere eisen financiering en governance-eisen dan IORP I-Richtlijnen voorschrijven

Onderwerp	IORP-Richtlijnen	Pensioenwet
Rekenrente pensioenvoorziening	Prudente rekenrente: eigen fondsrendement en/of hoogwaardige obligaties	rts met UFR
Buffereisen	Technische- en beleggingsrisico's (5%)	Extra buffers op basis van 97,5% zekerheidsmaatstaf
Toeslagverlening	Geen eisen	- drempeltoets 110% - toekomstbestendigheidseis
Governance	Uitgebreide eisen, proportionaliteitseis (IORP II)	- doublures VO en intern toezicht - géén proportionaliteitseis

PENSIOENDISCUSSIE 2018

- Opiniestuk 5 grote pensioenfondsen: “Strengere regels zijn goed, maar in Nederland zijn regels zo streng dat fondsen eronder lijden, in plaats van erdoor beschermd worden”
- Vakbonden, deskundigen en medewerker DNB: correlatie hardheid contract en hoogte rekenrente
- Risicovrije rente noopt tot afdekking renterisico, grote problemen bij stijgende rente
- DNB en min. Koolmees: risicovrije rente óók voor zachte contracten, maar:
 - Voor zuiver DC géén minimum waarderingsvoorschrift
 - IORP I en II: fondsrendement waarderingsmaatstaf, zelfs voor zuivere uitkeringsovereenkomsten zonder kortingsmechanisme
 - NL politiek aanvaardt consequenties strenge eisen niet: premiedemping, 11^e keer aanpassing FTK om korting te voorkomen...

HOOFDLIJNEN

- 1. AOW (1^e pijler): wijziging verhoging AOW-leeftijd
- 2. Hervorming pensioenstelsel 2^e pijler
- 3. Overige maatregelen
 - ZZP'ers
 - Duurzame inzetbaarheid (o.a. zware beroepen)
 - Herziening 3^e pijler (lijfrente)

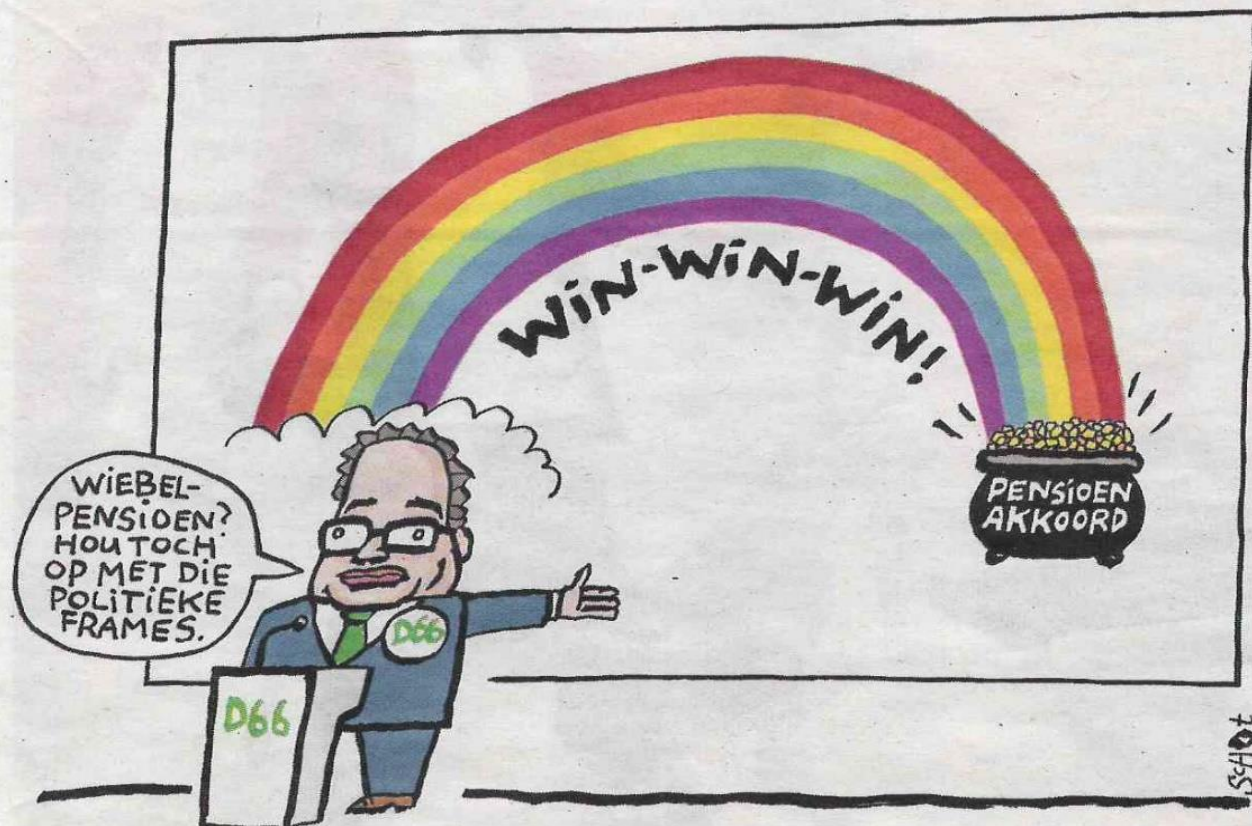
PENSIOENAFSPRAKEN (1)

- 1. Afschaffing doorsneesystematiek
 - Afschaffing doorsneepremie bedrijfstakpensioenfondsen
 - Afschaffing evenredige opbouw alle contracten
 - Adequate compensatie
- 2. Invoering nieuw pensioencontract:
premieregeling met uitgebreide risicodeling (met directe inkoop variabel pensioen), waardering op marktrente (rts met UFR)
- 3. Voorstel SER: maak bestaande verbeterde premieregeling (variabel pensioen) ook mogelijk voor bedrijfstakpensioenfondsen
- 4. Buffers terug naar 1%

PENSIOENAFSPRAKEN (2)

- 5. Tijdelijke versoepeling kortingsregels pensioenfondsen
- 6. Afbouw gedempte premie pensioenfondsen
- 7. Leeftijdsonafhankelijke fiscale premiegrens voor alle pensioencontracten en ook in 3^e pijler (80% / 42 opbouwjaren, marktrente), extra fiscale ruimte transitieperiode op basis van pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- 8. Afkoop 10% pensioen op pensioendatum
- 9. Onderzoek extra keuzemogelijkheden
- 10. Standaardisering nabestaandenpensioen (géén bezuiniging)
- 11. ZZP'ers: verruiming vrijwillige aansluiting pensioenregelingen, invoering verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering

BAS VAN DER SCHOT



7 juni 2019, De Volkskrant

JURIDISCHE RISICO'S OVERGANG NAAR NIEUW PENSIOENSTELSEL (1)

- 1. Vervallen verplichtstelling
 - Kabinet gaat in overleg met Europese Commissie of overgang naar premieregeling en/of afschaffen doorsneepremie leidt tot vervallen verplichtstelling
 - RvS 2017: verplichtstelling kan overeind blijven, definitief oordeel na uitwerking plannen
- 2. Overgang naar degressieve opbouw
 - Kan leiden tot verboden leeftijdsonderscheid, c.q. strijd met het recht op ongestoord genot van eigendom
 - Rechtvaardiging op grond van algemeen belang (stelselherziening), adequate en evenwichtige compensatie vereist (geen winnaars/verliezers bij invoering)
 - Zorgvuldig transitietraject met wettelijk ingekaderde transitieprocedure

JURIDISCHE RISICO'S OVERGANG NAAR NIEUW PENSIOENSTELSEL (2)

- 3. 'Invaren'
 - Bij elkaar houden van bestaande en nieuwe pensioenopbouw
 - Na collectieve waardeoverdracht zijn regels nieuwe contract van toepassing op bestaande opbouw
 - Rolverdeling: keuze sociale partners en uitvoerder, overheid faciliteert en legt indien nodig wettelijke regels vast
 - Geleidelijke overgang wordt onderzocht door kabinet
 - Juridisch risico bij werkgevers, niet bij overheid
 - CWO met of zonder instemmingsrecht individuele gerechtigden?
 - Heersende leer: gelet op ruime beoordelingsvrijheid overheid risico strijdigheid met eigendomsbescherming klein (Protocol 1 EVRM, 17 Handvest Grondrechten EU)

REKENRENTE

- SER-advies:
 - Nieuw contract wordt gewaardeerd op basis van marktrente (rts met UFR)
 - Commissie Parameters stelt parameters vast
 - Nieuwe parameters juni 2019: strenger dan bestaande
 - Vakbonden: voor nieuwe contracten nieuwe parameters.
Dijsselbloem: deze parameters gelden ook voor nieuw pensioencontract
- Geen waarderingsverplichting voor 'contract B', premieregeling met beperkte risicodeling?
- Marktrente in nieuw contract niet relevant meer voor verlaging nominaal pensioen (geen herstelplannen meer), wel voor dekkingsgraadafhankelijke events (waardeoverdracht, indexatie (?))

WET VERBETERDE PREMIEREGELING

- Variabel pensioen: keuze voor conversie in levenslange pensioenuitkering die afhankelijk mag zijn van beleggingsrisico, sterfteresultaat (kring-micro langlevensrisico) en/of aanpassing (macro) levensverwachting
- Beleggingsrisico en macro-langlevensrisico: individuele én collectieve risicodeling toegestaan
- Keuze op ingangsdatum of maximaal 10 jaar vóór pensioenrichtleeftijd bij collectieve risicodeling (Shell)
- Nieuw pensioencontract: directe jaarlijkse conversie naar variabele pensioenuitkering

NOG GEEN GELOPEN KOERS?

- CPB: eind 2020 rapport houdbaarheid financiering
- Uitwerking openstaande punten (zie Akkoord 2010)
- Rentediscussie
- Ingrijpende wijziging financiële, economische, politieke omgeving
- Overleg met Europese Commissie over verplichtstelling in nieuwe stelsel
- Hoogte en uitvoerbaarheid compensatieregeling introductie degressieve opbouw

DUURZAME INZETBAARHEID

2

SENIORENREGELINGEN

- Generatiepact gemeenten:
 - Bevordering vitaliteit organisatie
 - Vrijwillig minder werken oudere werknemers met (gedeeltelijk) behoud salaris en pensioenopbouw (seniorenregeling)
 - Ruimte benutten voor herbezetting door jongere werknemers (herbezettingsregeling)
- VUT-nieuwe stijl: in plaats van fiscale straf fiscale faciliteiten
bijv. 60-80-100, of 50-70-90
(60% werken, 80% salaris, 100% pensioenopbouw)
- Ook meer aandacht voor seniorenregelingen in bedrijfsleven

DEELTIJDFACILITEITEN

- Faciliteit 1: vrijstelling RVU-heffing
 - Arbeidsduur of feitelijk werken maximaal 50% verminderd
 - In laatste 10 jaar voor pensioendatum
- Faciliteit 2: ongewijzigde voortzetting pensioenopbouw bij deeltijd en demotie
 - Deeltijdfunctie aanvaard in laatste 10 jaar voor pensioendatum
 - Omvang dienstverband niet lager dan 50% aanvang 10 jaars-periode

DEMOTIE- EN OVERIGE FACILITEITEN

Demotiefaciliteit

- Terugtreden naar lager gekwalificeerde functie
- Laatste 10 jaar
- Voortgezette pensioenopbouw over salaris hogere functie toegestaan

Overige faciliteiten

- Cafetariafaciliteit (buiten 10 jaarstermijn relevant): tijdelijke salarisverlaging (max. 10 %) heeft geen gevolgen voor pensioenopbouw, schriftelijke regeling, moet openstaan voor ten minste driekwart werknemers
- Goedkeuring verlofstuwmeer (max. 50 weken, ook als interval tussen seniorenregeling en vervroegde pensionering); geen RVU
- (Bruto en netto) verlofspaarregelingen: vrijstelling aanspraak compensatieverlof (ADV) 50 weken

OVERIGE PENSIOENFACILITEITEN

- Vrijwillige voortzetting pensioenopbouw: voortzetting gedurende periode na onvrijwillig ontslag met loongerelateerde uitkering
- Vrijwillige voortzetting gedurende max. 10 jaar: mits reglementair gefaciliteerd en geen cumulatie met pensioenopbouw elders, aanvang uiterlijk 3 jaar voor pensioendatum (tenzij loon uit tegenwoordige dienstbetrekking of arbeidsongeschiktheid)
- Deelnemingsjaren: pensioenopbouw vanaf bereiken $41 \frac{1}{3}$ deelnemingsjaren, pensioenrichtleeftijd $64 \frac{1}{3}$ jaar, 75% gemiddeld pensioengevend loon
- Sabbatsverlof: pensioenopbouw over salaris voorafgaande aan of direct na het verlof, max. 1 jaar, einde uiterlijk 1 jaar voor pensioendatum

VERVROEGDE INGANG OUDERDOMSPENSIOEN

- Geen toetsing samenloop doorwerken en vervroegde ingang in laatste 5 jaar vóór AOW-datum
- Deeltijdpensionering toegestaan (gedeeltelijk werken / gedeeltelijke vervroeging)

PENSIOENAKKOORD 2019



**Dertigers en veertigers zijn
straks de klos door pensioendeal**

PENSIOENAKKOORD 2019

- **“Gezond werkend naar je pensioen”**
 - Structurele en overgangsmaatregelen duurzame inzetbaarheid
- **“Kickstart duurzame inzetbaarheid”**: overgangsmaatregelen op korte termijn
 - Temporisering stijging AOW-leeftijd naar 67 jaar (2024 i.p.v. 2021)
 - 2021-2026: generieke vrijstelling RVU binnen 3 jaar voor AOW-datum, max. € 19.000 per jaar (o.a. zware beroepen...), naar rato korting bij kortere periode, bij langere periode RVU over het meerdere
 - € 200 miljoen maatwerkafspraken op sectoraal of CAO-niveau faciliteren langer doorwerken (om- en bijscholing, loopbaanbegeleiding, deeltijdpensionering, generatiepactregelingen)

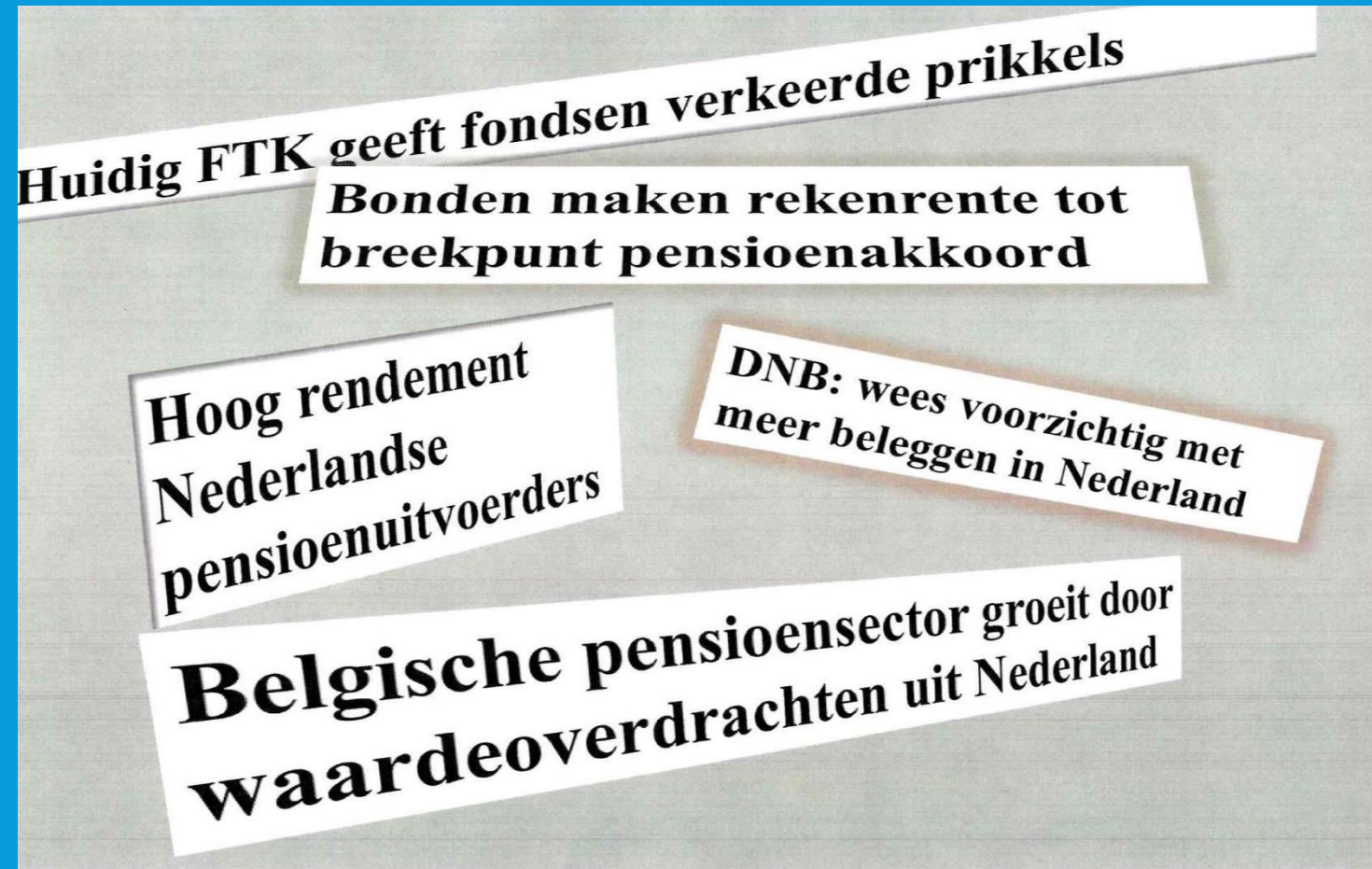
STRUCTURELE MAATREGELEN DUURZAME INZETBAARHEID

- Meerjarig actie- en investeringsprogramma **“Leven Lang Ontwikkelen”** (“LLO”)
- Vanaf 2025 2/3 koppeling i.p.v. 100% koppeling stijging levensverwachting (AOW- én fiscale pensioenrichtleeftijd)
- Verlofsparen: verhoging vrijstellingen 50 weken fiscaal verlofsparen naar 100 weken
- Inzetten toeslagen voor individuele pensioenopbouw
- Onderzoek uittreden na 45 dienstjaren

ONTWIKKELINGEN BELGIË

3

ONTWIKKELINGEN BELGIË



ONTWIKKELINGEN BELGIË (1)

Algemeen

- 3 juni 2003: Europese Pensioenfondsenrichtlijn (IORP-Directive)
- Richtlijn: minimumeisen nationale wetgeving, elke lidstaat zet Richtlijn om in nationale wetgeving
- Doel Richtlijn: bevorderen grensoverschrijdende pensioenuitvoering (*single license system*)
- België: minimumnormen, principle based,
Nederland: Financieel kader strenger dan Richtlijn, *rule based*
- 10 Belgische OFP's met NL werknemers, m.n. VS werkgevers met vrijwillige bijstortverplichting

ONTWIKKELINGEN BELGIË (2)

België 	 Nederland
• Belgische Financieel Toetsingskader	• NL FTK niet van toepassing! • NL communicatievoorschriften
• Belgische regels governance OFP	• NL governance niet van toepassing • NL medezeggenschap (OR, vakbonden) • NL arbeids- en sociaal recht • Pensioenwet m.b.t. bescherming werknemers van toepassing
• FSMA toezichthouder	• DNB: alleen toezicht NL regels, informatie aan FSMA

ONTWIKKELINGEN BELGIË (3)

- FSMA tot 2018: werkgever aanvaardt sponsorgarantie (bijstorting tekorten OFP) of aanvullende zekerheidsmechanismen (bijv. buffereisen)
- Nieuws 2018: FSMA akkoord met CDC zonder permanente sponsorgarantie en zonder permanente buffer, mits goed gecommuniceerde korting
- Angst België-vlucht opnieuw aangewakkerd

ONTWIKKELINGEN BELGIË (4)

Reactie Tweede Kamer op nieuws België

- Beducht voor toezichtarbitrage
- Liefst hek om Nederland, wetgever zoekt grenzen toegestane grensoverschrijdende belemmeringen op
- Eis zekerheidsmaatstaf 97,5% voor uitgaande internationale waardeoverdracht gemotiveerd afgewezen door regering
- Wel: goedkeuring 2/3 meerderheid deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

ONTWIKKELINGEN BELGIË (5)

Reactie Pensioenfederatie op nieuws België (2018)

- Federatie erkent 3 voordelen Belgische regime:
 - Vrijstelling BTW óók voor DB-regelingen
 - De Belgische toezichthouder levert maatwerk, zelfs over sponsorgarantie valt te praten
 - De OFP heeft een vrij eenvoudige governance
- Uitnodiging kabinet: neem maatregelen zodat pensioenfondsen geen noodzaak meer voelen om te vertrekken
- Ander geluid dan Tweede Kamer: zoek oplossing bij jezelf, Nederland
- Belgische OFP volwaardig alternatief bij selectie pensioenuitvoerder

VERSTERKING ROL ONDERNEMINGSRADEN

4

VERSTERKING ROL ONDERNEMINGSRADEN (1)

Wet Bevoegdheden OR pensioen (2016)

- Instemmingsrecht vaststelling, wijziging of intrekking pensioenovereenkomst
- Oók instemming regelingen uitvoeringsovereenkomsten die van invloed kunnen zijn op de pensioenuitkomst
- In ieder geval: wijze vaststelling premie, maatstaven en voorwaarden toeslagverlening, keuze pensioenuitvoerder (ook buitenlandse instelling)
- Instemming OR uitgebreid naar pensioenfondsen (ook buitenlands)

VERSTERKING ROL ONDERNEMINGSRADEN (2)

- 'Grijs gebied' arbeidsvoorwaardelijke en uitvoeringselementen uitvoeringsovereenkomst:
 - Art. 31f WOR: informatieplicht ondernemer bij elke wijziging etc.
 - Evt. covenant sluiten over instemmingsbevoegdheden
- OR bindt individuele werknemers in beginsel niet, individuele instemming blijft vereist
- Rechter toetst kwaliteit OR-traject bij eenzijdige wijziging pensioenovereenkomst, d.w.z. een wijziging zonder individuele instemming

VERSTERKING ROL ONDERNEMINGSRADEN (3)

'Opstartproblemen'

- Invulling medebeslissingsrecht: tijdige en volledige informatie bij wijzigingen e.d., invulling permanente rol
- Scholing en vorming OR-leden
- Complexe arbeidsvoorwaarde: deskundigen inschakelen
- Geen wettelijke kwaliteitseisen instemmingsproces
- Verhouding met cao
- Besluit werkgever (bijv. bij overdracht wijzigingsbevoegdheid aan bestuur pensioenfonds)
- Bestaande situaties
- Slapers en gepensioneerden: toevoegen externe leden voor wijzigingstraject

VERPLICHTSTELLINGSPERIKELEN BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN

5

BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDSEN

- Verplichtstelling door minister SZW
- Bpf en cao-check zeer belangrijk: wettelijk verplicht voor Wft adviseur én verzekeraars, praktijk weerbarstig
- Verplichtstellingsbesluiten SZW veel open omschrijvingen, nauwelijks leesbaar, resultaat van onderhandelingen sociale partners in bedrijfstak
- Toepasselijkheid 2 of meer Bpf'en mogelijk, komt regelmatig voor

HOGE RAAD 3-2-2012 PJ2012/39

- “Geen premie, wel recht”-arrest.
- Pensioenaanspraken vloeien voort uit reglement
- Risico wanbetaling onbekende werkgever bij Bpf
- Geen verjaringstermijn aanspraken, wél voor premiebetaling
- Bpf actiever op zoek naar werkgevers die onder verplichtstelling vallen
- Risico’s werkgever:
 - Verplichte aansluiting met terugwerkende kracht
 - Premienota’s over (ver) verleden
 - Vrijstelling verleden: alsnog optrek naar gelijkwaardige regeling
 - Hoofdelijke aansprakelijkheid bestuurders en andere leidinggevenden als werkgever insolvent is (bij verwijtbaarheid)

UITLEG KWANTITATIEVE EIS WERKINGSSFEER BPF

- Kwantitatieve toets in veel verplichtstellingsbesluiten: werkgever 'in hoofdzaak' werkzaam in bedrijfstak (meer dan 50%). Hoe met samengestelde bedrijven?
- HR PMT/Vector (24-2-2012): toerekenen werknemers die ondersteuning verlenen, faciliteren of ervoor zorgen dat de producten van de onderneming afzet vinden
- HR PMT/Adimec (31-1-2014): géén toerekening activiteiten van zelfstandige ontwikkel-activiteit (kernactiviteit), dus geen activiteit die ten dienste staat van assemblage
- Toerekening werknemers die zelf niet-verplichtgestelde werkzaamheden verrichten afhankelijk van formulering verplichtstelling
- Check werkingssfeer: deskundig onderzoek vereist

DANK VOOR UW AANDACHT
VRAGEN?

6