



mr. Inge Renes CPL
Advocaat bij HVG Law LLP



mr. Eline Notenboom RPB
Consultant Legal bij HVG Law LLP

Door de versoepelde indexatieregels is het voor pensioenfondsen mogelijk om de pensioenaanspraken en -rechten sneller en eerder te kunnen verhogen. De afgelopen periode hebben pensioenfondsen van deze extra ruimte gebruik gemaakt en dit heeft geleid tot (forse) indexaties. Na vele jaren waarin er niet of nauwelijks is geïndexeerd, is dat natuurlijk goed nieuws. Het effect van de besluiten die op dit moment worden genomen door pensioenfondsen op grond van de versoepelde indexatieregels gaat echter verder dan alleen het verhogen van de pensioenaanspraken- en rechten en zijn ook relevant in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. De huidige indexaties hebben immers impact op de financiële positie van het pensioenfonds en daarmee mogelijk ook op de toekomstige compensatiemogelijkheden voor de deelnemers die een adequate compensatie dienen te krijgen wanneer zij nadeel ondervinden als gevolg van de transitie. In dit artikel gaan wij hier nader op in.

Huidige indexaties zijn fijn, maar kan dit leiden tot uitgestelde pijn?

INHOUD EN UITVOERING VAN DE (NIEUWE) PENSIOENREGELING

De sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling. In dit kader zullen er in het verleden ook afspraken zijn gemaakt over de toezegging op indexatie, die in de meeste gevallen voorwaardelijk is en daarmee afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds. De pensioenregeling zoals deze door sociale partners is overeengekomen, wordt na opdrachtaanvaarding uitgevoerd door het pensioenfonds. Het pensioenfonds geeft binnen het huidige pensioenstelsel vervolgens als zodanig uitvoering aan het indexatiebeleid. Het pensioenfondsbestuur besluit jaarlijks of en zo ja tot welke hoogte de pensioenen kunnen worden verhoogd.

In het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, buigen sociale partners zich momenteel over de antwoorden op de vragen hoe de pensioenregeling er straks concreet uit komt te zien en op welke manier actieve deelnemers eventueel adequaat gecompenseerd dienen te worden als gevolg van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel en de afschaffing van de doorsneesystematiek. Ook kunnen sociale partners een verzoek doen aan het pensioenfonds om de opgebouwde pensioenaanspraken en rechten in te varen en op die manier over te brengen naar het nieuwe pensioenstelsel.

VERSOEPELDE INDEXATIETREKSEL SORTEREN VOOR OP HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

Vooruitlopend op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, is met ingang van 1 juli 2022 het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen (Besluit ftk) tijdelijk gewijzigd (art. 137 Pensioenwet jo. Art. 15c Besluit ftk). Door het gewijzigde besluit kunnen pensioenfondsen onder voorwaarden gebruik maken van versoepelde indexatieregels. Hiermee wordt aangesloten op het transitie-ftk, waar pensioenfondsen die voornemens zijn om in te varen voor kunnen kiezen gedurende de transitieperiode. Het transitie-ftk stelt de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel centraal en bevat aangepaste regels voor het verhogen en verlagen van pensioenen. Uit de Nota van Toelichting blijkt dat het kabinet het (tijdelijk) afwijken van de eisen van het financieel toetsingskader ten aanzien van indexeren gerechtvaardigd acht, vanwege het uitgangspunt dat het transitie-ftk is gericht op het bereiken van een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel zullen de pensioenen immers meer meebewegen met de financiële mee- en tegenvallers op de financiële markt met als doel een koopkrachtiger pensioen. Het transitie-ftk bevat daarom waarborgen om te komen tot een verantwoorde, uitlegbare en evenwichtige overstap. Zo is de te bereiken dekkingsgraad op het moment van invaren gebaseerd op de door sociale partners en pensioenfondsen gemaakte afspraken over de nieuwe pensioenovereenkomst en de transitie daarnaartoe (Besluit van 7 juni 2022 tot wijziging van het Besluit

financieel toetsingskader pensioenfondsen in verband met toeslag vanwege voorgenomen transitie, 7 juni 2022, Staatsblad 2022, 211).

VOORWAARDEN VERSOEPELDE INDEXATIeregELS

Door gebruik te maken van de versoepelde indexatieregels kunnen pensioenfondsen dus nu al sneller en meer indexeren dan onder de oude indexatieregels. Voorheen mocht er worden geïndexeerd vanaf een beleidsdekkingsgraad van 110 %, maar dankzij de gewijzigde regels is dit mogelijk vanaf een beleidsdekkingsgraad van 105 %. Er zijn al diverse pensioenfondsen die gebruik hebben gemaakt van deze ruimere mogelijkheid en indexaties hebben toegekend van onder andere 5 %, 7 %, 6,4 % en 11,96 %. De aanvullende voorwaarden die gelden bij deze versoepelde indexatieregels, zetten wij hieronder uiteen.

REDELIJKE VERWACHTING TOT INVAREN VAN OPGEBOUWDE PENSIOENAANSPRAKEN- EN RECHTEN

Een pensioenfonds dat gebruik wil maken van de versoepelde indexatieregels onderbouwt allereerst de verwachting dat het zal overgaan tot het invaren van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken- en rechten naar het nieuwe pensioenstelsel. Volgens de Nota van Toelichting, is hier sprake van als het pensioenfonds “redelijkerwijs verwacht dat een verzoek tot invaren wordt gedaan” (7 juni 2022, Staatsblad 2022, 211). De vraag is wanneer een pensioenfonds redelijkerwijs mag verwachten dat de sociale partners een verzoek tot invaren zullen doen. Het is dus evident dat het pensioenfonds om die reden nauw contact met de sociale partners hierover heeft en tevens de gronden waar de verwachting tot invaren op is gebaseerd goed vastlegt.

**Dankzij versoepelde
indexatieregels kunnen
pensioenfondsen nu al sneller en
meer indexeren**

EVENWICHTIGE BELANGENAFWEGING

In de tweede plaats onderbouwt het pensioenfonds waarom de indexatie plaatsvindt vanuit het belang van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. Hierbij is uiteraard van belang dat overwegingen die ten grondslag liggen aan de besluitvorming goed worden vastgelegd, zodat ook later duidelijk is op welke wijze het besluit tot stand is gekomen en welke waarborgen zijn gebruikt om tot een evenwichtige uitkomst te komen. Mocht de besluitvorming tot indexatie door het pensioenfonds inmiddels zijn genomen, dan is het

goed om nogmaals na te gaan of de overwegingen goed vastgelegd zijn. Dit is belangrijk voor de besluiten die later in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel genomen worden.

BESCHRIJVING VAN DE GENERATIE-EFFECTEN

Het pensioenfonds moet ook kwantitatief de generatie-effecten van de indexatie beschrijven, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar (in beginsel) leeftijdscohorten per geboortjaar. De generatie-effecten moeten in dit verband ook duidelijk gecommuniceerd worden aan de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en overige aanspraakgerechtigden. Uit een eerste analyse van het onderzoek dat de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM) recentelijk heeft uitgevoerd, blijkt dat niet alle pensioenfondsen die gebruik hebben gemaakt van de versoepelde indexatieregels de generatie-effecten inzichtelijk heeft gemaakt. Veel pensioenfondsen melden weliswaar dat ze bij het besluit de belangen van alle deelnemers evenwichtig hebben afgewogen, maar leggen niet uit waarom ze de keuze tot (ruime) verhoging evenwichtig vinden. De AFM heeft aangegeven hierop te zullen handhaven middels een norm overdragende of waarschuwingsbrief (nieuwsbericht AFM van 20 december 2022, Generatie-effecten ontbreken soms, en dat mag niet). Zo hebben wij in de markt het argument gehoord dat nu het benutten van alle ruimte voor indexatie logisch is, omdat het op dit moment in het pensioenfonds aanwezige beschikbare vermogen ten gunste hoort te komen aan de huidige populatie. Eerder heeft de regering echter opgeroepen om bij het eerder toestaan van indexeren nadrukkelijke waarborgen te stellen voor evenwichtig invaren én de belangen van toekomstige generaties zeker te stellen (7 juni 2022, Staatsblad 2022, 211).

INFORMEREN VERANTWOORDINGSORGAAN OF BELANGHEBBENDENORGAAN

Het pensioenfonds informeert het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan zo spoedig mogelijk over het besluit tot indexatie en verstrekt daarbij de gegevens, zoals hierboven toegelicht.

HET VERWACHTE VRIJVALLENDE COLLECTIEVE VERMOGEN KAN MAAR ÉÉN KEER WORDEN UITGEGEVEN

Door gebruik te maken van de versoepelde indexatieregels, wordt dus al voorgesorteerd op het nieuwe pensioenstelsel en het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Met de verlaagde drempel voor indexatie en het schrappen van de eis dat indexatie toekomstbestendig wordt verleend, is aangesloten bij het idee dat in het nieuwe pensioenstelsel de pensioenvermogens meebewegen met de ontwikkelingen op de financiële markt (7 juni 2022, Staatsblad 2022, 211). Het doel hiervan is om te komen tot een koopkrachtiger pensioen. Het gevolg is dat minder

financiële buffers bij het pensioenfonds vereist zijn. Het verwachte vrijvallende collectieve vermogen kan dus aangewend worden voor andere doeleinden. Dit vermogen kan logischerwijs maar één keer uitgedeeld worden en hier kan dan ook de spreekwoordelijke schoen wringen.

Voorwaarde tot indexatie is dat een verzoek tot invaren redelijkerwijs wordt gedaan

Onderdeel van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel is immers ook de compensatie voor actieve deelnemers. De overstap naar een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie kan er namelijk toe leiden dat actieve deelnemers minder pensioen zullen verwerven dan bij het voortzetten van de doorsneesystematiek, of bij het voortzetten van progressieve premies het geval zou zijn geweest. Doordat de wijze van pensioenverwerving verandert, raakt deze wijziging alleen de actieve deelnemers en moeten zij hiervoor adequaat gecompenseerd worden (Kamerstuk 36 067, nr. 3).

FINANCIERINGSPLAN VOOR DE COMPENSATIE

In het transitieplan dienen sociale partners onder andere de gemaakte afspraken over compensatie vast te leggen. Onderdeel hiervan is een financieringsplan voor de compensatie, waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate elke bron ingezet zal worden. Daarbij kan gekozen worden voor de vulling van een compensatiedepot bij het pensioenfonds. Er zijn in dit kader slechts twee financieringsbronnen: het vrijvallende collectieve vermogen als gevolg van invaren of een opslag op de premie. Als het collectieve vermogen echter thans is aangewend voor indexatie, zal er mogelijkweliswaar geen of in ieder geval minder collectief vermogen beschikbaar zijn om het compensatiedepot mee te kunnen vullen. Hierbij merken we volledigheidshalve op dat er uiteraard ook nog andere omstandigheden kunnen zijn die invloed hebben op het beschikbare collectieve vermogen, zoals de ontwikkelingen op de financiële markt. Als er niet voldoende vrijvallend collectief vermogen beschikbaar is voor het compensatiedepot, dan is de enige andere manier een opslag op de premie. De compensatierekening wordt hiermee dus verschoven naar de werkgever en, indien er een werknemersbijdrage van toepassing is, de werknemer zelf.

In dit verband is interessant dat in het financieringsplan tevens duidelijk gemaakt dient te worden dat bij onvoorziene omstandigheden de genomen arbeidsvoorwaardelijke besluiten opnieuw tegen het licht moeten worden gehouden. Deze onvoorziene om-

standigheden worden in het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen niet nader geconcretiseerd, maar wanneer aansluiting wordt gezocht bij artikel 6:258 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW), dan zal hier niet snel aan worden voldaan. Op grond van artikel 6:258 BW kan de rechter op verzoek van een van de contractspartijen de gevolgen van een overeenkomst wijzigen of deze geheel of gedeeltelijk ontbinden op grond van onvoorziene omstandigheden welke van dien aard zijn dat de wederpartij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid ongewijzigde instandhouding van de overeenkomst niet mag verwachten. Ons inziens betekent dit dat als het pensioenfonds ervoor heeft gekozen om op grond van de versoepelde indexatieregels de ruimte (maximaal) te benutten voor het verhogen van de pensioenaanspraken- en rechten en er derhalve geen of onvoldoende collectief vermogen meer beschikbaar is voor het vormen van het compensatiedepot, de kans klein is dat dit kan worden aangemerkt als een onvoorziene omstandigheid waardoor bijvoorbeeld compensatie achterwege kan blijven.

Dit kan betekenen dat compensatie door de werkgever betaald moet worden, maar het is natuurlijk zeer de vraag of de werkgever bereid is om die rekening te betalen. Pensioen is immers onderdeel van een breder arbeidsvoorwaardenpakket en het is de vraag welke keuzes werkgevers daarin al hebben gemaakt en/of gaan maken. Het verhogen van de pensioenpremie kan betekenen dat dit ten koste gaat van de loonruimte bij de werkgever, waardoor de compensatie voor actieve deelnemers (deels) een sigaar uit eigen doos zal zijn.

Minder financiële buffers door indexatie

Ons valt op dat een aantal pensioenfondsden niet de volledige extra indexatieruimte heeft benut. Redenen hiervoor zijn vooral het hebben van wat ruimte voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Sommige pensioenfondsden hebben er zelfs voor gekozen om de extra indexatieruimte helemaal niet te benutten, maar hebben de volledige indexatie toegekend die mogelijk is onder de huidige ftk-regels. Daaraan tegengesteld zijn pensioenfondsden die de volledige ruimte hebben benut en die daarmee op een dekingsgraad van 105 % uitkomen. Zodra de rente daalt, is meteen sprake van een tekort en de vraag die dan ontstaat is in hoeverre in zo'n situatie nog evenwichtig overgegaan kan worden naar het nieuwe pensioenstelsel. Het op dit moment kunnen verstrekken van hoge indexaties is natuurlijk fijn, maar de vraag is, zoals de kop van dit artikel: leidt dit niet tot uitgestelde pijn?

VOORKOM EEN COMPENSATIECADEAU UIT EIGEN ZAK

Het effect van de besluiten die op dit moment worden genomen door pensioenfondsen op grond van de versoepelde indexatieregels gaat dus verder dan alleen het verhogen van de pensioenaanspraken- en rechten. Het verdelen van het collectieve vermogen moet immers in verband met de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel ook straks nog evenwichtig plaats kunnen vinden. De adequate compensatie van de actieve deelnemers die nadeel lijden als gevolg van deze overstap is hier een belangrijk en kostbaar onderdeel van. Sociale partners zullen hierover afspraken moeten maken als onderdeel van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken, maar hebben op dit moment geen (formele) inspraak met betrekking tot (de verdeling van) het collectieve vermogen. Het pensioenfonds beslist immers op dit moment over het indexeren van de pensioenaanspraken- en rechten. Wij raden pensioenfondsen aan om zich ervan te vergewissen dat de belangen van toekomstige generaties meewegen in de huidige indexatiebesluiten. Op die manier wordt ervoor gezorgd dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel evenwichtig kan plaats-

vinden. Daarbij is het ook van belang om de overwegingen die ten grondslag liggen aan de besluitvorming goed vast te leggen. Dat is niet alleen nu relevant, maar ook voor de besluiten die in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel nog genomen moeten worden. Daarbij is het tevens van belang om aandacht te hebben voor de uitlegbaarheid van de indexatiebesluiten aan gewezen deelnemers, deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. De huidige verhogingen hebben immers effect op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het nu toekennen van een hoge indexatie onder het versoepelde regime, kan gevolgen hebben voor het transitieplan waaronder ook het financieringsplan voor compensatie. Daarom is het van groot belang dat partijen ook nu al met elkaar samenwerken om het gehele proces op een juiste manier vorm te geven. Als dit niet gebeurt, schuilt daarin het risico dat er straks een groot vraagstuk ontstaat rondom de evenwichtigheid van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, waaronder de financiering van de compensatie als ook de effecten op de verschillende generaties.

Samenwerking in teams? Net zo lastig als belangrijk!

85%

85% van onze tijd besteden we aan samenwerking, zo blijkt uit onderzoek.

Kortom, genoeg bewijs dat teams veel beter kunnen. De noodzaak is er ook want teams zijn de motor van verandering en samenwerking, binnen organisaties én over organisatiegrenzen heen. Maar hoe je dat doet? Dat lees je in het boek *'Teaming, de nieuwe realiteit van samenwerken'* van Hans van der Loo en Patrick Davidson.



€42,95
(incl btw)

Bestel nu op: vakmedianetshop.nl



vmn
media

