

Nieuwsbericht

Datum: 21 september 2018
Van: Swalef pensioenjuristen en academie
Onderwerp: **Verzamelwet pensioenen 2019**

Op 1 mei 2018 is het concept van het wetsvoorstel Verzamelwet Pensioenen 2019 gepubliceerd. Vanaf 1 mei 2018 tot 25 mei 2018 stond dit concept voorstel open ter consultatie. Het wetsvoorstel Verzamelwet pensioenen 2019 is vervolgens op 7 september jl. bij de Tweede Kamer ingediend.

De Verzamelwet pensioenen 2019 beoogt een verbetering van de pensioenwetgeving. De voorgestelde wijzigingen bespreken wij in dit nieuwsbericht de volgende onderwerpen op hoofdlijnen:

- Medezeggenschap bij kleine ondernemingen
- Waardeoverdracht
- Afkoop
- Overbruggingspensioen
- Premiebetaling op basis van feitelijk verloonde bedragen per maand

Informatierechten personeelsvergadering en personeelsvertegenwoordiging

Eén van de punten uit de Verzamelwet Pensioenen 2019 betreft de wijziging van de informatierechten met betrekking tot pensioen, van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en van de personeelsvergadering (PV).

Personeelsvergadering

De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of een PVT is ingesteld, is verplicht de in deze onderneming werkzame personen ten minste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen in een PV. Dit staat in artikel 35b lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Naar huidig recht kan op initiatief van de ondernemer of de in de onderneming werkzame personen elk onderwerp dat de onderneming aangaat – dus ook pensioen – voor de PV worden geagendeerd. Verder moet een ondernemer op eigen initiatief informatie aan de PV verstrekken over het gevoerde en te voeren sociale beleid. Dit kan informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen betreffen, voor zover die informatie relevant is voor het collectief van de in de onderneming werkzame personen. Ook is een ondernemer verplicht advies te vragen over belangrijke veranderingen in de arbeidsvoorwaarde pensioen, indien die veranderingen gevolgen hebben voor ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

Om de positie van de PV te versterken, worden in de Verzamelwet Pensioenen 2019 verschillende wijzigingen voorgesteld in de WOR:

- Invoering van een expliciet informatierecht voor de in de onderneming werkzame personen. Zij kunnen de ondernemer verzoeken om de informatie te verstrekken over de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijze nodig kunnen hebben ten behoeve van de PV. Dit stelt de PV in staat om te bepalen of het onderwerp geagendeerd moet worden voor de PV en om de vergadering voor te bereiden. De in

de onderneming werkzame personen kunnen enkel informatie opvragen over de arbeidsvoorwaarde pensioen, voor zover die relevant is voor het collectief van de in onderneming werkzame personen. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan voorstellen tot vaststelling, wijziging of beëindiging van de pensioenregeling

- Invoering van een expliciet informatierecht voor de in de onderneming werkzame personen ten aanzien van elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst of in het uitvoeringsreglement kunnen (immers) ook van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen, en als gevolg ook onderwerp van advies zijn. De ondernemer informeert de PV zo spoedig mogelijk
- De informatie moet altijd schriftelijk worden verstrekt, indien de informatie schriftelijk beschikbaar is bij de ondernemer

Personeelsvertegenwoordiging

De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een PVT instellen, bestaande uit ten minste drie personen. Dit staat in artikel 35c lid 1 van de WOR. De ondernemer moet overgaan tot instelling van een PVT op verzoek van de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen, aldus artikel 35c lid 2 van de WOR.

De PVT heeft op grond van de huidige wet verschillende rechten en bevoegdheden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen. De PVT heeft een adviesrecht bij belangrijke veranderingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen, indien deze veranderingen gevolgen hebben voor ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen. De PVT heeft een expliciet informatierecht, op grond waarvan de PVT informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen kan verkrijgen. Naar huidig recht mag de ondernemer deze inlichtingen en gegevens echter zowel mondeling als schriftelijk verstrekken.

Om de positie van de PVT te versterken, worden in de Verzamelwet Pensioenen 2019 verschillende wijzigingen voorgesteld in de WOR:

- De ondernemer is verplicht om de PVT zo spoedig mogelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement
- Een initiatiefrecht voor de PVT. Hiermee kan de PVT het onderwerp pensioen agenderen voor overleg. De ondernemer is vervolgens verplicht hierover in overleg te treden. Hiermee wordt het onderwerp pensioen nadrukkelijk onderwerp van overleg
- De informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen moet altijd schriftelijk worden verstrekt, indien de informatie schriftelijk beschikbaar is bij de ondernemer

Waardeoverdracht kleine pensioenen

In de Pensioenwet staat dat kleine pensioenen (2018: EUR 474,11) eenzijdig door de pensioenuitvoerder mogen worden afgekocht binnen zes maanden na twee jaar na einde deelneming. Door de Wet waardeoverdracht klein pensioen (zie ons eerdere [nieuwsbericht](#)) wordt dit eenzijdig recht op afkoop per 1 januari 2019 afgeschaft en vervangen door een automatisch recht op waardeoverdracht.

De Wet waardeoverdracht klein pensioen voorziet ook in overgangsrecht voor kleine pensioenen die zijn ontstaan in het jaar 2017. Vanuit de uitvoeringspraktijk is aangegeven

dat dit overgangsrecht niet werkbaar is. Pensioenuitvoerders zouden hun (vaak geautomatiseerde) afkoophandelingen moeten aanpassen voor een zeer beperkte periode.

In de Verzamelwet Pensioenen 2019 wordt nu voorgesteld om de huidige eenzijdige afkoopmogelijkheid binnen zes maanden na twee jaar na einde deelneming nog volledig van toepassing te verklaren op alle kleine pensioenen die zijn ontstaan vóór 1 januari 2018. Hiermee komt het overgangsrecht te vervallen.

Governance bij waardeoverdracht klein pensioen

Pensioenuitvoerders hebben door de Wet waardeoverdracht klein pensioen het recht gekregen om kleine pensioenen over te dragen naar een nieuwe uitvoerder waar actief pensioen wordt opgebouwd. Dit recht geldt voor zowel *bestaande* als *nieuwe* kleine pensioenaanspraken.

Het bestuur van het pensioenfonds beslist of er al dan niet gebruik wordt gemaakt van het recht op waardeoverdracht van *bestaande* kleine pensioenen (2018: EUR 474,11). De Pensioenwet kent het verantwoordingsorgaan, het belanghebbendenorgaan of de raad van toezicht een advies- dan wel goedkeuringsrecht toe bij gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds. Het wetsvoorstel vermeldt dat:

- Een bulkoverdracht van kleine pensioenen is aan te merken als een gedeeltelijke overdracht van verplichtingen, dan wel een overname van verplichtingen bij een inkomende bulkoverdracht.
- Niet is beoogd dat het verantwoordingsorgaan, belanghebbendenorgaan of raad van toezicht zich uitspreekt over de feitelijke overdrachten. Hun advies respectievelijk goedkeuring zou moeten zien op het *beleid van het fonds* in het kader van het al dan niet meedoen aan de overdracht van *bestaande* kleine aanspraken.

Het wetsvoorstel maakt dit expliciet. Daarbij wordt meegenomen dat *inkomende* waardeoverdrachten buiten het advies- en goedkeuringsrecht vallen. Op grond van de Wet waardeoverdracht klein pensioen zijn pensioenuitvoerders immers verplicht deze te accepteren.

De overwegingen zoals hiervoor geschetst, gelden ook voor het intern toezicht. Raden van toezicht hebben een goedkeuringsrecht bij gehele of gedeeltelijke overdracht van de verplichtingen van het pensioenfonds of de overname van verplichtingen door het pensioenfonds. Dezelfde regeling wordt voor deze fondsorganen voorgesteld.

Afkoop van heel kleine pensioenen ontstaan in 2017 en 2018

De Wet waardeoverdracht kleine pensioenen bepaalt dat vanaf 1 januari 2019 *nieuwe* heel kleine pensioenen van EUR 2 of minder bruto per jaar van rechtswege komen te vervallen.

De pensioenuitvoerder kan vanaf 1 januari 2019 ook besluiten om reeds *bestaande* heel kleine pensioenen te laten vervallen. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet waardeoverdracht klein pensioen heeft de Tweede Kamer er op aangedrongen dat mensen in de aanloop naar de inwerkingtreding van de nieuwe regels nog mogelijkheden krijgen om het heel kleine pensioen *af te kopen* of *over te dragen*. Bij pensioenuitvoerders zal een 'eenmalige opschoonactie' voor de heel kleine pensioenen plaatsvinden.

Heel kleine pensioenen die zijn ontstaan in 2017 en 2018 kunnen op grond

de huidige Pensioenwet niet worden afgekocht vanwege de termijn van 2 jaar na einde deelneming als vroegste moment van afkoop. Met dit wetsvoorstel wordt voorgesteld om hierop een uitzondering te maken: pensioenuitvoerders krijgen eenmalig de mogelijkheid om ook de heel kleine pensioenen, die zijn ontstaan in 2017 en 2018, af te kopen.

Zonder deze wijziging zou het heel kleine pensioen immers mogelijk komen te vervallen in 2019. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de afkoopsom die op grond van de onderhavige regeling wordt ontvangen uiteraard belast is, maar dat geen revisierente is verschuldigd.

Overbruggingspensioen

Tot 1 juli 2016 bestond een tijdelijke regeling waarbij variabilisering werd toegestaan van al ingegaan ouderdomspensioen. Deze regeling was specifiek bedoeld voor mensen die vóór 1 januari 2016 vervroegd met pensioen waren op het moment dat de AOW leeftijd (versneld) werd verhoogd. De tijdelijke regeling stelde hen in staat om de onverwachte verhoging van de AOW-leeftijd op te vangen door de hoog-laagconstructie. De mate van variabilisatie van pensioen dient in beginsel uiterlijk bij het *ingaan van het pensioen* te worden vastgesteld.

Voorgesteld wordt van de tijdelijke regeling een vaste regeling te maken. Er zijn ook mensen die ná 31 december 2015 vervroegd met pensioen zijn gegaan, en vanaf 2022 te maken kunnen krijgen met een hogere AOW-leeftijd dan de AOW-leeftijd die volgens de stand van zaken ten tijde van het ingaan van pensioen voor die mensen zou gelden. Dit betreft derhalve mensen die hun ouderdomspensioen met meer dan vijf jaar hebben vervroegd. Een leeftijdsverhoging van de AOW wordt immers vijf jaar van tevoren aangekondigd.

Premiebetaling op basis van feitelijk verloonde bedragen per maand

De stabiliteit van de loonaangifteketen van Belastingdienst en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en de ontwikkeling van de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) leiden ertoe dat meer en meer pensioenuitvoerders aansluiting zoeken bij de actuele loonsomgegevens die zij van loontijdvak tot loontijdvak ontvangen. In steeds meer uitvoeringsreglementen en uitvoeringsovereenkomsten is de premie verschuldigd op basis van actuele loonsomgegevens. Deze loonsomgegevens komen na doorgifte en verwerking beschikbaar voor de werkgever wat kan leiden tot verschuldigdheid van de premie na verwerking. De betalingsverplichting die zo ontstaat ligt buiten de termijnen die op dit moment in de Pensioenwet en de Wvb zijn opgenomen.

De huidige wettekst benoemt de periode van een maand na afloop van elk kwartaal waarbinnen de werkgever de premie afdraagt aan de pensioenuitvoerder. Dit artikel is goed toepasbaar indien pensioenfondsen ten behoeve van de premiebetaling een zogenoemde voorschotsystematiek hanteren. Echter, pensioenfondsen die ten behoeve van de premieberekening gebruik maken van actuele loongegevens, lopen in de praktijk tegen problemen aan met deze bepaling. Voorgesteld wordt daarom om het wetsartikel aan te passen aan de huidige uitvoeringspraktijk, waardoor pensioenfondsen die op basis van actuele loongegevens administreren ook een wettelijk middel in handen hebben om iedere maand een betaling binnen een bepaalde periode af te dwingen.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te verstrekken. Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend. Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie in dit nieuwsbericht.