

Uit: Pensioen en andere toekomstvoorzieningen, Wolters Kluwer Navigator.

Pensioen en andere toekomstvoorzieningen III.B (Pensioenwet)

Art. 10d PW – Solidariteitsreserve

Deze bepaling is als gevolg van de [Wet toekomst pensioenen](#) (*Stb.* 2023, 216) per 1 juli 2023 in de PW opgenomen en bevat in de kern de regels waaraan een solidariteitsreserve als onderdeel van de solidaire premieovereenkomst (zie [art. 10a](#) PW) moet voldoen. De solidariteitsreserve wordt door [art. 1](#) PW gedefinieerd als een reserve binnen een solidaire premieovereenkomst waarmee in een solidaire premieovereenkomst financiële mee- en tegenvallers kunnen worden gedeeld (lees: herverdeeld). Deze reserve is niet hetzelfde als het voor pensioenfondsen wettelijk verplichte minimum vereist eigen vermogen ter bescherming van de solvabiliteit van een pensioenuitvoerder (zie [art. 131](#) PW en de toelichting daarop in [Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III.B.6](#)), maar is een aparte balanspost ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 364). De maximale omvang van de solidariteitsreserve mag 15% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen bedragen (dat is met inbegrip van de solidariteitsreserve zelf). Dit wordt steeds gemeten per 31 december in enig jaar (aldus art. 1h [lid 7](#) Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling; zie ook hierna). De wetgever acht daarmee een voldoende mate van herverdeling mogelijk, zonder dat afbreuk wordt gedaan van de doelstellingen van de [Wet toekomst pensioenen](#) zoals een transparanter pensioenstelsel met duidelijke persoonlijke voor pensioen bestemde vermogens. Een solidariteitsreserve mag niet negatief zijn (art. 10d [lid 1](#) PW). Een rekenvoorbeeld van de werking van de solidariteitsreserve is te vinden in de parlementaire toelichting op de [Wet toekomst pensioenen](#) ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 50-51). Voor pensioenfondsen die invaren (zie de [artt. 150l](#) en [150m](#) PW en de toelichting daarop in [Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III.B.6b](#)), geldt op grond van art. 150n [lid 9](#) PW tijdelijk een hogere procentuele grens (zie art. 150n [lid 9](#) PW en de toelichting daarop in [Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III.B.6b](#)). Art. 10d lid 2 bepaalt dat stortingen in de solidariteitsreserve zijn toegestaan tot maximaal 10% van de premiesom per deelnemer per jaar en 10% van het positieve collectieve overrendement per jaar. Voor een rekenvoorbeeld van het vullen van en onttrekken aan een solidariteitsreserve uit overrendement: zie de parlementaire toelichting op [art. 10d](#) PW ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 50-51).

“Andere manieren waarop de solidariteitsreserve kan worden gevuld zijn bijvoorbeeld stortingen door de werkgever of door een deel van het pensioenvermogen hiervoor te gebruiken bij invaren’ (JL: zie de [artt. 150l](#) en [150m](#) PW), aldus de parlementaire toelichting op de [Wet toekomst pensioenen](#) ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 364). Art. 10d lid 3 verplicht pensioenuitvoerders de solidariteitsreserve te gebruiken om ‘financiële mee- of tegenvallers collectief te delen op een wijze die ex-ante leidt tot gemiddeld stabielere en/of hogere pensioenuitkeringen voor alle generaties. Daarbij gaat het om al ingegane uitkeringen en om toekomstige uitkeringen. (...). Art. 10d lid 3 bepaalt voorts expliciet dat de solidariteitsreserve niet kan worden gebruikt voor deling van operationele kosten. De solidariteitsreserve is ‘een intrinsiek onderdeel van de pensioenregeling’ ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 48) waarmee vast staat dat de solidariteitsreserve als zodanig een pensioen(gebonden)bestemming heeft en uiteindelijk moet leiden tot pensioenaanspraken en -rechten ten behoeve van deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Operationele kosten en onvoorziene technische resultaten (bijv. mutaties met terugwerkende kracht, de situatie van

‘geen premie, wel recht’ of excessokosten) moeten afzonderlijk van de solidariteitsreserve (en van de risicodelingsreserve; zie hierna [art. 10e PW](#)) op de balans worden opgenomen ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 52 en nr. 11, p. 40). De solidariteitsreserve blijft buiten beschouwing bij een individuele waardeoverdracht, zowel bij de overdragende pensioenuitvoerder als bij de ontvangende pensioenuitvoerder ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 7](#), p. 71). Met andere woorden, uitsluitend het voor pensioen gereserveerde pensioenvermogen wordt overgedragen. In geval van een collectieve waardeoverdracht kunnen wel afspraken worden gemaakt over de overdracht van (een deel van) de solidariteitsreserve, zo valt uit de parlementaire toelichting af te leiden. Afspraken over de solidariteitsreserve moeten worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst (zie art. 25 lid 1 [onderdeel f PW](#)) en het pensioenreglement (zie art. 35 lid 2 [onderdeel d PW](#)). Zie ook de parlementaire toelichting op [art. 10d PW](#) ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 49 voor een opsomming van de vast te leggen onderdelen). (.....)

Art. 48a PW – Keuzebegeleiding

[Art. 48a PW](#) is met de inwerkingtreding van de [Wet toekomst pensioenen](#) (*Stb.* 2023, 216) op 1 juli 2023 in de PW opgenomen en bevat voor de pensioenuitvoerder de verplichting de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde op adequate wijze te begeleiden bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst. Dat moet met ingang van 1 juli 2023. Daartoe moet de pensioenuitvoerder de keuzeomgeving inrichten op basis waarvan de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde in staat is een passende keuze te maken. Deze

“open norm strekt tot de verplichting voor pensioenuitvoerders om zich dusdanig in te spannen dat deelnemers op een adequate wijze begeleid worden bij het maken van (voorlopige) keuzes. De nieuwe norm inzake keuzebegeleiding betreft een inspanningsverplichting van pensioenuitvoerders, zij het dat deze is gelimiteerd tot de keuzes binnen de pensioenregeling ([Kamerstukken II 2022/23, 36067, nr. 89](#), Bijlage D, p. 3, V&A 5). De norm strekt niet zo ver dat de gehele financiële positie van de deelnemer meegenomen moet worden ([Kamerstukken II 2022/23, 36067, nr. 89](#), Bijlage D, p. 3, V&A 7). Het uitgangspunt voor de introductie van de norm is dat de keuze die de deelnemer heeft en maakt past bij de voorkeuren en financiële doelstelling of wensen van deze deelnemer. Onderdeel van de norm is de verplichting voor pensioenuitvoerders om hier invulling aan te geven door het inrichten van een (digitale) keuzeomgeving. Deze omgeving moet een deelnemer in staat stellen om een passende keuze te maken, gegeven zijn of haar doelstelling. Het is uiteindelijk de verantwoordelijkheid van de deelnemer of deze een keuze maakt en, zo ja, welke”

, aldus de parlementaire toelichting ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 155). De door pensioenuitvoerders te verstrekken informatie moet aanzetten tot actie. De norm is bewust open geformuleerd, zodat pensioenuitvoerders deze norm zelf kunnen invullen.

“Het gaat erom dat pensioenuitvoerders de ontvanger aanzetten tot een zo concreet mogelijke actie, bijvoorbeeld nagaan of er later voldoende pensioen is. Het gaat erom dat de deelnemer weet wat deze concreet kan doen. De informatie verstrekken pensioenuitvoerder wordt geacht te weten bij welke informatie welk handelingsperspectief hoort, ook wel de passende ‘call to action’ geheten”

([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 158). De AFM heeft ook een ‘voorlopige leidraad keuzebegeleiding’ gepubliceerd die richting en duidelijkheid geeft aan pensioenuitvoerders bij het inrichten, uitvoeren en doorlopend verbeteren van keuzebegeleiding. De leidraad is in te zien via de website van de AFM: <https://www.afm.nl/nl/sector/actueel/2022/november/leidraad-keuzebegeleiding-pensioen>. De parlementaire toelichting op [art. 48a](#) PW gaat ook in op de relatie tussen de keuzebegeleidingsnorm en het informeren enerzijds en adviseren anderzijds ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 156). Met andere woorden, het begeleiden van het maken van een keuze is niet hetzelfde als het geven van advies (wat een stap verder lijkt te zijn). En een pensioenuitvoerder mag de deelnemer adviseren over het maken van een keuze mits dit wordt beperkt tot de keuzes die voortvloeien uit de pensioenregeling of uit de wet. Het aanbevelen van een specifiek product van een specifieke financiële aanbieder aan een (potentiële) individuele deelnemer is niet toegestaan. De AFM houdt toezicht op de naleving (van de keuzebegeleidingsnorm) door de pensioenuitvoerders. Geïnteresseerden in de opvatting van de AFM waar de grens ligt tussen informeren en adviseren in de zin van de Wet op het financieel toezicht worden verwezen naar de schriftelijke beleidsuiting van de AFM onder de titel ‘Interpretatie informeren en adviseren’ van december 2021. Deze is te raadplegen via de website van de AFM (<https://www.afm.nl/>). (.....) De wettelijke keuzebegeleidingsnorm treedt zoals gezegd in werking op 1 juli 2023.

Art. 48b PW – Klachten- en geschillenprocedure

Dit artikel is met de [Wet toekomst pensioenen](#) (*Stb.* 2023, 216) in de PW opgenomen en verplicht alle pensioenuitvoerders te beschikken over een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voldoet aan bepaalde wettelijke eisen. De aanleiding om de klachten- en geschillenprocedure bij pensioenuitvoerders een wettelijke en daarmee steviger basis te geven ligt in de wens de rechtspositie van deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden te verstevigen mede in verband met de vrees dat de [Wet toekomst pensioenen](#) — zonder nadere maatregelen — tot een aanzienlijke extra belasting van de rechter kan leiden en in het ergste geval tot ontregeling van het civiele rechtspraakstelsel ([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 342 en [Kamerstukken I 2022/23, 36067, H.](#) p. 65 en 128-129). Om dat te voorkomen kan een belanghebbende

“op basis van de interne klachten- en geschillenprocedure bij het pensioenfonds ook een klacht neerleggen/een geschil voorleggen naar aanleiding van het besluit van het bestuur om in te varen dan wel om niet in te varen, de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door het pensioenfonds worden ingevaren en op de uitkomst van de omzetting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten in een persoonlijk vermogen. (...) Het uitgangspunt van de klachten- en geschillenprocedure is dat het een laagdrempelige, kosteloze en snelle procedure moet zijn, die de rechtspositie van de deelnemer verstevigt”

([Kamerstukken II 2021/22, 36067, nr. 3](#), p. 191 en 345). De klachten- en geschillenprocedure van een pensioenuitvoerder lijkt zich daarom te beperken tot de behandeling van klachten en beslechting van geschillen in relatie tot de invoering van de [Wet toekomst pensioenen](#) (fouten of onregelmatigheden bij het invaren; zie ook hierna [art. 48c](#) PW). Een belanghebbende heeft ook de mogelijkheid de Ombudsman Pensioenen in te schakelen (<https://www.ombudsmanpensioenen.nl>) of naar de rechter te stappen. (.....) Art. 48b [lid 2](#) PW bevat de basis voor uitvaardiging van nadere regels. Dat is gebeurd door middel van het Besluit toekomst pensioenen (*Stb.* 2023, 217) waarmee de [artt. 14f-14k](#) aan het Besluit uitvoering

Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zijn toegevoegd. Binnen deze nadere regels zijn pensioenuitvoerders vrij om invulling te geven aan een eigen interne klachten- en geschillenprocedure. De interne geschillenprocedure moet in ieder geval bestaan uit een doorverwijzing naar de externe geschilleninstantie (zie hierna [art. 48c](#) BW). Het is toegestaan dat een pensioenuitvoerder beschikt over een eigen interne geschilleninstantie maar dat mag de gang naar de externe geschilleninstantie niet beperken, aldus de toelichting in het *Staatsblad* (*Stb.* 2023, 217, p. 131). De nadere regels bevatten in de kern voorschriften over de inrichting van de klachtenprocedure, die (moeten) leiden tot een meer uniforme klachtenprocedure binnen pensioenuitvoerders. Een belangrijke bepaling is art. 14f dat een klacht definieert als

“iedere uiting van ontevredenheid die door een deelnemer, gewezen deelnemer, andere aanspraakgerechtigde of pensioengerechtigde wordt gericht aan een uitvoerder”.

Deze definitie komt uit de Richtsnoeren voor de behandeling van klachten door verzekeringsondernemingen van de Europese Autoriteit voor Pensioenen en Verzekeringen (EIOPA). Daarmee staat voor alle pensioenuitvoerders vast, wat onder een klacht moet worden verstaan, die zij mits ingediend in behandeling moeten nemen. Dat is een goede zaak omdat vele pensioenuitvoerders in de praktijk (van vóór de inwerkingtreding van de [Wet toekomst pensioenen](#); auteur) een verschillende definitie van klacht hanteren, aldus de AFM in het Rapport ‘Naar een betere rechtsbescherming van de pensioendeelnemer’ van 18 maart 2022 (in te zien via: <https://www.afm.nl/nl-nl/nieuws/2022/maart/klachtenprocedure-pensioenfondsen>). Art. 14g verplicht pensioenuitvoerders de klachtenprocedure intern goed te communiceren en een algemene beschrijving van de klachtenprocedure beschikbaar te stellen aan belanghebbenden. Art. 14h bevat voorschriften voor (.....). Geïnteresseerden in de achtergrond van deze nadere voorschriften over de interne klachtenprocedure worden verwezen naar de toelichting in het *Staatsblad* (*Stb.* 2023, 217, p. 77-78 en 127-131). (.....).

Art. 150m PW – Interne collectieve waardeoverdracht pensioenfondsen bij transitie

Deze bepaling is op 1 juli 2023 in de PW opgenomen als gevolg van de [Wet toekomst pensioenen](#) (*Stb.* 2023, 216) en is onderdeel van de transitieregels die gelden tijdens de transitieperiode (zie [art. 150b](#) PW) waarin bestaande pensioenovereenkomsten moeten worden aangepast aan de nieuwe type premiepensioenregelingen conform de [Wet toekomst pensioenen](#). In de kern bevat [art. 150m](#) PW de regels met betrekking tot de interne collectieve waardeoverdracht bij pensioenfondsen in het kader van de transitie van de oude pensioenovereenkomsten naar de gewijzigde pensioenovereenkomsten. Op verzoek van de werkgever of de sociale partners is een pensioenfonds bevoegd tot collectieve waardeoverdracht als deze ertoe strekt in verband met een collectieve wijziging van de pensioenovereenkomsten de waarde van de pensioenaanspraken en -rechten aan te wenden bij hetzelfde pensioenfonds binnen de gewijzigde pensioenovereenkomsten, aldus lid 1. De parlementaire toelichting noemt dit ook wel ‘invaren’ en het gaat hier uitsluitend om het invaren van (de waarde van) de oude pensioenaanspraken en -rechten in de gewijzigde pensioenovereenkomsten in het kader van de transitie bij pensioenfondsen. De wettekst bepaalt letterlijk dat wordt ingevaren binnen de gewijzigde pensioenovereenkomsten die dan ook rechtsgeldig gewijzigd moeten zijn om te kunnen invaren. Meer informatie over het wijzigen van pensioenovereenkomsten is te vinden bij [art. 19](#) PW en de toelichting daarop in [Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III.B.2](#). Andere vormen van collectieve waardeoverdracht vallen

onder de bestaande artikelen in de PW omtrent collectieve waardeoverdracht en de daarin opgenomen regels (met name de [artt. 83](#) en [84](#) PW). De diverse regels over invaren wijken op onderdelen af van de regels in de [artt. 83](#) en [84](#) PW. De afwijkingen worden hierna kort besproken in de vorm van een toelichting op lid 2-10. Art. 150m [lid 2](#) PW bevat regels ten aanzien van toezichthouder DNB. Het voornemen tot de collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie moet onverwijld na het besluit daartoe en uiterlijk zes maanden voorafgaand aan de datum van invaren worden gemeld aan de toezichthouder. In die periode kan de toezichthouder de voorgenomen collectieve waardeoverdracht verbieden. De standaardtermijn voor melding aan de toezichthouder van het voornemen tot waardeoverdracht is drie maanden (art. 83 [lid 2](#) en art. 84 [lid 2](#) PW), maar bij het voornemen van een collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie geldt een ruimere termijn van melding van zes maanden. De toezichthouder heeft bovendien de mogelijkheid de termijn gemotiveerd te verlengen met maximaal twee keer drie maanden zodat een pensioenfonds maximaal een jaar moet wachten of de toezichthouder een verbod op collectieve waardeoverdracht gaat opleggen of niet. Ook moet de toezichthouder met het oog op een efficiënte en adequate beoordeling van de collectieve waardeoverdrachten een proces inrichten voor de melding van de interne collectieve waardeoverdracht en voorschrijven welke stukken daarvoor nodig zijn. Ook de medezeggenschapsorganen van een pensioenfonds hebben hier een specifieke taak die verder gaat dan de standaard bij wet toegekende taken. DNB toetst het verzoek om invaren qua evenwichtige belangenafweging niet anders dan bij een reguliere collectieve waardeoverdracht in de zin van [art. 83](#) PW en daarom marginaal. De norm van evenwichtige belangenafweging is een open norm ten aanzien waarvan een pensioenfonds beleidsvrijheid toekomt. Toetsing door DNB geschiedt daarom marginaal waarbij de specifieke omstandigheden van het pensioenfonds meewegen ([Kamerstukken II 2022/23, 36067, H, p. 69-70](#)). Wel kan toezichthouder DNB in zogenaamde beleidsuitingen zoals guidances of voorbeelden aangeven hoe open normen geïnterpreteerd moeten worden. Die uitingen zijn als zodanig niet-bindend voor pensioenuitvoerders ([Kamerstukken I 2022/23, 36067, H, p. 13, V&A 10 en P, p. 3, V&A 3](#)). Het invaren en specifiek de procedure met betrekking tot toezichthouder DNB wijkt op een belangrijk onderdeel af van een reguliere collectieve waardeoverdracht in de zin van de PW. Dat onderdeel betreft namelijk dat deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden geen bezwaar kunnen maken tegen het invaren van de op hen betrekking hebbende pensioenaanspraken of -rechten in de gewijzigde pensioenovereenkomsten. In de situatie van een collectieve waardeoverdracht in de zin van [art. 83](#) PW kan dat wel (zie art. 83 lid 2 [onderdeel a](#) PW dat wordt besproken in [Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III.B.4](#)). (.....).

Pensioen en andere toekomstvoorzieningen VII.D.1.1 (Wet LB 1964)

Stelselherziening 2023

Op basis van het op 5 juni 2019 gesloten pensioenakkoord stonden we aan de vooravond van een van de grootste stelselwijzigingen ooit. Maar, zoals de wetgever opmerkt, is deze herziening van het pensioenstelsel het voorlopig sluitstuk van een langlopend maatschappelijk debat over de inrichting van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, de tweede pijler van ons pensioenstelsel. Er zou dus na implementatie van het nieuwe stelsel dat gepland staat voor de periode 2023-2027 eindelijk enige rust in de pensioenwereld moeten wederkeren. Het

pensioenakkoord is vastgelegd in het SER-advies “Naar een nieuw pensioenstelsel¹” en nader toegelicht in de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juni 2019 over het Pensioenakkoord². Dit akkoord had niet alleen betrekking op het pensioen in de tweede pijler, maar bevatte ook afspraken over de aanpassing van de AOW-leeftijd aan de levensverwachting en duurzame inzetbaarheid. In het Pensioenakkoord kwamen het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties overeen om de afspraken die betrekking hebben op de tweede pijler van het pensioenstelsel gezamenlijk uit te werken. De uitkomst van deze gezamenlijke uitwerking is weergegeven in de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord van 22 juni 2020³.

De wens om het pensioenstelsel te hervormen is, aldus de wetgever, ingegeven door reeds langlopende ontwikkelingen, zoals de te sterke gerichtheid op nominale zekerheid en de wens tot een betere aansluiting van ons stelsel bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in maatschappelijke voorkeuren.

Kern van het nieuwe stelsel is het loslaten van een stelsel met nominaal gegarandeerde uitkeringen en — behoudens overgangsrecht voor bestaande premieovereenkomsten met een leeftijdsafhankelijke premie — een overgang naar een stelsel op basis van een door de werkgever beschikbaar te stellen vlakke leeftijdsonafhankelijke premie.

Op basis van het Pensioenakkoord werd zeer uitvoerige wetgeving geschreven die ter consultatie op internet werd geplaatst. Hierop kwamen vele honderden reacties waaronder veel negatieve reacties van teleurgestelde gepensioneerden die al vele jaren indexatie van hun uitkeringen moesten missen, maar er waren ook veel deskundige reacties. Na het verwerken van de vele reacties werd op 30 maart 2022 het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen aan de Tweede Kamer aangeboden. Er volgden bijna 130 uren debat, vele technische briefings waarbij Tweede en Eerste Kamerleden zich bij lieten praten door meer dan 50 deskundigen. Er werden vele duizenden vragen gesteld en uiteindelijk besloot de Tweede Kamer tot een artikelsgewijze behandeling van het voorstel. Daarmee is de Wet toekomst pensioenen die per 1 juli 2023 in werking is getreden wel een van de uitvoerigst behandelde wetsvoorstellen. Maar dat mag ook wel gezien de grote stelselwijziging die deze wet tot gevolg zal hebben. En in tegenstelling tot wat de minister eerder aankondigde is achter deze wet geen punt geplaatst, maar een komma. Gedurende de transitieperiode die in beginsel tot 2028 zal duren zullen mogelijk nog wel wat aanpassingen noodzakelijk zijn.

De kern van het nieuwe stelsel is zoals aangekondigd een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie. Uit deze vlakke premie inleg plus rendement moet in beginsel een ouderdomspensioen kunnen worden aangekocht van 80% van het gemiddelde loon in 42 opbouwjaren. Dit pensioendoel is gelijk aan het bestaande pensioendoel van 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren. Daarmee is de Wet toekomst pensioenen geen beperkende maatregel. Het pensioendoel moet kunnen worden bereikt met een inleg van 30% van de pensioengrondslag over een periode van 40 opbouwjaren. Uit deze 30% vlakke premie wordt naast het levenslange ouderdomspensioen tevens het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioendatum gefinancierd. De premie voor risicodekkingen mag afzonderlijk worden gefinancierd. Het gaat

¹ SER-advies, *Naar een nieuw pensioenstelsel*, 5 juni 2019.

² *Kamerstukken II 2018/19, 32 043, nr. 457.*

³ *Kamerstukken II 2019/20, 32 043, nr. 520.*

daarbij om premies voor een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum, ter grootte van ten hoogste 50% van het laatstgenoten pensioengevend loon en een wezenpensioen ter grootte van 20% of 40% bij volle wezen. Hierna wordt in onderdeel VII.D.1.7 Wet toekomst pensioenen, uitgebreider ingegaan op de fiscale aanpassingen als gevolg van de Wet toekomst pensioenen. Voor een uitgebreide behandeling van de wijzigingen in de Pensioenwet zie *Pensioen e.a. toekomstvoorzieningen III*.

Pensioen en andere toekomstvoorzieningen VII.D.2.4.d

Inbouw van het recht op AOW-uitkering

De pensioengrondslag mag in beginsel niet gelijk zijn aan het pensioengevend salaris.

De inmiddels vervallen resolutie van 8 februari 1978, *BNB 1978/92*, zegt:

“Bij pensioenregelingen wordt, zij het niet altijd op gelijke wijze, rekening gehouden met het recht op uitkeringen krachtens de Algemene Ouderdomswet en de *Algemene Weduwen- en Wezenwet*.

Gelet op dit naar mij is gebleken algemene gebruik ben ik van oordeel dat bij de beantwoording van de vraag of een pensioen al dan niet uitgaat boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen, mede in verband met diensttijd en genoten beloning, redelijk is, op een der in de praktijk gebruikelijke wijzen rekening dient te worden gehouden met het recht op vorenbedoelde uitkeringen.”

In de literatuur is de opvatting verdedigd dat de inbouw van AOW slechts moet worden gezien in het kader van de vraag of een pensioen bovenmatig is. Inbouw zou dan overbodig zijn wanneer de pensioenrechten ook zonder inbouw niet bovenmatig zijn. Zie *mr. C.W.M. van Ballegooijen*, Weekblad 1978/5349. Deze visie wordt bevestigd in vraag en antwoord 08-049 op www.centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl.

In hoofdzaak zijn twee wijzen van AOW-inbouw gebruikelijk:

- 1° Jaarlijks wordt aan ouderdomspensioen toegekend: $1,875\% \times$ het pensioengevend salaris; daarop wordt 2% van de dan geldende AOW-uitkering in mindering gebracht.
- 2° Het jaarlijks toegekende ouderdomspensioen bedraagt $1,875\% \times$ de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris, verminderd met een franchise die vanaf 2015 gelijk is aan $100/75 \times$ de dan geldende AOW-uitkering voor een middelloonregeling. Ingeval van een eindloonregeling wordt de franchise bepaald met de factor $100/66,28$ in plaats van $100/75$.

Gezien de tekst van de resolutie kan elk van beide methoden worden toegepast.

Bij de introductie van de Wet toekomst pensioenen lijkt de wetgever een striktere opvatting na te streven. In art. 18a, Wet LB staat sinds 1 juli 2023 dat ten hoogste 30% van de pensioengrondslag kan worden ingelegd. In het tweede lid wordt die pensioengrondslag uitgelegd als het pensioengevend loon verminderd met de franchise. De franchise wordt vervolgens in het derde lid omschreven als een vast bedrag. Dit bedrag wordt berekend door de voor dat jaar geldende uitkeringen voor gehuwde personen zonder toeslag als omschreven in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, en vijfde lid, van de Algemene Ouderdomswet, vermeerderd met de vakantietoeslag, te vermenigvuldigen met de factor $100/75$. Hiermee lijkt de wetgever

een keuze te maken voor het verplicht hanteren van de franchisemethode. De enige afwijking die op basis van de parlementaire stukken mogelijk lijkt is het hanteren van een hogere franchise. Een lagere franchise of geen franchise lijkt na overgang op het nieuwe stelsel niet meer mogelijk.

Pensioen en andere toekomstvoorzieningen VII.D.2.5

Met ingang van 1 juli 2023 is de aanwijsbevoegdheid wederom aangepast en uitgebreid.

Ten eerste is de verwijzing naar de Minister van SZW aangepast naar de Minister van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen. Daarnaast is er een nieuwe aanwijzing toegevoegd:

d waarvoor door De Nederlandsche Bank of de Autoriteit Financiële Markten maatregelen zijn opgelegd, of waarvoor een rechterlijke uitspraak heeft plaatsgevonden, op grond waarvan de regeling in overeenstemming moet worden gebracht met de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling of op die wetten gebaseerde bepalingen.

De voorwaarden bij deze aanwijzing zijn uitgewerkt in onderdeel 3.7 van het Verzamelbesluit Pensioenen van 27 juni 2023, nr. 2023-13641. Het gaat bij de nieuwe aanwijzing om situaties waarin in de Wet LB op verschillende plaatsen wordt verwezen naar bepalingen van de PW en de Wvb. Als een pensioenregeling niet in lijn is met die bepalingen van de PW of de Wvb waarnaar wordt verwezen in de Wet LB, kan dat leiden tot een onzuivere fiscale pensioenregeling. De regeling past dan weliswaar materieel binnen de kaders, maar formeel ontbreekt er wat aan. De staatssecretaris vindt dit ongewenst. Om het formele gebrek te herstellen kan DNB of AFM een maatregel opleggen. Er kan ook sprake zijn van een situatie waarin de regeling na een rechterlijke uitspraak in overeenstemming moet worden gebracht met de PW, de Wvb of op die wetten gebaseerde bepalingen. In deze situaties wijst de staatssecretaris de regeling aan als pensioenregeling. Hieraan zijn wel twee voorwaarden verbonden:

De door DNB of de AFM opgelegde maatregel of door de rechter uitgesproken aanpassing ziet niet op een fiscale bepaling. De fiscale bepalingen kunnen op verzoek vooraf immers worden getoetst door de Belastingdienst. Voor deze fiscale bepalingen kan een beschikking worden verkregen op grond van artikel 19c Wet LB.

De regeling wordt in overeenstemming gebracht met de bepalingen van de PW of de Wvb of op die wetten gebaseerde bepalingen conform door DNB of de AFM opgelegde maatregelen of door de rechter uitgesproken aanpassing.

Wij lezen deze voorwaarden zo dat het formele verzuim kan worden hersteld, maar de in de regeling toegezegde pensioenaanspraken wel binnen de fiscale begrenzings moeten blijven.
