



**Netspar**

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

# Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen

*Erik Lutjens  
Fieke van der Lecq*

**DESIGN PAPER 138**

**NETSPAR INDUSTRY SERIES**

**DESIGN PAPERS** zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussiëren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

### **Colofon**

Netspar Design Paper 138, februari 2020

### **Editorial Board**

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen  
Iwan van den Berg – AEGON  
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam  
Marijke Colly – MN  
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden  
Arjen Hussem – PGGM  
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance  
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam  
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht  
Alwin Oerlemans – APG  
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank  
Peter Schotman – Universiteit Maastricht  
Koen Vaassen – Achmea  
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden  
Peter Wijn – APG  
Marianne Zweers – a.s.r.

### **Ontwerp**

B-more Design

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Redactie**

Jolanda van den Braak, Nijmegen  
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>Abstract</b>	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>6</b>
1.1 <i>Ontwikkelingen en aanleiding</i>	6
1.2 <i>Nulscenario: geen enkele verplichtstelling</i>	7
<b>2. De huidige verplichtstellingen: bedrijfstakpensioenfonds, beroepspensioenregelingen en wettelijke regelingen</b>	<b>9</b>
2.1 <i>Verplichte bedrijfstakpensioenfonds</i>	9
2.2 <i>Verplichte beroepspensioenregeling</i>	10
2.3 <i>Andere verschijningen van verplichtstelling</i>	11
2.4 <i>Samenvattend</i>	12
2.5 <i>Intermezzo: twee juridische grondslagen voor binding</i>	12
<b>3. Binding aan de pensioenregeling</b>	<b>14</b>
3.1 <i>Variant 1: rechtstreeks bij formele wet vastgelegde verplichting</i>	14
3.2 <i>Variant 2: bij formele wet vastgelegde verplichting tot naleving van door sociale partners getroffen collectieve pensioenregeling</i>	16
3.3 <i>Variant 3: bij materiële wet vastgelegde verplichting tot naleving van door sociale partners getroffen collectieve pensioenregeling</i>	17
3.4 <i>Variant 4: verplichtstelling met mogelijkheid om uit te treden</i>	18
<b>4. Binding aan de uitvoerder</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Optie 1: keuze bij de werknemer</i>	21
4.2 <i>Optie 2: keuze bij de werkgever</i>	24
4.3 <i>Optie 3: keuze bij georganiseerd overleg</i>	26
4.4 <i>Optie 4: keuze bij georganiseerd overleg met wettelijke binding aan de gekozen uitvoerder</i>	30
4.5 <i>Optie 5: keuze bij wetgever</i>	31
<b>5. Analyse van combinaties</b>	<b>33</b>
5.1 <i>Beoordeling opties in relatie tot enkelvoudige of dubbele verplichtstelling</i>	33
5.2 <i>Beoordeling opties vanuit implicaties voor de soorten regelingen</i>	34
5.3 <i>Beoordeling opties ten aanzien van haalbaarheid en wenselijkheid</i>	35
<b>6. EU-recht</b>	<b>37</b>
6.1 <i>Mededingingsrecht</i>	37
6.2 <i>De vrije dienstverrichting</i>	39
<b>7. Conclusies, beoordeling en onderzoeksagenda</b>	<b>40</b>
7.1 <i>Conclusies</i>	40
7.2 <i>Beoordeling</i>	41
7.3 <i>Nader onderzoek</i>	43
<b>Literatuur</b>	<b>45</b>

## Affiliaties

Erik Lutjens – Vrije Universiteit Amsterdam

Fieke van der Lecq – Vrije Universiteit Amsterdam

## **Samenvatting**

### **Pensioen in geval van einde van de huidige verplichtstelling**

De verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse pensioenstelsel. De laatste jaren rijzen er vragen over de houdbaarheid van de verplichte bedrijfstakpensioenfondsen in de toekomst. Wij onderzoeken welke alternatieven er zijn voor de huidige vormgeving van verplichte bedrijfstakpensioenfondsen en of die alternatieven oplossingen kunnen bieden voor de bedenkingen tegen de huidige verplichtstelling. Wij beoordelen de optie van verplichtstelling van een pensioenregeling – zowel met als zonder wettelijke verplichtstelling van de uitvoerder – en analyseren welke mogelijkheden voor (contractuele) binding bestaan aan zowel de regeling als de uitvoerder. Afschaffing van de verplichtstelling van de uitvoerder zorgt voor meer marktwerking. Maar ook worden werkgevers en werknemers opgezadeld met keuzevraagstukken waarvoor zij slechts beperkt zijn toegerust. Zonder wettelijk verplichte deelneming aan een pensioenregeling bestaat de kans op toename van zowel de witte als grijze vlek op pensioenterrein.

**Abstract****Pensions after the mandatory industry wide schemes**

The mandatory participation in industry wide pension schemes is an important element of the Dutch pension system. In recent years, questions have been raised as to whether this mandatory participation is future proof. We consider alternatives for mandatory participation and their implications for the Dutch pension system and its elements. Among others, we study the option of a mandatory plan with and without a mandatory delivery organization, as well as the option to connect the pension plan to the collective labour agreement. Our analysis indicates that abolishment of the mandatory plans leads to freedom of competition on markets, but this in turn may result in the disappearance of collective pension plans altogether. By implication, the lack of a mandatory scheme may enhance the so-called white and grey spots, indicating a larger number of employees without a pension plan. It also implies that employers and employees have to make choices on issues they are now knowledgeable about.

## 1. Inleiding

De verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds bestaat sinds 1949<sup>1</sup> en is op dit moment geregeld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000<sup>2</sup>). In de toelichting op de Wet Bpf 2000 is het belang van de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds omschreven als het verkleinen van de witte en grijze vlek op pensioenterrein.<sup>3</sup>

De verplichte deelneming heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van op solidariteitsbasis gebaseerde pensioenen in de tweede pijler. Het fenomeen verplichtstelling bestond in 2019 zeventig jaar. Leek de verplichtstelling bij het vijftigjarig bestaan nog een lange toekomst tegemoet te gaan<sup>4</sup>, momenteel worden er vraagtekens geplaatst bij de houdbaarheid van de verplichtstelling.

### 1.1 Ontwikkelingen en aanleiding

In het regeerakkoord 2017–2021, 'Vertrouwen in de toekomst'<sup>5</sup>, is het beleidsdoel tot behoud van de verplichtstelling duidelijk aangegeven: 'De huidige verplichte deelname aan bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen blijft gehandhaafd'. Dit sluit aan bij het uitgangspunt in de Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel: 'Het kabinet ziet een vorm van verplichtstelling aan bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen als een sterk punt van het Nederlands pensioenstelsel en wil dit behouden.<sup>6</sup> In de brief van 5 juni 2019 over het principeakkoord over een nieuw pensioenstelsel heeft de minister van SZW het belang van behoud van de verplichtstelling opnieuw benadrukt: 'Het nieuwe stelsel dient Europeesrechtelijk houdbaar te blijven, met inbegrip van de verplichtstelling.'<sup>7</sup>

1 Wet van 17 maart 1949, *Stb.* 1949, J 121, hierna te noemen: Wet Bpf 1949.

2 Wet van 21 december 2000, *Stb.* 2000, 628.

3 Onder de witte vlek verstaan we de werkgever zonder pensioenregeling, onder de de grijze vlek de werkgever die wel een pensioenregeling heeft, maar slechts voor een deel van de werknemers. De MvT zegt het als volgt: 'Via de verplichtstelling wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de verkleining van de witte en grijze vlekken (dit bestrijkt het gebied van de werknemers waarvoor door de werkgevers geen of slechts voor een deel van de werknemers een pensioentoezegging is gedaan)', *Kamerstukken II 1999/00, 27073, 3, p. 1.*

4 Zie Lutjens 1999.

5 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-2017-vertrouwen-in-de-toekomst>.

6 *Kamerstukken II 2015–16, 32043, nr. 337, bijlage, 11 juli 2016.*

7 *Kamerstukken II 2018/19, 32043, 457.* Zie ook de brief van 1 februari 2019 over vernieuwing van het pensioenstelsel. *Kamerstukken II, 2018–19, 32043, nr. 443.*

Toch zijn er ook discussiepunten over de toekomst van het pensioenstelsel met mogelijke gevolgen voor de toekomstige houdbaarheid van de huidige verplichtstelling. Die discussiepunten zijn in het debat over de toekomst van het pensioenstelsel vaak verwoord, ook weer in het Advies 19/05 van de SER van 5 juni 2019 'Naar een nieuw pensioenstelsel'<sup>8</sup>. Wij volstaan met de constatering dat de discussiepunten betrekking hebben op de demografische ontwikkelingen, de flexibilisering van de arbeidsmarkt – waaronder de positie van zelfstandigen –, de afschaffing van de doorsneemethodiek, de kwetsbaarheid van de uitkeringsovereenkomst en de wens tot meer keuzevrijheid voor deelnemers. Voor het geval de huidige verplichtstelling in de toekomst niet houdbaar blijkt of toch heroverwogen wordt, is het van belang een alternatief te hebben voor vormgeving van de verplichte deelneming in een pensioenregeling in de tweede pijler; een 'Plan B' om een vorm van verplichte deelneming te behouden. Dat is belangrijk, omdat zonder een stelsel met verplichte deelneming er slechts contractsvrijheid is om wel of geen pensioenregeling tot stand te brengen. Dit brengt een grote kans op toename van de witte en ook de grijze vlek mee. Wij nemen tot uitgangspunt dat het een beleidsdoel is om dat zoveel mogelijk te voorkomen. In dit onderzoek leggen we de focus daarom op mogelijkheden voor een andere vormgeving van een verplichtstelling. Voor de volledigheid en om de gevolgen daarvan te duiden, bespreken we tevens het scenario waarin geen enkele vorm van verplichtstelling geldt (het 'nulscenario').

## **1.2 Nulscenario: geen enkele verplichtstelling**

Het scenario waarbij geen enkele vorm van wettelijke verplichtstelling van een pensioenregeling geldt – ook niet van een uitvoerder –, impliceert dat binding aan een pensioenregeling (en de uitvoerder) uitsluitend op contractuele grondslag tot stand komt. Binnen een arbeidsverhouding komt die binding ofwel tot stand op grond van een individuele pensioenovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer óf op grond van een door sociale partners overeengekomen collectieve overeenkomst omtrent een pensioenregeling, bijvoorbeeld op basis van een cao. Niet georganiseerde werkgevers zijn dan evenwel niet gebonden. Het blijkt dat vooral kleine

8 Advies 19/05, juni 2019, <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/naar-een-nieuw-pensioenstelsel.pdf>.

werkgevers en werkgemers met nieuwe vormen van inrichting van de arbeid (zoals platformarbeid) niet georganiseerd zijn.<sup>9</sup>

In dit nulscenario is sprake van contractvrijheid; werkgevers en werknemers kunnen op vrijwillige basis besluiten om een pensioenregeling overeen te komen. Uit onderzoek blijkt dat veel mensen er moeite mee hebben om aan de verre toekomst evenveel belang te hechten als aan het heden. Hierdoor kunnen pensioenen bij de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden<sup>10</sup> in het gedrag komen en is de kans op een toename van de 'witte vlek' en de 'grijze vlek' groot.

9 Vgl. de brief van de minister van SZW van 19 november 2018 inzake het vervolgonderzoek naar de witte vlek, *Kamerstukken II* 2018–19, 32043, nr. 427, in reactie op het onderzoek van het CBS waaruit een witte vlek blijkt met een omvang van 13% van de werknemers, zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/45/witte-vlek-op-pensioengebied-2016> en met name ook CBS, *Pensioenregelingen bij werkgevers zonder verplichtstelling. Verdiepend kwalitatief onderzoek bij analyse witte vlekken*, <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2017/22/kwalitatief-onderzoek-bij-analyse-witte-vlekken>.

10 Van Els, Van Rooij & Schuit 2006, Omtzigt 2006.



## **2. De huidige verplichtstellingen: bedrijfstakpensioenfondsen, beroepspensioenregelingen en wettelijke regelingen**

De huidige verplichtstellingen en hun grondslagen en functie zijn al vaker beschreven.<sup>11</sup> Mede vanwege de omvang volstaan we in dit paper met een korte beschrijving van enkele voor het onderwerp relevante karakteristieken, om te kunnen duiden wat er niet meer is indien de huidige verplichtstelling niet meer bestaat.<sup>12</sup>

### **2.1 Verplichte bedrijfstakpensioenfondsen**

#### *Strekking*

De Wet Bpf 2000 regelt, zoals de titel en art. 2 van de wet het zeggen, de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Een andere uitvoerder dan het bedrijfstakpensioenfonds heeft geen toegang tot de verplichtstelling. De inhoud van de pensioenregeling wordt bepaald door de sociale partners in de bedrijfstak of – wanneer die bevoegdheid op grond van statuten en reglementen is toegekend – door het bedrijfstakpensioenfonds door besluitvorming over het pensioenreglement. Op grond van art. 3 jo art. 4 Wet Bpf 2000 zijn de deelnemers en, voor zover het werknemers betreft, hun werkgevers verplicht tot naleving van de statuten en reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds. Er is aldus een wettelijke nalevingsplicht die van rechtswege<sup>13 14</sup> geldt voor ieder tot wie de werkingssfeer van de verplichtstelling zich uitstrekt, ongeacht het 'georganiseerd' zijn van de werkgevers en/of werknemers. De contractvrijheid van partijen, werkgevers, werknemers en sociale partners, is voor zover er sprake is van een verplichtstelling hiermee weggenomen.<sup>15</sup>

#### *Dubbele binding: bedrijfstakpensioenfonds en pensioenregeling*

Door de combinatie van de verplichtstelling van deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds met de verplichting statuten en reglementen na te leven, is er sprake

11 Zie Lutjens 2014, p. 68–84; Asser/Lutjens 7–XI 2019, Hoofdstuk 5; Poel, van der 2013.

12 Ter voorkoming van misverstand: onder verplichtstelling verstaan wij in dit paper de vormen van wettelijke verplichtstelling en niet de – wel kleine verplichtstelling genoemde – contractuele binding aan collectieve overeenkomsten – als cao's – betreffende pensioen.

13 Zie Hoge Raad 13 maart 2015, NJ 2015/241 (*Carlande*).

14 Ook pensioenaanspraken van deelnemer ontstaan van rechtswege, zie Hoge Raad 3 februari 2012, NJ 2012/93.

15 Zie Hoge Raad 2 maart 2018, NJ 2018/317 (*PMT/Bovag*).

van een tweevoudige of dubbele binding: 1) aan het bedrijfstakpensioenfonds en 2) aan de pensioenregeling (zoals vervat in het pensioenreglement).<sup>16</sup>

### *Deelnemers*

De verplichtstelling is mogelijk voor 'een of meer bepaalde groepen van personen die in de betrokken bedrijfstak werkzaam zijn' (art. 2 lid 1 Wet Bpf 2000). Deze omschrijving betekent dat het 'werkzaam zijn' in de bedrijfstak het criterium is om als werkende onder de verplichtstelling te vallen. Een arbeidsovereenkomst (als bedoeld in de Pensioenwet) is niet vereist. Dit impliceert dat de verplichtstelling ook betrekking kan hebben op zelfstandigen (geen arbeidsovereenkomst) en op de directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Pensioenwet (of een andere in een arbeidsverhouding werkende persoon, niet zijnde een werknemer in de zin van de Pensioenwet). De Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds uit 1949 was juist specifiek ingericht om ook de verplichte deelneming van zelfstandigen in een bedrijfs(tak)pensioenfonds mogelijk te maken.<sup>17</sup> Van de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds voor zelfstandigen is in de praktijk op slechts beperkte schaal gebruik gemaakt.<sup>18</sup>

## **2.2 Verplichte beroepspensioenregeling**

### *Strekking*

De Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) regelt de mogelijkheid tot verplichtstelling van deelneming in een beroepspensioenregeling.<sup>19</sup> De verplichtstelling betreft enkel de deelneming in de beroepspensioenregeling; de pensioenuitvoerder wordt niet rechtstreeks bij wet aangewezen. De keuze van de uitvoerder ligt bij de beroepspensioenvereniging en wordt geformaliseerd door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst door de beroepspensioenvereniging met de uitvoerder van de beroepspensioenregeling (art. 1 Wvb).

Toegelaten uitvoerders zijn volgens art. 8 Wvb a) een pensioenuitvoerder (dat zijn volgens de definitie van art. 1 Wvb een beroepspensioenfonds, een verzekeraar met vestiging in Nederland of een premiepensioeninstelling), b) een in het buitenland gevestigde verzekeraar en c) een pensioeninstelling uit een andere lidstaat

16 Vgl. Lutjens, *TPV* 2018/1 en Lutjens 2014, p. 68-84.

17 Zie Lutjens 1999.

18 Als voorbeelden worden vaak aangehaald het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf en het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

19 Wet van 6 oktober 2005, Stb. 2005, 526.

(buitenlandse instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, de 'IBPV's'/'IORP's'<sup>20</sup>). De definitie van beroepspensioenfonds sluit ook het algemeen pensioenfonds in, zodat een dergelijk fonds als beroepspensioenfonds voor uitvoering van een beroepspensioenregeling kan functioneren (zie ook art. 4 Wvb). De keuze van de uitvoerder is bindend voor de beroepsgenoten die onder de verplichtstelling vallen via de wettelijke verplichting tot naleving van de uitvoeringsovereenkomst (art. 7 lid 3 Wvb). Indien de beroepspensioenregeling wordt uitgevoerd door een beroepspensioenfonds, leven die beroepsgenoten tevens de statuten van dat fonds na, inclusief de besluiten die daarop gebaseerd zijn (art. 7 lid 4 Wvb).

#### *Dubbele binding: pensioenregeling en uitvoeringsovereenkomst*

Door de combinatie van verplichtstelling van een beroepspensioenregeling en de verplichting tot naleving van de uitvoeringsovereenkomst, is ook hier sprake van een dubbele binding aan zowel de regeling als de uitvoerder. Het belangrijke verschil met de Wet Bpf 2000 is dat bij de Wvb alle toegelaten uitvoerders gekozen kunnen worden, terwijl bij de Wet Bpf 2000 alleen een bedrijfstakpensioenfonds verplicht kan worden gesteld.

#### *Deelnemers*

De verplichtstelling geldt voor degene die de hoedanigheid van beroepsgenoot heeft (dat is: de natuurlijke persoon die deel uitmaakt van een beroepsgroep, art. 1 Wvb). Of de beroepsgenoot het beroep uitoefent als zelfstandige of als werknemer is niet van belang. Wel geldt het voorschrift dat een beroepspensioenregeling in overwegende mate bestemd is voor zelfstandig werkende beroepsgenoten (art. 20 lid 1 Wvb).

### **2.3 Andere verschijningen van verplichtstelling**

Er zijn nog enkele andere verschijningen van verplichtstelling. Wij volstaan met het vermelden van twee verschijningsvormen vanuit de wettelijke grondslagen:

1. de Wet Privatisering ABP (hierna: 'WPA')<sup>21</sup>. Deze bevat de rechtstreeks bij wet opgelegde verplichte deelneming aan het bedrijfstakpensioenfonds ABP en binding aan het door de sociale partners bij de overheid overeengekomen over pensioen. Er is dus een tweevoudige of dubbele binding aan fonds en regeling (art. 21 en 4 WPA). Deelnemers zijn de in de WPA genoemde groepen van overheidswerknemers.

20 Als bedoeld in Richtlijn 2016/2341/EU betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening.

21 Wet van 21 december 1995, *Stb.* 1995, 639.

2. Wet op het Notarisambt (hierna: Wna)<sup>22</sup>. Deze bevat de rechtstreeks bij wet opgelegde verplichte deelneming in het door de minister aangewezen pensioenfonds, waarbij de nalevingsplicht van art. 4 Wet Bpf 2000 ten aanzien van statuten en reglementen van toepassing is. Er is hier sprake van een tweevoudige of dubbele binding aan fonds en regeling (art. 113a Wna). Deelnemers zijn degenen die – als werknemer of zelfstandige – het beroep van notaris, kandidaat-notaris of toegevoegd notaris uitoefenen. De inhoud van de pensioenregeling wordt bepaald door de notariële beroepspensioenvereniging.

#### **2.4 Samenvattend**

Er zijn twee verschijningsvormen van verplichtstelling: deelneming aan het fonds en deelneming in de regeling. Bij verplichte deelneming aan het fonds is er tevens een verplichte binding aan de regeling (die het fonds uitvoert). Bij de verplichte deelneming in de regeling is er bij de Wvb (de huidige verschijning van verplichtstelling van de regeling, zoals in paragraaf 2.2 besproken) ook een wettelijke binding aan de pensioenuitvoerder<sup>23</sup>; die uitvoerder is evenwel niet rechtstreeks bij wet aangewezen, maar wordt gekozen door de beroepspensioenvereniging. Bij alle in dit hoofdstuk besproken verschijningsvormen van verplichtstelling is de inhoud van de pensioenregeling niet bij wet bepaald. Wat betreft de deelnemers valt op te merken dat zij in een bepaalde bedrijfstak of beroep werkzaam zijn.

#### **2.5 Intermezzo: twee juridische grondslagen voor binding**

Vertrekpunt voor de verdere analyse is het juridische gegeven dat er slechts twee grondslagen voor binding aan een uitvoerder en regeling mogelijk zijn: 1) contractueel (bij overeenkomst) of 2) wettelijk. Contractuele binding is mogelijk op grond van individuele (pensioen)overeenkomsten, maar ook via een collectieve (arbeids- of pensioen)overeenkomst, bijvoorbeeld een cao. Een dergelijke collectieve overeenkomst kan voor werkgevers en werknemers door de sociale partners (werkgevers- en werknemersverenigingen) worden afgesloten en voor ondernemers (ook zelfstandigen) door organisaties die als ondernemingsverenigingen optreden. Een collectieve

<sup>22</sup> Wet van 3 april 1999, *Stb.* 1999, 190.

<sup>23</sup> In het onderstaande wordt de markt voor de uitvoering van regelingen onderscheiden van de markt voor uitvoeringsdiensten. De uitvoering van regelingen is in handen van onder andere pensioenfondsen en verzekeraars, terwijl de uitvoeringsdiensten kunnen worden verzorgd door onder andere vermogensbeheerders, administratiekantoren en pensioenuitvoeringsbedrijven (PUB's). Hierna wordt de term 'uitvoerder' gebruikt voor de voor uitvoering verantwoordelijke partij, terwijl de feitelijke werkzaamheden worden gedaan door 'uitvoeringsdienstverleners'.

*Schema 1. Binding aan pensioenregeling*

	<b>Grondslag</b>	<b>Aard</b>	<b>Voor wie</b>
1	individuele overeenkomst	individuele contractvrijheid	partijen bij de overeenkomst
2	collectieve overeenkomst (cao of andere vorm van collectieve overeenkomst)	collectieve contractvrijheid + individuele contractvrijheid voor niet-leden	leden van de contract-sluitende partijen; niet-leden zijn niet gebonden (zoals bij cao's de ongeorganiseerde werkgevers en werknemers)
3	collectieve overeenkomst met wettelijke binding (zoals algemeen verbindend verklaring van cao's of verplichte deelneming aan uitvoeringsovereenkomst)	collectieve contractvrijheid; geen individuele contractvrijheid	ieder die valt onder de werkingssfeer van de overeenkomst: leden en niet-leden van de contract-sluitende partijen
4	Wet	geen contractvrijheid	ieder op wie de wet betrekking heeft

overeenkomst geeft binding voor degenen die door lidmaatschap van een van de contractsluitende partijen door die overeenkomst gebonden worden. Indien de collectieve overeenkomst het karakter heeft van een cao, volgt de binding mede uit het cao-recht (art. 9, 12 Wet cao). Bij een collectieve overeenkomst die niet het karakter van een cao heeft, volgt binding uit het verenigingsrecht (art. 2:46 BW). Dit impliceert dat er vier juridische mogelijkheden van binding zijn, zie schema 1.

Gelet op het doel van dit paper – het onderzoeken van een alternatieve vorm van verplichtstelling – analyseren wij in het vervolg de mogelijkheden voor gedwongen, verplichte binding: de mogelijkheden 3 en 4 uit het schema. De mogelijkheden 1 en 2 zijn gebaseerd op contractvrijheid ofwel op vrijwilligheid en vallen binnen het beschreven nulscenario (zie par. 1.2). In hoofdstuk 3 bespreken wij de varianten voor verplichte binding aan een pensioenregeling. In hoofdstuk 4 komt de binding aan de uitvoerder aan bod.

### 3. Binding aan de pensioenregeling

Dit is het scenario van enkelvoudige verplichte binding aan een pensioenregeling, maar niet aan een bepaalde pensioenuitvoerder. In dit hoofdstuk analyseren we hoe die binding aan de regeling tot stand kan worden gebracht.<sup>24</sup>

#### 3.1 Variant 1: rechtstreeks bij formele wet vastgelegde verplichting

##### *Vormgeving*

In een formele wet<sup>25</sup> wordt vastgelegd dat de werkgever een verplichting heeft tot het treffen van een pensioenregeling. Dit kan een verplichting zijn tot het treffen van 'een' gebruikelijke pensioenregeling voor de sector, maar dat genereert een tamelijk onbepaalde verplichting en zal vragen oproepen over wat in de sector gebruikelijk is. Het ligt meer voor de hand de werkgever te verplichten een minimumbedrag of percentage van het loon als pensioenpremie beschikbaar te stellen, eventueel met duiding van de pensioensoorten waarin moet worden voorzien.<sup>26</sup> Dat is dan een wettelijk minimum. Een werkgever kan meer pensioen toezeggen aan of overeenkomen met zijn werknemers dan dit minimum.<sup>27</sup>

##### *Voor wie*

Een rechtstreekse bij wet opgelegde verplichting kan vastgelegd worden in titel 7.10 BW (arbeidsovereenkomst) en geldt dan voor alle werkgevers en hun werknemers tussen wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht bestaat in de zin van art. 7:610 BW. Er zou ook een meer algemeen geldende Wet Pensioenplicht van gemaakt kunnen worden waarbij de verplichting tot het treffen van een pensioenregeling geldt voor ieder die werkzaam is in een arbeidsverhouding, of nog breder, voor ieder die werkzaam is; een nationale pensioenplicht voor alle werkenden. Die verplichting zou ook (kunnen) gelden voor zelfstandigen, al dan niet met vormen van vrijstelling of

24 Dit is eerder uitgebreid beschreven en toegelicht in Van der Lecq, Lutjens e.a., 2015.

25 Dat is de door regering en Staten-Generaal gezamenlijk vastgestelde wet (art. 81 Grondwet).

26 Vergelijkbaar met de invulling van een adequate pensioenregeling voor payroll-werknemers in het concept Besluit allocatie arbeidskrachten voor intermediairs, *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, 65, Bijlage. Een op premiebetaling gebaseerde pensioenregeling sluit ook meer aan bij de uitgangspunten van het principeakkoord voor vernieuwing van het pensioenstelsel, zoals beschreven in het SER-advies 19/05.

27 Met dien verstande dat voor de fiscale acceptatie als pensioenregeling een maximum aan de premie zal zijn verbonden.

*opting-out*. Hiermee zou een vorm van arbeidsvorm-neutrale toegang tot pensioenregelingen te realiseren zijn.<sup>28</sup>

### *Beoordeling*

Een directe wettelijke pensioenplicht is een zeer effectieve methode voor verplichte pensioenopbouw. Voor werknemers is dit echter nooit opportuun gevonden wegens de beperkte omvang van de witte vlek en ook omdat de tweede pijler in beginsel tot de autonomie van sociale partners wordt gerekend.<sup>29</sup> Dit kan veranderen indien de witte vlek toeneemt. Een dergelijke toename zou zich bijvoorbeeld kunnen manifesteren indien werkingssfeerbepalingen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen onvoldoende mee-evolueren met de groei van flexibele arbeidsvormen, dan wel met de opkomst van nieuwe (vormen en inrichting van) ondernemingsactiviteiten (nieuwe technologieën, platformorganisaties) die niet altijd passen binnen de traditionele werkingssfeerbepalingen. Een verplichte pensioenregeling voor zelfstandigen stuit op weerstand in de politiek en bij organisaties van zelfstandigen in verband met de ondernemersvrijheid en de hoogte van de premie. Een verplichting (auto-enrollment) met mogelijkheid tot uittreding (opt-out) kan wellicht aan die laatste bezwaren tegemoet komen. Invulling daarvan behoeft nadere uitwerking en gaat het kader van deze studie te buiten.<sup>30</sup> Bij de uitwerking moet ook aandacht uitgaan naar de handhaving (van met name premiebetaling).<sup>31</sup>

28 Dat sluit aan bij eerdere gedachten voor een arbeidsvorm-neutraal kader voor het aanvullend pensioen. Zo wil het kabinet stappen in de richting van een arbeidsvorm-neutraal pensioenkader stimuleren bij de uitwerking van het pensioenakkoord, zie de brief van 5 juni 2019, *Kamerstukken II 2018/19*, 32043, 457. Vgl. ook het rapport van de Commissie Regulering van werk (Commissie-Borstlap), *Kamerstukken II 2018/19*, 29544, 920. Zie voorts het pleidooi van G.J.B. Dietvorst voor een arbeidsvorm-neutraal fiscaal pensioenkader, afscheidsrede 16 oktober 2015, *NJB 2015/1845*. Bij deze aangehaalde bronnen ging het overigens niet noodzakelijk om een verplichte toegang van alle werkenden tot pensioenregelingen.

29 Ook de contractvrijheid van sociale partners zoals geborgd in ILO-Verdragen zou een beletsel kunnen zijn voor rechtstreekse wettelijke plichten ten aanzien van het aanvullend pensioen, vgl. Van der Heijden 2018.

30 Zie voor eerdere aanzetten voor een uitwerking Oerlemans & Van der Lecq 2008; Van der Lecq & Oerlemans 2015; Boumans & Lutjens 2018.

31 Waarbij een gedachte zou kunnen zijn om de premie-inning en afdracht via de Belastingdienst te laten verlopen.

### **3.2 Variant 2: bij formele wet vastgelegde verplichting tot naleving van door sociale partners getroffen collectieve pensioenregeling**

#### *Vormgeving*

Bij deze variant bepalen de sociale partners of er een pensioenregeling tot stand komt. Indien zij een pensioenregeling treffen, wordt deze vastgelegd in een door hen gesloten collectieve pensioenovereenkomst. De sociale partners bepalen de inhoud van de pensioenregeling. De wet schrijft directe, automatische binding aan de collectieve overeenkomst voor (zoals in de huidige WPA). Voor een dergelijke collectieve overeenkomst voor een onderneming heeft wettelijke binding geen versterkend effect aan werkgeverskant. Zo'n versterkend effect is er wel voor een collectieve overeenkomst voor een bedrijfstak: immers voor de niet-georganiseerde werkgevers die niet reeds via lidmaatschap zijn gebonden, net als bij het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van een bedrijfstak-cao. De verplichting zou zich ook kunnen uitstrekken tot zelfstandigen in de bedrijfstak of een beroep indien organisaties die zelfstandigen (kunnen) vertegenwoordigen een pensioenregeling overeenkomen. In deze situaties moet wel beoordeeld worden welke regels er zijn voor de representativiteit en de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de partijen die de pensioenregeling overeenkomen.

#### *Voor wie*

De sociale partners of andere bevoegde organisatie(s) bepalen de werkingssfeer van werkzame personen die onder de pensioenregeling vallen.

#### *Beoordeling*

Deze variant kan zorgen voor binding van alle werkenden in een bedrijfstak of beroep aan een pensioenregeling. De keuze voor het treffen van een dergelijke regeling is echter aan de organisaties die bevoegd zijn om een collectieve overeenkomst te sluiten. Er is in zoverre contractvrijheid. Deze variant ligt voor zover het de binding aan de pensioenregeling betreft dicht tegen de huidige Wet Bpf 2000 en Wvb aan. De organisaties bepalen niet alleen of een pensioenregeling wordt overeengekomen, maar ook voor wie, de werkingssfeer – en dit zowel gerelateerd aan bedrijfsactiviteiten of beroepsgenoten als aan de (groepen) van werkzame personen tot wie de regeling zich uitstrekt. Binnen de gekozen werkingssfeer komt er op effectieve wijze een verplichte pensioenregeling tot stand. Een landelijke plicht is er echter niet. De afbakening van de werkingssfeer in relatie tot bedrijfsactiviteiten impliceert dat – net als bij de huidige Wet Bpf 2000 – discussie mogelijk is over de vraag of een



onderneming onder de regeling valt. Die discussie is onvermijdelijk, maar kan mogelijk voorkomen worden door het opstellen van goed doordachte werkingsfeerbepalingen. De bedrijfstakgewijze invulling zal de spanning tussen steeds meer flexibele arbeidsvormen en een verplichte pensioenregeling niet oplossen, noch de geringe participatie van zelfstandigen verbeteren, indien de organisaties de zelfstandigen niet onder de werkingsfeer brengen. De spanning over flexibele arbeidsvormen kan echter veel minder zwaarwegend zijn indien de (keuze van de) uitvoerder aansluit bij de flexibiliteit op de arbeidsmarkt (zie nader hoofdstuk 4). De handhaving van de verplichte pensioenregeling in deze variant ligt bij de organisaties die de pensioenregeling zijn overeengekomen; zo kan de werknemersorganisatie nakoming vorderen van een werkgever. Ook de uitvoerder zal handhavend kunnen optreden, maar dan moet wel geborgd zijn dat een uitvoerder is ingeschakeld (zie hierover hoofdstuk 4).

### **3.3 Variant 3: bij materiële wet vastgelegde verplichting tot naleving van door sociale partners getroffen collectieve pensioenregeling**

#### *Vormgeving*

Bij deze variant wordt een collectieve pensioenregeling die door de sociale partners overeengekomen is, verplichtgesteld bij materiële wet<sup>32</sup>. Er is dan een wettelijke versterking van collectieve afspraken. Of die worden gemaakt valt binnen de contractsvrijheid. Die versterking heeft ook hier vooral effect voor de ongeorganiseerde werkgevers bij een bedrijfstakovereenkomst. Het meest voor de hand ligt de methode van een verplichtstellingsbesluit door de minister op verzoek van de sociale partners (zoals in de huidige Wet Bpf 2000). Deze variant verschilt in rechtsgevolg niet van de verplichting opgelegd bij formele wet (variant 2). Het verschil met variant 2 is dat variant 3 nog een toetsmoment kent, doordat de minister een besluit moet nemen over de verplichtstelling. Eenzelfde vormgeving is denkbaar op verzoek van organisaties die zelfstandigen vertegenwoordigen; dat kunnen dezelfde sociale partners zijn of (vergelijkbaar met de huidige Wvb) organisaties voor zelfstandigen. Variant 3 is vergelijkbaar met de binding aan de pensioenregeling zoals neergelegd in de Wvb en is op grond van de huidige wetgeving voor werknemers mogelijk door het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen betreffende pensioen.<sup>33</sup> Het algemeen verbindend verklaren (hierna: 'avv') van pensioenafspraken gebeurt thans niet ingevolge het

32 Dat is een regeling die de burger bindt, niet zijnde een formele wet; bijvoorbeeld een AMvB of een ministerieel besluit.

33 Zie uitgebreider Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015, 27–29. Zie ook Meerten, van & Van Zanden 2017 en de reactie hierop van Lewin & Soetendal 2018.

Toetsingskader AVV, maar zou op grond van art. 2 Wet AVV wel mogelijk zijn. Het bezwaar daartegen bij de huidige wetgeving is dat het algemeen verbindend verklaren voor een periode van maximaal twee jaar mogelijk is, waardoor er (telkens) avv-loze perioden kunnen zijn. Dat maakt de huidige Wet AVV een minder geschikt instrument, tenzij het doel is om continuïteit van de pensioenregeling tot stand te brengen.<sup>34</sup> Om de versterking die variant 3 beoogt met meer continuïteit mogelijk te maken, zou óf de Wet AVV verruimd moeten worden óf een aparte Wet verplichte bedrijfstakpensioenregeling in het leven geroepen kunnen worden. Een dergelijke aparte wet zou ook een bredere werking kunnen krijgen dan alleen voor bedrijfstakpensioenregelingen in de vorm van een Wet verplichtstelling collectieve pensioenovereenkomsten. Een aparte wet is een betere optie dan het huidige avv-kader, omdat daaraan dan invulling gegeven kan worden die is toegesneden op de pensioenregeling, waarbij koppeling met een cao niet noodzakelijk aanwezig hoeft te zijn en de wet zich niet tot werknemers hoeft te beperken.<sup>35</sup> Het is aannemelijk dat bij deze vormgeving van de verplichtstelling regels over de representativiteit vastgesteld worden.

#### *Voor wie*

De sociale partners bepalen de werkingssfeer van onder de pensioenregeling vallende bedrijfsactiviteiten en werkzame personen.

#### *Beoordeling*

Hiervoor geldt hetzelfde als beschreven bij variant 2. Er zullen hierbij vragen opkomen over de werkingssfeer zoals die nu ook voorkomen in relatie tot werkingssfeerbepalingen in algemeen verbindend verklaarde cao's en verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Dergelijke vragen betreffen zowel de werkingssfeer voor onder de overeenkomsten vallende ondernemingen, als de reikwijdte voor werkzame personen.

### **3.4 Variant 4: verplichtstelling met mogelijkheid om uit te treden**

#### *Vormgeving*

Variante 4 is niet een zelfstandige variant, maar een keuze om uit te treden die toegevoegd kan worden aan de besproken varianten 1, 2 en 3. Er is dan de standaardoptie (de default) van verplichte deelneming met de keuzemogelijkheid om uit te treden (in het Verenigd Koninkrijk bekend als *automatic enrollment* met *opting-out*). Het

<sup>34</sup> Anders Meerten, van & Van Zanden 2017.

<sup>35</sup> Met de aantekening dat het niet per definitie is uitgesloten dat zelfstandigen aan een cao zijn gebonden.

uittreden kan worden gebaseerd op een keuze van de werkgever, dan wel op grond van een individuele keuze van de werkende (voor wie de verplichte deelneming geldt: werknemer of zelfstandige). De bruikbaarheid en invulling van deze mogelijkheid vergt nader onderzoek.<sup>36</sup>

Een andere mogelijkheid tot het maken van een keuze die afwijkt van de verplichtstelling, is om de verplichtstelling het karakter van driekwart dwingend recht toe te kennen. Dat wil zeggen: afwijkende afspraken zijn toegestaan maar alleen op grond van een cao of een collectieve overeenkomst die daarmee op één lijn gesteld is – een in het arbeidsrecht niet ongebruikelijke rechtsfiguur.<sup>37</sup> Een afwijking bij een zodanige collectieve (pensioen)overeenkomst geldt alleen voor de georganiseerde werkgevers (en hun werknemers) en andere door lidmaatschap gebonden instellingen of personen. Een bepaling van driekwart dwingend recht zoals hier besproken versterkt de betrokkenheid van het collectief overleg bij pensioen in vergelijking met een enkele wettelijke binding zonder zeggenschap van het georganiseerd overleg.

#### *Voor wie*

Voor de werkingssfeer van de verplichte deelneming geldt hetgeen bij varianten 1, 2 en 3 is opgemerkt. De mogelijkheid van opting-out kan aan alle werkgevers en deelnemers die onder de verplichtstelling vallen openstaan of alleen mogelijk worden gemaakt voor bepaalde groepen deelnemers, bijvoorbeeld alleen voor zelfstandigen (zie ook par. 3.1 Beoordeling).

#### *Beoordeling*

De mogelijkheid van opting-out kan de acceptatie van een vorm van verplichtstelling vergroten voor groepen die tegen een verplichtstelling zijn en hiermee de toegang van alle werkenden tot het tweedepijlerpensioen vergemakkelijken en vergroten<sup>38</sup>. De wijze waarop opting-out ingevuld wordt, vergt uitwerking (zoals op de punten: Onder welke voorwaarden kan een keuze worden herzien en hoe vaak? Is selectie mogelijk bij het herzien van een keuze?). Ook behoeven de zorgplicht en informatieverantwoordelijkheid aandacht. Dit om te voorkomen dat deelnemers verkeerde keuzes maken bij de opting-out-beslissing.

36 Zie voor de aanzet daartoe voor zzp'ers onder meer Oerlemans & Van der Lecq 2008; Van der Lecq & Oerlemans 2015; Boumans & Lutjens 2018.

37 Zie over driekwart dwingend recht in het arbeidsrecht Bouwens, Duk & Bij de Vaate 2018, 2.1. en voor de toepassing ten aanzien van pensioen Lutjens 1999.

38 Hierbij kunnen lessen worden getrokken uit de ervaringen met het National Employment Savings Trust (NEST) uit het VK, zoals gedaan in Van der Lecq & Oerlemans, 2014.

*Schema 2. Binding aan uitvoerder*

Optie	Wie kiest	Aard	Juridische grondslag	Marktstructuur vraagzijde
1	werknemer	vrije keuze individuele werknemer	individuele overeenkomst; contractvrijheid	atomistisch
2	werkgever	vrije keuze individuele werkgever	individuele overeenkomst; contractvrijheid werkgever	atomistisch
3	werkgevers- en werknemers-organisaties	vrije keuze georganiseerd overleg	binding door lidmaatschap; contractvrijheid organisaties	oligopsonie
4	werkgevers- en werknemers-organisaties	wettelijke binding keuze georganiseerd overleg	materiële wet door bindend verklaren contract; contractvrijheid organisaties	monopsonie
5	wetgever	keuze door wetgever	formele wet, geen contractvrijheid	monopsonie

**4. Binding aan de uitvoerder<sup>39</sup>**

Indien er een enkelvoudige verplichtstelling van alleen de pensioenregeling geldt, is de belangrijke vervolgvraag welke instelling die regeling uitvoert en in dat verband vooral ook: wie kiest de uitvoerder?<sup>40</sup> In het verlengde hiervan ligt de vraag: is er één uitvoerder voor de gehele pensioenregeling en alle daarbij aangesloten werkgevers en deelnemers of kunnen er verschillende uitvoerders zijn? Er is een schaal van vrijheid naar collectieve binding, beginnend met geen enkele vooraf bepaalde binding aan een bepaalde uitvoerder, via de binding door collectieve overeenkomsten naar binding bij wet. Schema 2 geeft de mogelijke opties.

De verschillende opties bespreken wij in de volgende paragrafen. Hier signaleren wij dat in het geval van een keuzemogelijkheid ten aanzien van de uitvoerder, in beginsel alle huidige toegelaten uitvoerders in aanmerking komen. Dat zijn: pensioenfondsen (bedrijfstak-, ondernemings-, beroeps- en algemeen pensioenfondsen), verzekeraars (in Nederland of in het buitenland gevestigd), premiepensioeninstellingen en buitenlandse instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (de IBPV's/IORP's). Hierbij geldt dat op grond van de huidige Pensioenwet de premiepensioeninstelling alleen arbeidsgerelateerde premieovereenkomsten mag uitvoeren, waarbij de instelling geen verzekeringstechnisch (biometrisch) risico draagt (art. 1:1 Wet op het

<sup>39</sup> Zie voetnoot 17 over het begrip 'uitvoerder'.

<sup>40</sup> Voor de volledigheid merken wij op dat de keuze van de uitvoerder ook van belang is indien er geen enkele verplichtstelling geldt, ook niet van de pensioenregeling, maar dan kan de partij of kunnen de partijen die over de regeling besluiten ook besluiten welke instelling de pensioenregeling uitvoert en bij wie de keuze voor de uitvoerder ligt.

financieel toezicht en art. 23 lid 1 Pensioenwet). Indien een buitenlandse verzekeraar of IPBV/IORP een onder Nederlands (sociaal en arbeids)recht vallende pensioenregeling uitvoert<sup>41</sup>, dient die buitenlandse uitvoerder zich te houden aan de ter zake geldende normen van de Pensioenwet.<sup>42</sup>

#### 4.1 Optie 1: keuze bij de werknemer

##### *Vormgeving*

Bij deze optie geldt wél een variant van een verplichte pensioenregeling, maar op geen enkele wijze is de werknemer aan een bepaalde uitvoerder gebonden. De werknemer kiest zelf de uitvoerder en heeft de keuze uit alle wettelijk toegelaten pensioenuitvoerders. Bij deze optie is het mogelijk dat de werknemer de uitvoeringsovereenkomst zelf sluit. Het model van de oude PSW-C-polis, waarbij de werknemer zelf de verzekeringsovereenkomst ter uitvoering van de pensioentoezegging sluit (art. 2 lid 4 onder C PSW), herleeft. Het heeft iets weg van het stelsel van keuzevrijheid in zorgverzekering, waar ook de (basis)verzekering verplicht is, maar de keuze van de uitvoerder vrij staat (zie ook hierna bij Beoordeling). Er is een vergaande mate van individualisering bij de uitvoering. Een model met veel concurrentie, veel keuze in de uitvoerder en naar verwachting bij het acceptatiebeleid door de uitvoerder, (of er überhaupt een uitvoeringsovereenkomst wordt aangegaan met de betreffende werknemer) hoge uit of annex aan de Wet op het financieel toezicht voortvloeiende zorg- en informatieplichten, ook over kosten, toename van kansen op teleurstelling in verwachtingen en juridische geschillen die hiermee samenhangen. Bij dit uitvoeringsmodel heeft de pensioenregeling naar verwachting het karakter van een premieovereenkomst, eventueel een kapitaalovereenkomst, mede omdat de werkgever geen zeggenschap heeft over de uitvoering en de keuzes die hierbij worden gemaakt (zoals ten aanzien van beleggingen). Een andere mogelijkheid is om de werkgever te belasten met het sluiten van de uitvoeringsovereenkomst met de uitvoerder die de werknemer heeft aangewezen.

41 Het vraagstuk van het toepasselijke recht bespreken wij niet in dit paper. Dat wordt bepaald door de normen van art. 8 en 9 Rome I. Zie hierover *Asser/Lutjens 7-IX 2019*, hoofdstuk 12.

42 Zie voor buitenlandse IBPV's art. 199a Pensioenwet, met de opmerking dat het Nederlands sociaal en arbeidsrecht niet is beperkt tot de Pensioenwet. Welke bepalingen van de Pensioenwet hier in ieder geval onder vallen is opgesomd in art. 2 lid 11 Pensioenwet. Voor de buitenlandse verzekeraar geldt dat de Pensioenwet op de uitvoeringsovereenkomst van toepassing moet worden verklaard (art. 30 Pensioenwet).

### *Beoordeling*

Het scenario waarin de werknemer de uitvoerder kiest is niet waarschijnlijk. Immers, de werknemer heeft doorgaans weinig verstand van pensioen en zal deze opdracht niet gemakkelijk kunnen vervullen, nog daargelaten of deze daartoe gemotiveerd is. Ook heeft de individuele werknemer geen noemenswaardige onderhandelingsmacht, omdat er veel minder uitvoerders zijn dan individuele werknemers (atomistische vraag). Daardoor ontstaat het risico dat de regeling niet wordt ondergebracht en er geen pensioenopbouw plaatsvindt. Vanuit het beschermingsmotief heeft het daarom niet de voorkeur dat de werknemer de uitvoerder moet kiezen. Bovendien zou het merkwaardig zijn als werknemers hun regeling *niet mogen* kiezen, maar hun uitvoerder *moeten* kiezen. Deze bezwaren kunnen niet worden weggenomen door de werkgever op te dragen de uitvoeringsovereenkomst te sluiten met de pensioenuitvoerder die de werknemer verkiest. Ook dan moet de werknemer immers zelf kiezen, met alle aspecten van dien. De werkgever kan in dat geval bovendien worden opgezadeld met de verplichting om tal van verschillende uitvoerders te contracteren. Dat is belastend en daarom bezwaarlijk.

Deze optie 1 wordt tevens besproken in het onderzoek 'Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling en het algemeen pensioenfonds'.<sup>43</sup> Daarin wordt opgemerkt dat dit scenario kan leiden tot gedragsreacties met betrekking tot risicoselectie. Uit de zorgsector kunnen lessen worden geleerd over de eventuele mitigerende werking van een vereveningsstelsel. En uit de gedragseconomie en neuropsychologie over individuele keuzeprocessen met betrekking tot onaangename en/of gecompliceerde onderwerpen. Een citaat uit genoemd onderzoek: '[Dit scenario] houdt in dat de verplichtstelling van de pensioenregeling rechtstreeks bij wet plaatsvindt, met keuzevrijheid van de deelnemer van de pensioenuitvoerder van de regeling. [Hierbij is] aangenomen dat de deelnemer niet de contractspartij van de pensioenuitvoerder is.' En: 'Bij dit scenario is het aan de deelnemer om een uitvoerder te kiezen van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling.'

### *Verwachte marktreacties*

Net als bij de andere alternatieve scenario's, is averechtse selectie door de werknemer en risicoselectie door de pensioenuitvoerder een waarschijnlijke gedragsreactie. Van averechtse selectie door de deelnemer is sprake als deelnemers met een hoge levensverwachting deelnemen aan relatief goedkope regelingen, waardoor de andere

<sup>43</sup> Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015.

regelingen relatief duur worden voor mensen met een lage levensverwachting. Omgekeerd kunnen pensioenuitvoerders aankomende deelnemers met een hoge levensverwachting willen weigeren (risicoselectie). Door beide mechanismen ontstaat dynamiek in de samenstelling van de groep deelnemers (solidariteitskring), waardoor er tussen uitvoerders verschillen ontstaan in de risico-eigenschappen van hun deelnemerspopulaties.

In de zorgverzekeringsmarkt is een vereveningssysteem mogelijk, omdat het basispakket hier bij alle uitvoerders gelijk is. Daardoor hoeft er slechts te worden verevend op basis van de biometrische kenmerken van de verzekerde populaties. De gedragsreacties van een vereveningsstelsel worden hier niet verder uitgewerkt, maar ervaringen in de zorgverzekeringsmarkt kunnen bruikbaar zijn voor een eventuele verdere analyse.

Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregelingen die op individueel deelnemersniveau worden ondergebracht, zullen niet alleen de biometrische kenmerken van populaties per pensioenuitvoerder verschillen, maar ook de aard van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregelingen die worden uitgevoerd. Immers, het totaalpakket van uit te voeren verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregelingen dat de ene pensioenuitvoerder verworven heeft, zal anders van samenstelling zijn dan dat van de andere uitvoerder. Dit maakt verevening zeer gecompliceerd en wellicht onmogelijk. Pensioenuitvoerders die veel deelnemers met een bepaalde verplichtgestelde pensioenregeling hebben gecontracteerd, kunnen schaalvoordelen realiseren in de uitvoering van die verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling. Door de lagere uitvoeringskosten als gevolg hiervan, kunnen zij meer deelnemers met die verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling werven. Ook bij keuzevrijheid op individueel niveau kan grotere schaal dus resulteren in een kostenverlaging, maar deze schaal is per verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling maximaal gelijk aan die van de huidige verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.

#### *Feedback uitvoering op de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling*

Het is denkbaar dat deelnemers niet langer overtuigd blijven van de voordelen van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling. Immers, werknemer A in bedrijfstak X moet gaan kiezen wie die verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling uitvoert, terwijl werknemer B hetzelfde moet doen voor de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling Y. A en B kunnen familie of burensamenwoning zijn en hun ervaringen uitwisselen, waardoor de situatie kan ontstaan dat mensen zich afvragen waarom zij niet voor elkaars pensioenregeling mogen kiezen, maar wel een pensioenuitvoerder moeten kiezen. De druk op keuzevrijheid van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling

kan hierdoor oplopen en in het uiterste geval wordt de verplichtstelling onhoudbaar. Pensioenuitvoerders zullen vervolgens zelf pensioenregelingen ontwerpen en deze rechtstreeks aan deelnemers aanbieden. Het ligt daarbij voor de hand dat deze pensioenregelingen weinig tot geen solidariteitskenmerken bezitten, aangezien zij op individueel niveau worden uitgevoerd. '[...] Feitelijk komt dit neer op een verschuiving naar premiepensioenregelingen. Dit kan effecten hebben voor (de wenselijkheid en noodzaak van) de verplichtstelling.'<sup>44</sup>

De uitkomst is ongewis. Enerzijds kan meer concurrentie disciplinerend werken op prijs, kwaliteit en innovatie.<sup>45</sup> Anderzijds kan het consumentenfalen worden versterkt, doordat de werkenden geen goede keuzes kunnen maken tussen producten en aanbieders. Er zal stevig markttoezicht nodig zijn op de aanbieders.

Ook is ongewis wie er opdraait voor keuzefouten van de werknemers die nu zelf de markt op moeten. Pensioen is een ervaringsproduct met een lange looptijd waarvan pas decennia later blijkt of het product naar wens is. Als werknemers te weinig pensioenopbouw hebben gerealiseerd, bijvoorbeeld door een voor hen ongunstig product te kiezen, is het de vraag of zij hiervoor moeten worden gecompenseerd en door wie. De rol van regelmatig herhaalde productgoedkeuringsprocedures (PARP<sup>46</sup>) wordt hiermee nog belangrijker. Ook zal de zorgplicht nog meer aandacht krijgen. Dit alles is niet nieuw voor met name de derde pijler, maar door het toenemend aantal klanten zal hier vermoedelijk meer aandacht voor zijn.

## **4.2 Optie 2: keuze bij de werkgever**

### *Vormgeving*

Bij deze optie ligt de uitvoerings- of onderbrengingsverplichting bij de werkgever. Daartoe is een bepaling nodig annex aan de pensioenregeling die de werkgever tot onderbrenging van de pensioenregeling verplicht (zoals het huidige art. 23 Pensioenwet), waarbij tevens de werknemer is gebonden aan de door de werkgever gekozen uitvoerder.

### *Beoordeling*

In dit scenario moet elke werkgever de regeling onderbrengen bij een van de wettelijk

<sup>44</sup> Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015, par. 3.6.1 en 4.3.6.

<sup>45</sup> Vgl. Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015, par. 4.3.4.

<sup>46</sup> PARP: het Product Approval and Review Process, zoals geregeld in het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen.



toegestane uitvoerders.<sup>47</sup> Het is dezelfde situatie als op dit moment geldt voor werkgevers voor de onderbrengingsplicht indien geen verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is. Door het vervallen van de verplichte aansluiting bij een collectief aangewezen uitvoerder, zullen veel meer werkgevers een eigen onderbrengingsplicht krijgen – ook de kleine(re) MKB-werkgevers die nu het gemak van verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds hebben. Aangezien veel werkgevers doorgaans niet toegerust zijn voor deze onderbrengingstaak, kunnen de advieskosten hoog oplopen. Uitvoerders zullen weinig moeite doen om werkgevers tegemoet te komen met gunstige voorwaarden, want er zijn veel werkgevers (atomistische vraag). Wanneer werknemers overstappen naar een andere werkgever binnen de werkingssfeer van de pensioenregeling (het zal veelal een bedrijfstakpensioenregeling betreffen), maar met een andere pensioenuitvoerder, blijven zij in dezelfde regeling, maar moeten zij overstappen naar een andere uitvoerder van dezelfde regeling. In die gevallen is bij de wisseling van werkgever individuele waardeoverdracht mogelijk. Dergelijke wisselingen en waardeoverdrachten kunnen binnen een bedrijfstakregeling veel meer voorkomen dan bij de huidige situatie van een collectief verplicht bedrijfstakpensioenfonds. Waar de waardeoverdrachten nu al een soms moeizaam en langdurig proces vormen, zal dat bij (grote) toename van waardeoverdrachten allen maar complexer worden met stijgende uitvoeringskosten. Vanwege schaalvoordelen is het voorstelbaar dat niet alle uitvoerders beschikbaar zijn om alle bedrijfstakregelingen uit te voeren, maar dat zij zich specialiseren in enkele regelingen, zodat het aantal aanbieders van uitvoering per regeling beperkt is. In extremis is er slechts één partij die een bepaalde bedrijfstakregeling wil uitvoeren, waarmee de facto het bedrijfstakpensioenfonds kan blijven bestaan, zij het als geheel vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds. Overigens is het niet ondenkbaar dat afhankelijk van de vormgeving van het beoogde pensioencontract bij de vernieuwing van het pensioenstelsel de verschillen tussen pensioenregelingen beperkt zijn.

Een ander denkbaar effect is dat de populaties van werkgevers verschillen, waardoor zij dezelfde regeling tegen verschillende premies moeten onderbrengen. Zolang er sprake is van *ringfencing*, maakt het voor de andere werkgevers bij dezelfde uitvoerder niet uit of er een werkgever toetreedt of vertrekt. Als er eenheid van vermogen is, kan toe- en uittreding van werkgevers gevolgen hebben voor de andere werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij de betreffende uitvoerder. De uitvoerder kan dan ook besluiten niet in de pensioenregeling te willen voorzien voor bepaalde werkgevers, vanwege het risicoprofiel van de betreffende

<sup>47</sup> Zie de duiding van toegestane uitvoerders de inleiding bij deze paragraaf 6 onder het schema.

populatie (risicoselectie). Ook het bepalen van de dekkingsgraad (in geval van DB- of CDC-regelingen) kan lastig zijn op werkgeversniveau, terwijl deze wel van invloed is op genoemde individuele waardeoverdracht bij wisseling van werkgever. Ook deze aspecten zijn minder bezwaarlijk indien bij vernieuwing van het pensioenstelsel alle pensioencontracten (voor toekomstige pensioenverwerving) het karakter van een premieovereenkomst hebben met meer persoonlijke pensioenvermogen.

Individuele werkgevers zullen weinig onderhandelingsmacht hebben ten opzichte van uitvoerders. Ook zullen zij de last van het onderbrengen van de regeling op individueel niveau ervaren, terwijl zij geen directe inspraak hebben in de regeling zelf indien deze op bedrijfstakniveau is bepaald. Dit kan het draagvlak voor de bedrijfstakbrede regeling doen afnemen. Het kan ook leiden tot een sterke vereenvoudiging van de bedrijfstakpensioenregelingen, zodat deze zich makkelijker laten onderbrengen door de individuele werkgevers. Niettemin lijkt dit scenario niet kansrijk.<sup>48</sup>

### **4.3 Optie 3: keuze bij georganiseerd overleg**

#### *Vormgeving*

De uitvoerder wordt bij een collectieve overeenkomst tussen werkgevers- en werknemersorganisatie (of andere bevoegde organisaties) aangewezen. Deze organisaties kunnen dan ook een collectieve uitvoeringsovereenkomst met de uitvoerder sluiten. Een georganiseerde werkgever is zoals gebruikelijk volgens het recht door lidmaatschap gebonden aan zo'n collectieve (uitvoerings)overeenkomst, die mogelijk bij cao kan zijn bepaald. Ook kan via de collectieve overeenkomst binding zijn vastgelegd met het uitvoeringsreglement dat door de uitvoerder is opgesteld (zoals nu in art. 23 lid 1 onder a Pensioenwet is geregeld). Zoals ook bij binding van de collectief overeengekomen pensioenregeling is besproken, is die gebondenheid hetzij via de Wet op de cao (art. 9 en 12), hetzij als ledencontract (art. 2:46 BW). Voor zelfstandigen is een dergelijk collectieve overeenkomst ook denkbaar door organisaties die zelfstandigen vertegenwoordigen. Er is dan sprake van collectieve binding aan één uitvoerder, maar het is contractuele binding voor – alleen – de georganiseerde werkgevers (en eventueel zelfstandigen). De ongeorganiseerde werkgevers (die geen lid zijn van de werkgeversorganisatie die het contract sluit) worden hierdoor niet gebonden en behouden hun keuze- en contractvrijheid zoals bedoeld in optie 2. Zij kunnen zich desgewenst op vrijwillig bij de collectief overeengekomen uitvoerder aansluiten. Deze invulling komt overeen met de huidige juridische situatie van de door art. 23 Pensioenwet

<sup>48</sup> Vgl. Van der Lecq, Lutjens e.a., 2015, par. 4.3.6.

geboden keuzevrijheid van de uitvoerder en is wat betreft de onderbrenging bij een bedrijfstakpensioenfonds een invulling van de uitvoering die vergelijkbaar is met de huidige aansluiting bij vrijwillige bedrijfstakpensioenfonds c.q. de vrijwillige aansluiting bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (al bestaan die laatste in dit scenario niet meer).

### *Beoordeling*

In dit scenario moeten de partijen die de collectieve regeling overeenkomen, ervoor zorgen dat deze wordt ondergebracht bij een uitvoerder. Om de regeling 'uitbestedbaar' te maken, moet deze als het ware een bestek vormen waarop pensioenuitvoerders kunnen inschrijven. De regeling moet daardoor in vergaande mate compleet zijn, ofwel weinig open normen kennen en veel specifieke gedragsregels die de discretionaire ruimte van de uitvoerder beperken. In voorafgaand gespecificeerde situaties kunnen de zogeheten 'knoppen' – het premiebeleid, indexatiebeleid en de beleggingsmix – worden gebruikt, maar er is weinig ruimte meer voor 'handelen naar bevind van zaken'. De opdrachtgever, te weten de sociale partners in de bedrijfstak, heeft veel al vooraf bepaald. De pensioenuitvoerder heeft alleen nog discretionaire ruimte in situaties waarin het contract niet voorziet. Dit is een verschil met de huidige situatie, waarin het pensioenfondsbestuur invulling geeft aan open normen, bijvoorbeeld evenwichtige belangenafweging, en hierover voornamelijk intern verantwoording aflegt. Bijgevolg zullen de interne toezichtsorganen hun rol moeilijker kunnen uitvoeren. Ter nuancering geldt dat het niet uitgesloten is dat partijen overeenkomen dat de uitvoerder op bepaalde onderdelen wel uitvoeringsvrijheid krijgt, bijvoorbeeld ten aanzien van het beleggingsbeleid, de vaststelling van de premie of het indexatiebeleid.

Eén van de gevolgen van een compleet pensioencontract is dat uitruilen met andere arbeidsvoorwaarden minder gemakkelijk kan plaatsvinden, met name wanneer de pensioenregeling voor langere of onbepaalde tijd is ondergebracht bij een uitvoerder. Weliswaar zijn (duur)uitvoeringsovereenkomsten in beginsel opzegbaar – en volgens het verzekeringsrecht bij contracten voor meer dan vijf jaar om de vijf jaar opzegbaar –, maar het switchen van uitvoerder zou een nieuw uitbestedingsproces vergen, om bij een nieuw contract de beste uitvoerder te vinden. Ook brengt dit veelal hoge transitiekosten mee. Het pensioencontract komt daarmee naast de overige arbeidsvoorwaarden te staan, in plaats van hiervan deel uit te maken. Dit alles verhindert niet dat in een compleet pensioencontract ook een keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt aangeboden.

De pensioenregeling moet ook in financieel opzicht uitvoerbaar zijn. Met andere woorden: de premie moet toereikend zijn om de toezeggingen na te komen. Dit criterium wordt mogelijk meer bindend, want toepassing van het ultimum remedium van het verminderen van pensioenaanspraken en pensioenrechten (het 'korten') ligt minder voor de hand in dit scenario. De uitvoerder is immers niet meer vanzelfsprekend het eigen bedrijfstakpensioenfonds. Dit aspect is niet van belang bij premieovereenkomsten en zal minder relevant zijn indien bij vernieuwing van het pensioenstelsel de premieovereenkomst (inclusief variaties daarop met inkoop van aanspraken die variabel kunnen zijn) de vorm van het pensioencontract wordt.

De sociale partners moeten gaan toezien op de uitvoerder waar zij de regeling hebben ondergebracht. Omdat die uitvoerder niet meer vanzelfsprekend aan de eigen bedrijfstak verbonden is, zijn er geen vanzelfsprekende contacten meer tussen de sociale partners die de regeling onderbrengen en de bestuurders van de uitvoerder. Het monitoren en eventueel bijsturen verloopt meer op afstand en formeler. Dit alles kan leiden tot kosten voor adviseurs, die ten koste van het pensioenresultaat gaan. Ook kan het leiden tot overstapkosten in geval er een nieuwe uitvoerder wordt gekozen. Daarbij komt er per jaar slechts een beperkt aantal regelingen op de markt waarvoor opnieuw uitvoering wordt gezocht (oligopsonie).

In het scenario waar de sociale partners de regeling onderbrengen bij een uitvoerder, lijkt het moeilijk voorstelbaar dat de sociale partners ook verantwoordelijk zijn voor de werkzaamheden van de uitvoeringsdienstverleners. Dit zou immers tot gevolg hebben dat de sociale partners de geleverde diensten moeten gaan monitoren alsof zij een pensioenfondsbestuur zijn. Dat zou zich moeilijk verhouden tot de verantwoordelijkheid voor de uitvoering die het bestuur van de uitvoerder op zich heeft genomen.

De situatie die nu op de uitvoeringsmarkt ontstaat, kan sterk gefragmenteerd raken. Dit is met name het geval indien er weinig bedrijfstakregelingen tot stand komen en er vooral ondernemingsregelingen zijn. Deze regelingen kennen per definitie kleinere solidariteitskringen en beheerd vermogen dan bedrijfstakregelingen. Dit leidt tot navenant hogere uitvoeringskosten, waardoor een druk op standaardisatie ontstaat.<sup>49</sup> Met andere woorden: niet alle uitvoerders zullen bereid zijn alle soorten regelingen uit te voeren. Deze situatie lijkt analoog aan de huidige situatie, waarin niet alle uitvoeringsbedrijven alle soorten regelingen willen administreren. De standaardisatie van pensioenregelingen zal niet alleen de uitvoeringskosten drukken, maar ook de onderhandelingsruimte van sociale partners beperken. Denkbaar is

49 Zie Alserda, Bikker & van der Lecq 2017 en Bikker, Steenbeek & Torracchi 2012.

dat er na verloop van tijd enkele standaard pensioenregelingen overblijven waaruit sociale partners kunnen kiezen.

Wij merken op dat het heel goed voorstelbaar is dat organisaties die de pensioenregeling overeengekomen zijn – gezien alle bezwaren van een andere keuze – zo dicht mogelijk bij de huidige uitvoeringssituatie willen aansluiten. In geval een (momenteel verplichtgesteld) bedrijfstakpensioenfonds de bedrijfstakpensioenregeling uitvoert, kan de regeling bij dat (dan niet meer verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfonds ondergebracht blijven worden en kunnen de werkgevers- en werknemersorganisaties (uitgaande van de huidige wetgeving) het grootste deel van het bestuur blijven 'leveren'. Veel van de voornoemde bezwaren zijn dan weggenomen. Indien het (momenteel verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfonds het 'beste' aanbod voor uitvoering van de pensioenregeling doet, zijn er ook geen zakelijke argumenten op dat vlak om van uitvoerder te willen wisselen. Per saldo is het dan ook geen vanzelfsprekend gevolg van het vervallen van de verplichtstelling dat er in de hele uitvoeringsorganisatie veel zal wijzigen.

De uitkomst kan zijn dat er evenveel uitvoerders als regelingen zijn. Het is echter ook denkbaar dat het aantal uitvoerende partijen afneemt, doordat er schaalvoordelen ontstaan bij het uitvoeren van meerdere regelingen. Naarmate er minder binding is tussen sociale partners in bedrijfstakken en die van (bedrijfstak)pensioenfonds kunnen financiële aspecten zwaarder wegen. Een uitvoerder zal de pensioenregeling voor diverse werkgevers of bedrijfstakken gaan uitvoeren. Dan gaat het scenario lijken op de *multi employer*-uitvoering zoals bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen al voorkomt en ten aanzien van pensioenfonds voorkomt bij (verplichte en vrijwillige) bedrijfstakpensioenfonds die voor meerdere bedrijfstakken werken en bij een algemeen pensioenfonds (APF) dat voor diverse collectiviteitskringen kan werken. In geval van uitvoering door een pensioenfonds dragen sociale partners samen zorg voor uitvoering en toezicht op de uitvoering van de regeling door een professionele pensioenuitvoerder. In geval van een pensioenfonds is wel duidelijk wie eindverantwoordelijk is, ook bij de inzet van uitvoeringsdienstverleners. De uitvoerder concurreert in de uitvoeringsmarkt en wil daar 'concessies' winnen, waardoor effecten op prijsstelling en kwaliteit denkbaar zijn. Gelet op de eerdergenoemde overstapkosten en de verwachte meerjarige looptijd van de uitvoeringscontracten, is de disciplinerende werking vanuit de vraagzijde (de sociale partners) beperkt. Deze looptijd brengt enige inflexibiliteit mee ten aanzien van de pensioenregeling en eventuele wijzigingen

daarin. Daarnaast leidt nieuwe regelgeving die aanpassingen in de regeling vergt, tot hoge transactiekosten.<sup>50</sup>

#### **4.4 Optie 4: keuze bij georganiseerd overleg met wettelijke binding aan de gekozen uitvoerder**

##### *Vormgeving*

Bij deze optie kiezen de sociale partners (en/of de organisatie die zelfstandigen vertegenwoordigen) de uitvoerder en geven die de uitvoeringsopdracht bij een te sluiten collectieve (uitvoerings-)overeenkomst. Dit is net als bij optie 3. De binding aan deze uitvoeringsovereenkomst wordt in optie 4 – anders dan bij optie 3 – voor alle werkgevers en werkenden die onder de pensioenregeling vallen wettelijk verplicht (vergelijk het huidige Wvb-model). Dit is praktisch alleen mogelijk in combinatie met een verplichte pensioenregeling. Alle toegelaten uitvoerders kunnen worden gekozen, ook het algemeen pensioenfonds, het (huidige, maar dan niet meer bij voorbaat verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfonds en in het buitenland gevestigde uitvoerders (verzekeraar of IBPV). Om alle – ook ongeorganiseerde – werkgevers die onder de pensioenregeling vallen te binden, is een wettelijke maatregel vereist. Vergelijkbaar met de Wvb zou voor bedrijfstakpensioenregelingen een binding aan de uitvoeringsovereenkomst in een Wet verplichte bedrijfstakpensioenregeling opgenomen kunnen worden.<sup>51</sup> De wettelijke binding kan theoretisch ook worden bewerkstelligd door het algemeen verbindend verklaren op grond van de (huidige) Wet AVW, indien de collectieve bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst het karakter heeft van een cao. Deze algemeen verbindend verklaring is voor (pensioen)fondsen op grond van de huidige Wet AVW voor maximaal vijf jaar mogelijk en voor binding aan een andere uitvoerder voor maximaal twee jaar (art. 2 lid 2 Wet AVW jo art. 18 Wet cao). Algemeen verbindend verklaring voor vijf jaar is alleen bruikbaar indien de binding aan de pensioenregeling eveneens voor vijf jaar geldt (wat niet het geval is als de binding aan de regeling op de huidige Wet AVW wordt gebaseerd, zie par. 3.3). Voor continuïteit is een eigen wettelijk kader, toegesneden op pensioenuitvoering, daarom beter. Indien het oogmerk is om zelfstandigen te binden, is een daarop toegesneden regeling ook beter dan de Wet AVW. De binding aan de uitvoerder kan mogelijk worden gemaakt op verzoek van het georganiseerd overleg, maar een meer structurele regeling is eveneens mogelijk door bij wet vast te leggen dat er automatische binding is aan de collectieve

50 Eén en ander is uitvoeriger besproken in Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015, par. 4.1 en 4.3.4-4.3.5.

51 Ook hier geldt dat voor de ondernemingsuitvoeringsovereenkomst geen versterking van de binding nodig is.

pensioenuitvoeringsovereenkomst die sociale partners overeenkomen (zoals thans in de WPA).

#### *Beoordeling*

Aangezien alle werkgevers en werknemers die onder de collectieve overeenkomst vallen (eventueel ook zelfstandigen) hier worden gebonden aan de keuze van het georganiseerd overleg, ontstaat er een monopsonie op de markt voor de uitvoering van een regeling. Met andere woorden: elke (bedrijfstaking)pensioenregeling kan maar door één uitvoerder worden uitgevoerd. Deze situatie is vergelijkbaar met de huidige Wet Bpf 2000, maar in de huidige situatie is er tevens sprake van een wettelijk monopolie (van de verplichtgestelde uitvoerder), terwijl dat in optie 4 niet het geval is. Wat betreft de effectieve gevolgen voor de uitvoeringsorganisatie geldt dat alles bij het oude kan blijven, zoals bij beoordeling van optie 3 is opgemerkt, hetgeen in deze optie 4 in nog sterkere mate het geval is vanwege de wettelijke binding.

#### **4.5 Optie 5: keuze bij wetgever**

##### *Vormgeving*

Bij deze optie wijst de wetgever direct (zoals in de WPA het ABP) of via delegatie (zoals in de Wna voor het Notarieel Pensioenfonds) de uitvoerder aan.

##### *Beoordeling*

Deze directe, wettelijke aanwijzing lijkt ons alleen voor afgebakende herkenbare groepen, zoals overheidswerknemers, notarissen en bedrijfstakgenoten een realistische optie. In andere situaties is de diversiteit van dien aard dat deze optie niet voor de hand ligt en een passende uitvoerder beter geselecteerd kan worden door partijen die betrokken zijn bij de pensioenregeling. Een aanwijzing van de uitvoerder door de wetgever is op het terrein van het tweedepijlerpensioen ook minder passend, gezien de gedachte die aan deze pijler ten grondslag ligt, dat het een arbeidsvoorwaarde is waarover de sociale partners zelf kunnen beslissen en bovendien haaks staat op de geachte om de dubbele verplichtstelling niet meer overeind te houden.

In dit scenario zijn zowel de regeling als de uitvoerder bij wet verplichtgesteld. Daarmee zou de tweede pijler gaan lijken op de eerste pijler, die ook een monopolie in de uitvoering kent. Het is echter waarschijnlijker dat de wetgever per regeling een uitvoerder aanwijst, waardoor er meerdere uitvoerders in de markt actief kunnen blijven. In dat geval ontstaat een monopsonie-situatie zoals beschreven bij optie 4.

De toegevoegde waarde van het aanwijzen van de uitvoerder door de wetgever is niet evident. Weliswaar hoeven uitvoerders dan geen marketingkosten te maken, maar de toewijzing van regelingen aan uitvoerders door de overheid moet voldoen aan de transparantievereisten die gelden uit hoofde van de vrije dienstverrichting. Daar kan een geschil over ontstaan. Dat brengt juridische kosten en onzekerheid mee. Ook is niet evident welke criteria voor toewijzing de overheid zou moeten hanteren. Hoe minder uitvoerders er zijn, hoe groter de schaalvoordelen en daarmee de statische efficiëntie. De dynamische efficiëntie kan daardoor afnemen. Gevestigde marktposities, zeker wanneer die door de overheid zijn verzekerd, bieden immers geen prikkel tot innovatie.



## 5. Analyse van combinaties

### 5.1 Beoordeling opties in relatie tot enkelvoudige of dubbele verplichtstelling

Bij optie 1, 2 en 3 is er enkelvoudige verplichtstelling, omdat alleen de regeling van de (vrijelijk) gekozen uitvoerder verplicht is gesteld. Binding aan één uitvoerder is mogelijk op basis van collectieve overeenkomsten, maar die binding geldt dan alleen voor de georganiseerde werkgevers, omdat er sprake is van een contractuele grondslag voor binding. Niet georganiseerde werkgevers kunnen zich individueel vrijwillig aansluiten bij de betreffende uitvoerder of een eigen andere uitvoerder kiezen. Dat is vergelijkbaar met de huidige regeling van de onderbrengingsplicht in art. 23 Pensioenwet en wat betreft bedrijfstakpensioenfondsen vergelijkbaar met de huidige vrijwillige aansluiting bij (al dan niet verplichte) bedrijfstakpensioenfondsen. Het zal van het aanbod van de uitvoerder afhangen – in de context van de inhoud van de pensioenregeling – of dit aantrekkelijk is om te aanvaarden. Indien bij het vervallen van de huidige verplichtstelling het voorheen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds het beste aanbod doet voor uitvoering, zal een rationeel denkende werkgever zich bij dat – dan vrijwillige fonds – willen aansluiten. Ditzelfde geldt voor de onderbrenging van collectieve pensioenovereenkomst gesloten door het georganiseerd overleg.

Bij optie 4 en 5 is er een dubbele verplichtstelling voor alle werkgevers en werkzame personen die onder de pensioenregeling vallen. Het verschil met optie 2 en 3 is dat er bij optie 4 geen keuze meer is voor de individuele werkgever. Het verschil met de huidige Wet Bpf 2000 is dat het bedrijfstakpensioenfonds niet meer de enig mogelijke uitvoerder is: er is keuzevrijheid tussen toegelaten uitvoerders (wederom met de aantekening dat het karakter van de regeling de keuze kan beperken, met name omdat een premiepensioeninstelling alleen premiereregelingen mag uitvoeren). De binding aan de uitvoerder is zowel in optie 2, 3 als 4 gebaseerd op een collectieve uitvoeringsovereenkomst met de uitvoerder, gesloten door de werkgever of het georganiseerd overleg. De uitvoeringsovereenkomst kan voor bepaalde tijd of als duurovereenkomst zijn aangegaan. Bij duurovereenkomsten is opzegging mogelijk (op grond van art. 7:940 lid 2 BW is opzegging elke vijf jaar mogelijk indien er sprake is van een levensverzekering<sup>52</sup>). Na het einde van de uitvoeringsovereenkomst kan met dezelfde of een andere uitvoerder worden gecontracteerd. Er is kortom, anders dan bij de huidige Wet Bpf 2000, concurrentie op de uitvoeringsmarkt. Hieruit blijkt

52 Zie over de vraag of de uitvoeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet een verzekeringsovereenkomst is *Asser/Lutjens 7-XI* 2019, hoofdstuk 4.

dat continuïteit van de aansluiting bij een bepaalde uitvoerder niet als vanzelfsprekend geborgd is. In het verdienmodel moet rekening gehouden worden met de mogelijkheid dat periodiek – na vijf jaar – de uitvoeringsovereenkomst niet wordt verlengd. De kan gevolgen hebben voor het beleggingsbeleid en de beheersing van de bedrijfsvoering. De mate waarin dit het geval is en of daar geen oplossingen voor zijn – bijvoorbeeld overdracht van de beleggingen – vergt nader onderzoek. Dergelijk onderzoek kan de effecten van toegenomen concurrentie afzetten tegen de (on)mogelijkheden om langlopende beleggingen voort te zetten en de daarmee gepaard gaande kosten en baten.

## **5.2 Beoordeling opties vanuit implicaties voor de soorten regelingen**

Bij de bespreking van optie 3 is al aan de orde gekomen dat het vrij kunnen kiezen van een uitvoerder ertoe leidt dat contracten completer worden. Zij moeten immers 'uitbestedbaar' zijn. De voor- en nadelen van complete(re) contracten zijn daar reeds aan de orde gekomen.

De opties hebben ook implicaties voor het karakter van de regeling. Indien de regeling op ondernemingsniveau is overeengekomen, behoort een DB-regeling tot de mogelijkheden. In optie 2 is daarom denkbaar dat de regeling een bijstortverplichting kent. Een volledige DB-regeling, inclusief bijstortplicht, ligt niet voor de hand in optie 3, omdat er dan meerdere werkgevers zijn die gezamenlijk de regeling onderbrengen. Dit lijkt op de huidige verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, die evenmin een bijstortplicht kennen. In optie 2 is het mogelijk dat er een bijstortplicht geldt, maar ligt het niet voor de hand dat er bedrijfstakbreed een regeling wordt overeengekomen die een dergelijke plicht meebrengt. Daar zal immers vermoedelijk onvoldoende draagvlak voor zijn vanuit werkgeverszijde.

Bijgevolg liggen CDC- en DC-regelingen meer voor de hand. Deze maken het ook iets gemakkelijker om over te stappen naar een andere uitvoerder, als de werkgevers of de individuele werkgever dit wensen of als het uitvoeringscontract door de uitvoerder wordt opgezegd. Indien bij vernieuwing van het pensioenstelsel alle pensioencontracten een premieovereenkomst (of variant daarop) zijn, is op die manier aan het premiegestuurde contract invulling gegeven.

In beide situaties blijft de regeling verplicht voor werknemers. Echter, in opties 2 en 3 is denkbaar dat het draagvlak voor de regeling niet alleen bij de individuele werkgever afkalft, zoals hierboven besproken, maar ook voor de individuele werknemer, die vaker met waardeoverdracht te maken gaat krijgen als de uitvoering binnen de bedrijfstak gefragmenteerd raakt.

### 5.3 Beoordeling opties ten aanzien van haalbaarheid en wenselijkheid

In theorie zijn alle beschreven opties realiseerbaar. Wat wenselijk is, hangt af van de mate van contractvrijheid en concurrentie op de uitvoeringsmarkt die men nastreeft, dan wel van de tegenstelling daarvan: de bescherming van bepaalde contractpartijen. Contractvrijheid wordt in het algemeen immers beperkt om de nadelen daarvan weg te nemen voor de zwakke partij of de partij die niet in staat is om voldoende onderhandelingskracht te organiseren. Hiervoor – in par. 4.1 – constateerden wij dat individuele werknemers (meestal) niet beschikken over voldoende deskundigheid en onderhandelingskracht om een gelijkwaardige onderhandelingspartij voor een professionele pensioenuitvoerder te zijn. Ditzelfde geldt voor veel werkgevers, vooral voor de kleinere werkgevers. Dat is ook de achtergrond van de in de Wet op het financieel toezicht vastgelegde informatieplicht voor verzekeraars jegens een 'cliënt', waaronder een werkgever mede is te begrijpen, bij het aangaan van verzekeringsovereenkomsten ter uitvoering van een pensioenregeling.<sup>53</sup> Dit zijn belangrijke argumenten die pleiten tegen een grote mate van individuele keuzevrijheid ten aanzien van de uitvoerder voor zowel werknemers, werkgevers als zelfstandigen. Daar komt bij dat individuele keuzevrijheid per werknemer, maar ook per werkgever tot een onbeheersbaar groot aantal uitvoeringscontracten zou kunnen leiden, zij het dat dit vermoedelijk voor een belangrijk deel opgevangen kan worden door collectieve uitvoeringsovereenkomsten met binding voor georganiseerde werkgevers. Dat gegeven kan een grond zijn om een andere kant op te redeneren en de stelling in te nemen dat een werkgever die de individuele keuze van uitvoerder niet aankan of niet wenst, zich kan aansluiten bij een dergelijke collectieve overeenkomst. Dit is evenwel nimmer een volledig sluitende oplossing, omdat er onderdelen van het bedrijfsleven zullen zijn waar dergelijke overeenkomsten niet voorkomen of die tijdvakken van leemten kennen.

Ook voor de uitvoerders is een grote mate van keuzevrijheid vermoedelijk minder wenselijk, omdat dit de zekerheid van de continuïteit van de bedrijfsvoering kan verminderen.

Dit alles zou kunnen pleiten voor een uitvoeringsmodel dat het midden kiest tussen vrijheid en gebondenheid: enerzijds het respecteren van de contractvrijheid bij het aangaan van een uitvoeringsovereenkomst – maar dat primair op collectief niveau (van organisaties van werkgever en werknemer, eventueel van zelfstandigen) en niet op individueel niveau – en anderzijds het bindend opleggen van een aldus tot stand gebrachte collectieve uitvoeringsovereenkomst voor allen op wie de

53 Zie art. 4:20 Wft, zoals uitgewerkt in art. 60 Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen en de bespreking hierover in Asser/Lutjens 7–XI 2019, nr. 242.

pensioenregeling waaraan uitvoering wordt gegeven van toepassing is. Daar waar geen collectieve uitvoeringsovereenkomst tot stand is gebracht, zal er evenwel contractvrijheid op het niveau van de afzonderlijke werkgever zijn.

## 6. EU-recht

Voor het EU-recht zijn er twee aandachtspunten:

1. de vrije mededinging (art. 101 en 106 VWEU)
2. de vrije dienstverrichting (art. 56 VWEU)

Over deze punten is al veel geschreven en het kader van dit paper laat een uitgebreide analyse niet toe. Het EU-recht vormt wel een fundamenteel juridisch aandachtspunt. In het kader van dit paper volstaan we met het enkel in concluderende zin duiden van de relevantie van het EU-recht.<sup>54</sup>

### 6.1 Mededingingsrecht

Het mededingingsrecht reguleert het marktoptreden van ondernemingen. Een bedrijfstakpensioenfonds is aan te merken als een onderneming. Het mededingingsrecht komt daarom vooral in beeld als een verplichtstelling het optreden van een bedrijfstakpensioenfonds op de pensioenmarkt reguleert. Een overeenkomst die enkel maar de arbeidsvoorwaarde pensioen voor werknemers reguleert, valt daarentegen buiten het mededingingsrecht. Dit zijn de lijnen voor beoordeling van de houdbaarheid van een verplichtstelling, getoetst aan het mededingingsrecht zoals neergelegd in de arresten *Brentjens*, *Albany*, *Drijvende Bokken* en *Pavlov* van het HvJ EU.<sup>55</sup> Uit deze arresten volgt:

- 1) Collectieve overeenkomsten met doelstellingen van sociale politiek die in het kader van collectieve onderhandelingen tussen sociale partners worden gesloten, vallen wegens hun aard en hun doel niet onder (thans) art. 101 VWEU (arrest *Brentjens*, rov. 57).
- 2) Een overeenkomst die een aanvullende pensioenregeling voor een bepaalde bedrijfstak in het leven roept, beoogt over het geheel genomen, aan alle werknemers in de bedrijfstak een bepaald pensioenniveau te verzekeren en draagt daarmee rechtstreeks bij aan de verbetering van een van de arbeidsvoorwaarden van die werknemers, namelijk hun beloning; daardoor valt deze overeenkomst wegens haar aard en doel buiten de werkingssfeer van (thans) art. 101 VWEU (arrest *Brentjens*, rov. 60).

54 Zie hierover onder meer ook Van Meerten & Schmidt 2017; Van der Poel 2013; Raad van State, voorlichting, *Kamerstukken II*, 2016-17, 32043, nr. 375 en daarover Lutjens, *TPV* 2017/25.

55 HvJ EG 21 september 1999, zaak C-67/96, *Jur.* 1999, p. I-05751 (*Albany*), zaak C-219/97, *Jur.* 1999, p. I-6121 (*Drijvende Bokken*) en zaak C-115/97 – C-117/97, *Jur.* 1999, p. I-06025 (*Brentjens*), HvJ EG 12 september 2000, C-180/98 – C-184/98, *Jur.* 2000, p. I-06451 (*Pavlov*).

- 3) Deze uitzondering op het bereik van art. 101 VWEU wegens de aard van een overeenkomst voor werknemers geldt niet voor overeenkomsten tussen ondernemers, zoals zelfstandigen, maar dergelijke overeenkomst zijn – toch – niet strijdig met het VWEU indien deze de mededinging niet merkbaar beperken (Pavlov, rov. 68 en 95).
- 4) Het toekennen van een exclusief recht aan een pensioenfonds voor uitvoering van een pensioenregeling valt in beginsel binnen het mededingingsrecht. Het fonds treedt immers op als onderneming. Toch wordt toekenning van een zodanig exclusief recht niet verhinderd door het EU-recht indien het pensioenfonds de taak (uitvoering pensioenregeling met de solidariteitskenmerken, waardoor het fonds minder concurrerend kan werken) niet zonder de verplichtstelling kan vervullen of wanneer de verplichtstelling noodzakelijk is om het fonds in staat te stellen de regeling onder economisch aanvaardbare omstandigheden te vervullen voor met name kleine en middelgrote ondernemingen (Brentjens rov. 107 en 123).
- 5) Ook verhindert het EU-recht niet dat een beroepspensioenregeling verplicht wordt gesteld, in het geval de mededinging hiermee niet merkbaar wordt beperkt (Pavlov, rov. 95).

In het verlengde van en met toepassing van deze rechtspraak heeft de rechtbank Den Haag onlangs geoordeeld dat de verplichte deelneming van zelfstandige schilders in het – op grond van de Wet Bpf 2000 verplichtgestelde – bedrijfstakpensioenfonds voor schilders, niet strijdig is met het mededingingsrecht.<sup>56</sup>

De conclusies hieruit voor het onderwerp van dit paper zijn:

- 1) De overeenkomst tussen werkgevers- en werknemersorganisatie voor een pensioenregeling of voor een uitvoerder valt wegens de aard daarvan buiten het mededingingsrecht; dit geldt niet voor een overeenkomst tussen organisaties voor zelfstandigen.
- 2) De wettelijke verplichtstelling van deelneming in een pensioenregeling voor werknemers betreft de verbetering van arbeidsvoorwaarden en valt buiten het mededingingsrecht;
- 3) De wettelijke verplichtstelling van deelneming bij een bepaalde pensioenuitvoerder geeft een exclusief recht en behoeft een toereikende rechtvaardiging.
- 4) Indien echter een dergelijk verplichte uitvoerder de mededinging niet merkbaar beperkt, is er geen strijd met het mededingingsrecht.

<sup>56</sup> Rechtbank Den Haag 30 januari 2019, *ECLI:NL:RBDHA:2019:702*, *PJ* 2019/18.

Hierin zit nog een aantal open formuleringen. De toetsing op de houdbaarheid van de verplichtstelling zal onderwerp van nader onderzoek moeten zijn, met inachtneming van de aard van de uit te voeren pensioenregeling en de mate van solidariteit die daarbinnen wordt ingevuld.<sup>57</sup>

## 6.2 De vrije dienstverrichting

De lijnen voor de toetsing aan de vrije dienstverrichting volgen uit de arresten Albany en Drijvende Bokken van de Hoge Raad en Unis van het HvJ EU.<sup>58</sup> Daaruit blijkt het volgende:

- 1) De Hoge Raad heeft geoordeeld dat in geval van een verplichtstelling van deelneming aan een bedrijfstakpensioenfonds de wezenlijke beperkingen binnen het toepassingsgebied van het mededingingsrecht vallen en afzonderlijke vragen over de vrije dienstverrichting niet nodig zijn (Albany en Drijvende Bokken onder rov. 3.6).
- 2) Het HvJ EU heeft geoordeeld dat een door de representatieve werkgevers en werknemersorganisaties voor een bepaalde bedrijfstak gesloten collectieve arbeidsovereenkomst waarbij het beheer van een, ten voordele van de werknemers ingevoerd, verplicht aanvullend stelsel van sociale voorzieningen wordt toevertrouwd aan één, door de sociale partners gekozen marktdeelnemer, een lidstaat 'in beginsel slechts dan een exclusief recht aan die marktdeelnemer (mag) verlenen door die overeenkomst verbindend te verklaren voor alle werkgevers en werknemers van die bedrijfstak, indien aan de transparantieplichting wordt voldaan bij de vaststelling van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst waarbij één enkel beheersorgaan wordt aangewezen' (Unis rov. 41 en 46).

De conclusies voor het onderwerp van dit paper hieruit zijn:

- 1) Indien de verplichtstelling verenigbaar is met het mededingingsrecht, is dit waarschijnlijk ook verenigbaar met de vrije dienstverrichting.
- 2) Het bindend opleggen van de keuze van de sociale partners voor één pensioen-uitvoer is echter slechts toegestaan wanneer het transparantiebeginsel in acht is genomen (dat wil zeggen: andere aanbieders moeten gelegenheid hebben hun belangstelling kenbaar te maken voor uitvoering, zodat daarmee rekening gehouden kan worden).

57 Zie ook Boeijen e.a. 2019.

58 Hoge Raad 5 februari 1999, NJ 2000, 451 (Albany), Hoge Raad 6 juni 1997, NJ 2000, 232 (Drijvende Bokken), HvJ EU 17 december 2015, ECLI:EU:C:2015:821 (Unis).

## 7. Conclusies, beoordeling en onderzoeksagenda

### 7.1 Conclusies

Uit het voorgaande kan een aantal conclusies worden getrokken:

- 1) Verplichtstelling van een pensioenregeling is direct bij wet mogelijk of door versterking van collectieve overeenkomsten.
- 2) Zekerheid over deelneming en daarmee het effect op het tegengaan van de witte en grijze vlek is er alleen bij een vorm van wettelijke verplichtstelling van de pensioenregeling. Dit omdat bij contractuele afspraken alleen de afzonderlijke contractsluitende werkgevers gebonden zijn en bij collectieve overeenkomsten van het georganiseerd overleg alleen de georganiseerde werkgevers en andere leden van de contractsluitende partijen zijn gebonden (in het geval van een collectieve overeenkomst zijn niet-leden niet gebonden);
- 3) Om dezelfde reden is een vorm van wetgeving noodzakelijk bij een gegeven pensioenregeling voor collectieve binding van alle werkgevers (ook de niet-georganiseerde werkgevers) aan één bepaalde uitvoerder; zonder dat is er slechts binding op grond van een individueel door een werkgever gesloten uitvoeringsovereenkomst, dan wel binding door lidmaatschap aan een door het georganiseerd overleg gesloten collectieve uitvoeringsovereenkomst.
- 4) Verplichtingen (zowel voor deelneming in de pensioenregeling als voor binding aan de uitvoerder) kan in de vorm van rechtstreeks bij wet opgelegde maatregelen of – meer aannemelijk omdat het over tweedepijlerpensioen gaat – door versterking (verplichtstelling of verbindend verklaring) van collectieve afspraken (tussen werkgevers- en werknemersorganisatie of van organisaties van zelfstandigen).
- 5) In het scenario van enkelvoudige binding aan de pensioenregeling kan de pensioenuitvoerder uit de – alle – wettelijk toegestane pensioenuitvoerders worden gekozen: ondernemings- of (het dan vrijwillige) bedrijfstakpensioenfonds, algemeen pensioenfonds, premiepensioeninstelling, verzekeraar en buitenlandse IBPV/IORP.
- 6) Zonder een vorm van wettelijke binding aan één bepaalde uitvoerder is de aansluiting gebaseerd op contractvrijheid, dus óf de werkgever individueel maakt de keuze óf de werkgevers- en werknemersorganisaties bij een collectieve overeenkomst maken de keuze voor de georganiseerde werkgevers (eventueel ook: organisatie van zelfstandigen).
- 7) Zowel de verplichtstelling van deelneming aan een pensioenregeling als de verplichting van binding aan een uitvoerder is mogelijk gelet op het



EU-recht met inachtneming van de regels van het mededingingsrecht en het transparantiebeginsel.

- 8) Het *niet mogen* kiezen van een regeling (verplichtstelling pensioenregeling) in combinatie met het *moeten* kiezen van een uitvoerder (keuzevrijheid uitvoerder), lijkt op voorhand niet aantrekkelijk voor de betrokkenen.
- 9) Individuele keuze van de werknemer voor een uitvoerder is naar verwachting niet gewenst wegens de geringe deskundigheid en onderhandelingskracht van werknemers. Ditzelfde geldt voor veel werkgevers.
- 10) Bovendien leidt het moeten onderbrengen van een verplichte regeling door de individuele werkgever of de individuele werknemer naar verwachting tot hoge uitvoeringkosten.
- 11) Fragmentatie in de uitvoering kan leiden tot frequentere wisselingen van uitvoerder door werknemers tijdens hun loopbaan, zelfs al blijven zij in dezelfde regeling; dat kan een ongewenst gevolg hebben voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van uitvoerders.

## 7.2 Beoordeling

De vraag is dan of met het alternatief voor de verplichtstelling van deelneming in een pensioenregeling in plaats van een bedrijfstakpensioenfonds de zorgen over houdbaarheid van de verplichtstelling zijn weggenomen en tevens het doel van vermindering van witte en grijze vlek is bereikt. Niet alle gevolgen zijn in dit paper onderzocht. Toch kunnen wij op grond van dit paper de volgende overwegingen geven:

### *Houdbaarheid verplichtstelling en mededingingsrecht*

Er is zorg over houdbaarheid van de huidige verplichtstelling indien de doorsneemethoediek wordt afgeschaft. In geval de pensioenregeling verplicht wordt gesteld, is er geen grond voor dergelijke zorg. Een pensioenregeling kan tussen werkgevers- en werknemersorganisaties voor werknemers overeengekomen worden en verplicht worden gesteld zonder dat hierop het mededingingsrecht van toepassing is. Deze overeenkomsten en de verplichtstelling daarvan vallen buiten het mededingingsrecht. Dat heeft er onder meer mee te maken dat het mededingingsrecht pas in zicht komt wanneer dit het marktoptreden van ondernemingen betreft en dat is (pas) het geval van een (bedrijfstak)pensioenfonds.

### *Over witte en grijze vlek*

De verplichtstelling van deelneming in een door het georganiseerd overleg (werkgevers- en werknemersorganisaties) overeengekomen bedrijfstakpensioenregeling voor

iedere onder de werkingssfeer daarvan vallende bedrijfsgeenoot, heeft dezelfde impact op de witte en grijze vlek als de huidige verplichtstelling. Indien er geen vorm van verplichtstelling zou zijn, is de kans op toename van de witte en grijze vlek groot.

#### *Aansluiting bij arbeidsmarkt*

De verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds zou volgens sommige inzichten onvoldoende passen bij de meer flexibel geworden arbeidsmarkt. Een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling is net als een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds gegroepeerd rondom een veelal historisch bepaalde bedrijfstak. Indien het niet passen voortkomt uit de opkomst van nieuwe bedrijfsvormen en minder continuïteit van bedrijfsorganisaties, zal dit punt niet wijzigen met een verplichte bedrijfstakpensioenregeling. Dat zou mogelijk wel het geval zijn indien een dergelijke regeling gepaard gaat met een individuele keuze van de werknemer voor de pensioenuitvoerder. In dat geval kan de uitvoering immers worden 'meegenomen' bij switch van bedrijfstak. Een dergelijke individuele keuze heeft evenwel grote bezwaren, als beschreven.

#### *Toegang zelfstandigen*

Een van de overwegingen bij de zorgen over de verplichtstelling is dat in het huidige stelsel de toegang van zelfstandigen tot de tweede pijler moeilijk is; a fortiori geldt dat voor het oprichten van een zelfstandigenpensioenfonds. Dit is echter niet ingegeven door het fenomeen van verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, die immers ook voor zelfstandigen kan gelden, maar door het mogelijk ontbreken van onderhandelingskracht of wellicht bereidheid daartoe van zelfstandigen om te bewerkstelligen dat een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds ook hen omvat, alsmede door het gegeven dat pensioenfondsen gelet op de regels van taakafbakening buiten de verplichtstelling om niet bevoegd zijn om pensioenregelingen voor zelfstandigen uit te voeren. Deze obstakels worden niet weggenomen of veranderen niet indien de pensioenregeling verplicht wordt gesteld in plaats van het fonds. Vice versa maakt het verplichtstellen van de pensioenregeling de toegang tot de tweede pijler niet gemakkelijker waar het gaat om de mogelijkheid een zelfstandigenpensioenfonds op te richten.

#### *Aard van het pensioencontract*

In het pensioenstelsel voor de toekomst wordt een meer op premiebetaling gebaseerd pensioencontract wenselijk gevonden in plaats van de huidige uitkeringsregelingen. Voor de inhoud en aard van het pensioencontract maakt het niet uit of de

pensioenregeling, dan wel het fonds verplicht is gesteld, met dien verstande dat bij een ander pensioencontract met minder solidariteit de vraag gesteld moet worden naar de mededingingsrechtelijke rechtvaardiging van de verplichtstelling. Bovendien is hierboven betoogd dat DB-regelingen minder voor de hand liggen dan DC- en CDC-regelingen.

#### *Keuzevrijheid deelnemers binnen de regeling*

Verplichtingen en keuzevrijheid zijn in zekere zin elkaars tegenstelling. Een relevante vraag is daarom of de keuzevrijheid van werknemers binnen de pensioenregeling groter wordt indien alleen de pensioenregeling verplicht wordt gesteld. Het staat niet bij voorbaat vast dat een andere vormgeving van de verplichtstelling meer keuzevrijheid geeft. Dit is een punt voor nader onderzoek. Wij doen wel de observatie dat bij een contract met minder solidariteit dan de doorsneemethodiek, de uitvoerbaarheid van keuzevrijheid mogelijk makkelijker wordt, omdat er meer rechtstreeks verband is tussen individuele premie en individuele pensioenaanspraak. De invalshoek om keuzevrijheid te vergroten ligt dan in het organiseren van minder solidariteit in de pensioenregeling. Dat op zichzelf is mogelijk onafhankelijk van de verplichtstelling van de pensioenregeling of het fonds, maar wel rijst ook hier dan de vraag of er nog voldoende solidariteit bestaat voor de mededingingsrechtelijke rechtvaardiging van verplichtstelling van het fonds.

#### *Conclusie*

Een vorm van verplichtstelling gaat de witte en grijze vlek op pensioenterrein tegen. Het behouden van een vorm van verplichtstelling is om die reden een geschikt middel om dat te bereiken. Indien de verplichtstelling van het fonds (juridisch of maatschappelijk) niet meer houdbaar zou zijn, is het verplichtstellen van de pensioenregeling in plaats van het fonds de oplossing. Het verplichtstellen van de pensioenregeling biedt daarentegen geen oplossing voor de bezwaren tegen het huidige pensioenstelsel met het oog op de flexibiliteit op de arbeidsmarkt, de toegang van zelfstandigen tot de tweede pijler en de aard van het pensioencontract, maar niet noodzakelijk op het punt van de keuzevrijheid binnen de pensioenregeling.

### **7.3 Nader onderzoek**

Voor een compleet beeld van de effecten van de verplichtstelling van een pensioenregeling in plaats van het fonds is op onderdelen nader onderzoek en nadere uitwerking nodig. Wij noemen – niet limitatief – de volgende elementen:

- 1) Hoe wordt de verplichtstelling van de pensioenregeling vormgegeven?

- 2) Gaat de verplichtstelling ook gelden voor zelfstandigen en wat zijn dan de consequenties voor de premiestelling?
- 3) Hoe wordt de keuze van de uitvoerder bepaald en welke samenhang is er met de flexibele arbeidsmarkt?
- 4) Zal de verplichtstelling van de pensioenregeling keuzevrijheid binnen de pensioenregeling makkelijker bereikbaar maken?
- 5) Indien de uitvoerder ook verplicht wordt gesteld, is er dan geen strijd met het mededingingsrecht of de vrije dienstverrichting?
- 6) Komt er een mogelijkheid van vrijstelling of opting-out en zo ja, voor wie en onder welke voorwaarden?
- 7) Wat zijn de effecten op de bedrijfsvoering, waaronder het beleggingsbeleid, wanneer een bepaalde mate van continuïteit van uitvoering niet is geborgd?
- 8) Bij welk aantal uitvoerders is de balans tussen schaalvoordelen en concurrentievoordelen gunstig, in aanmerking nemende dat wanneer de keuze voor de uitvoerder niet langer via verplichtstelling wordt opgelegd, schaaleardeffecten ertoe zullen leiden dat de consolidatiebeweging in de uitvoeringsmarkt wordt versterkt, hetgeen ten nadele kan gaan van concurrentievoordelen?

## Literatuur

### **Alserda, Bikker & van der Lecq 2017**

G.A.G. Alserda, J.A. Bikker en S.G. van der Lecq, *X-efficiency and economics of scale in pension fund administration and investment*, DNB Working Paper No. 547, 2017, Amsterdam: De Nederlandsche Bank.

### **Asser/Lutjens 7-XI 2019**

E. Lutjens, *Mr. C. Assers Handleiding tot beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel XI. Pensioen*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

### **Boeijen, Maatman, de Groot, Heemskerk & Kortleve 2019**

D. Boeijen, R. Maatman, C. de Groot, M. Heemskerk & N. Kortleve, *Compensatie bij afschaffing doorsneeproblematiek*, Netspar, 2019.

### **Bikker, Steenbeek & Torracchi 2012**

J.A. Bikker, J.A., O.W. Steenbeek en F. Torracchi (2012) The impact of scale, complexity, and service quality on the administrative costs of pension funds: A cross-country comparison, *Journal of Risk and Insurance* 79(2), 477-514.

### **Boumans & Lutjens 2018**

M. Boumans en E. Lutjens, *Pensioen*, in: Bennaars e.a. (red.), *De werknemersachtige in het sociaal recht*, Kluwer, 2018, 155-193.

### **Bouwens, Duk & Bij de Vaate 2018**

W.H.A.C.M. Bouwens, R.A.A. Duk en D.MA. Bij de Vaate, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Kluwer, 2018.

### **Heijden, van der 2018**

P.F. van der Heijden, *De ILO en het Nederlandse arbeidsrecht*, *Arbeidsrechtelijke annotatie*, aflevering 1 2018.

### **Lewin & Soetendal 2018**

E. Lewin en E. Soetendal, *Verplichtingstelling van pensioen via de Wet AVW*, *Pensioenmagazine* 2018/4, 1-3.

### **Lutjens 1989**

E. Lutjens, *Pensioenvoorzieningen voor werknemers*, diss Vrije Universiteit Amsterdam, 1989.

### **Lutjens 1999**

E. Lutjens, *Een halve eeuw solidariteit, 50 jaar verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds*, Amsterdam: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Pensioenrecht 1999 (ook verschenen onder de titel: *De Wet Bpf, Serie Pensioen Monografieën, deel 7*, Kluwer, Deventer, 1999).

### **Lutjens 2014**

E. Lutjens in, *Acht juridische analyses voor de toekomst van het Pensioenstelsel*, Amsterdam: Expertisecentrum Pensioenrecht Vrije Universiteit 2014, 68-84.

**Lutjens 2017**

E. Lutjens, Juridische beoordeling van afschaffen doorsneesystematiek, *TPV* 2017/25

**Lutjens 2018**

E. Lutjens, Verplichtstelling: fonds of regeling?, *TPV* 2018/1, 1-4.

**Meerten, van & Schmidt 2017**

H. Van Meerten en E. Schmidt, Compulsory membership of pension schemes and the free movement of services in the EU, *EJSS*, 2017, Vol. 19(2)

**Meerten, van & Van Zanden 2017**

H. van Meerten, J.J. van Zanden, *Verplichtstelling van pensioen via de Wet AVV*, Westerbrink september 2017, 118-140.

**Oerlemans & Lecq, van der 2008**

A.G. Oerlemans en S.G. van der Lecq, *Zelfstandigen Zonder Pensioen*, NEA paper nr. 24, Tilburg: Netspar, 2008.

**Omtzigt 2006**

P.H. Omtzigt, De grote verplichtstelling, hoofdstuk 10 in: S.G. van der Lecq en O.W. Steenbeek, *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Deventer: Kluwer, 2006, 221-237.

**Poel, van der 2013**

M.J.C.M. van der Poel, De houdbaarheid van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenregelingen, VU Expertisecentrum Pensioenrecht, 2013.

**Van der Lecq, Lutjens e.a. 2015**

S.G. van der Lecq, E. Lutjens, L. Kok, N. Rosenboom, B. Tieben en I. Witte, Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling en het algemeen pensioenfonds, 2015, *Kamerstukken II 2015/16*, 32043, 291, Bijlage.

**Van Els, Van Rooij & Schuit 2006**

P.J.A. van Els., M.C.J. van Rooij en M.E.J. Schuit (2006) Nut en noodzaak van verplicht pensioensparen, Hoofdstuk 9 in: S.G. van der Lecq en O.W. Steenbeek (2006), *Kosten en baten van collectieve pensioensystemen*, Deventer: Kluwer, 191-220.

**Van der Lecq & Oerlemans 2014**

S.G. van der Lecq en A.G. Oerlemans (2014) Broeden op zzp-pensioen, *PensioenAdvies*, mei 2014, 11-13.

**Van der Lecq & Oerlemans 2015**

S.G. van der Lecq en A.G. Oerlemans (2015) Zzp-pensioenregelingen: van uitsluiten naar insluiten, *Pensioen Doc*, maart 2015, Amsterdam: APG, 22-25.

## OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)  
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)  
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)  
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)  
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)  
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)  
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)  
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)  
MARIKE KNOEF, ROB ALESSIE en ADRIAAN KALWIJ
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)  
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)  
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)  
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)  
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)  
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)  
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)  
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)  
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)  
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Kojien
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)  
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert

- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)  
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)  
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)  
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)  
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)  
Marieke Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)  
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)  
Jan Bonenkamp, RYanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)  
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)  
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)  
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)  
Marieke Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)  
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)  
Jijia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)  
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)  
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)  
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)  
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)  
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)  
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)  
Marieke Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)  
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)  
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)  
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)  
Lans Bovenberg, RYanne Cox and Stefan Lundbergh



- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)  
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)  
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofiel-meting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)  
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)  
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)  
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)  
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)  
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)  
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)  
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)  
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)  
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)  
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)  
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)  
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)  
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)  
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)  
Mauro Mastrogiacomo
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)  
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)  
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)  
Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)  
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)  
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)  
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggén, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)  
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)  
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)  
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)  
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)  
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)  
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)  
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)  
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)  
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)  
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)  
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggings-beleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)  
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levenslopperspectief (2017)  
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)  
Elisabeth Brüggén, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)  
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)  
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard

- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)  
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)  
Matthew Blakstad, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)  
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)  
Walter Limpens en Joyce Vonken
- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65–74-year-olds in the Netherlands (2018)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)  
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)  
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)  
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)  
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)  
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)  
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)  
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)  
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)  
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)  
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)  
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)  
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)  
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)  
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)  
Ellen Dingemans and Kène Henkens

- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)  
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomio, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)  
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)  
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)  
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)  
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)  
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)  
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)  
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)  
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)  
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)  
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)  
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)  
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)  
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)  
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)  
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)  
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)  
Mauro Mastrogiacomio

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)  
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen,  
Lisa Brügger and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplicht-  
stelling van bedrijfstakpensioenfondsen  
(2020)  
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:  
Netspar  
Telefoon 013 466 2109  
E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)  
[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

Februari 2020