



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld

*Erik Lutjens
Herman Kappelle*

DESIGN PAPER 176

NETSPAR INDUSTRY SERIES

DESIGN PAPERS zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geacordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussieren 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 176, augustus 2021

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Paul Elenbaas – Nationale Nederlanden
Arjen Hussem – PGGM
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Martijn Rijnhart – AEGON
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Koen Vaassen – Achmea
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
Tim van de Zandt – MN
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

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Summary</i>	6
1. <i>INLEIDING: aanleiding, onderwerp en doel</i>	8
2. <i>SOLIDARITEITSRESERVE: begrip, doel, welke overeenkomsten, werking</i>	10
3. <i>SOLIDARITEITSRESERVE: de uitvoerders</i>	21
4. <i>SOLIDARITEITSRESERVE en gelijke behandeling</i>	36
5. <i>SOLIDARITEITSRESERVE en eigendom</i>	40
6. <i>SOLIDARITEITSRESERVE en verplichtstelling</i>	46
7. <i>CONCLUSIES</i>	53

Affiliaties

Erik Lutjens – VU Amsterdam

Herman Kappelle – VU Amsterdam

Samenvatting

De solidariteitsreserve is een nieuw verschijnsel bij de vormgeving van de pensioenovereenkomsten volgens het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. De solidariteitsreserve is bedoeld om financiële mee- en tegenvallers als gevolg van beleggingsresultaat, ontwikkeling van de levensverwachting en sterfteresultaat te delen tussen generaties. De solidariteitsreserve is voor alle soorten pensioenuitvoerders een verplicht onderdeel van de nieuwe premieovereenkomst (het nieuwe contract) en – voor de beroepspensioenregelingen – van de nieuwe beroepspremieregeling. Bij de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspremieregeling is de solidariteitsreserve enkel voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en voor beroepspensioenfondsen een mogelijk onderdeel. Wij analyseren juridische aspecten van de solidariteitsreserve op het punt van: doel en werking, toepassing per sector of werkgever binnen multi-employerfondsen en bij werkgevers met een vrijstelling van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, toepassing op vrijwillige pensioenregelingen, overeenstemming met de regels over gelijke behandeling op grond van leeftijd. Tot slot stellen we de vraag of de solidariteitsreserve bijdraagt aan of noodzakelijk is voor de houdbaarheid van de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenregeling in relatie tot het mededingingsrecht.

Onze belangrijkste conclusies zijn:

- De definitie van solidariteitsreserve in het wetsvoorstel betreft alleen het delen van financiële mee- en tegenvallers met toekomstige opbouw. Die definitie is te beperkt en moet worden aangepast, want deling met onder andere afgeronde opbouw, zoals ingegane pensioenen, is ook het doel van de reserve.
- Het wetsvoorstel houdt in dat deelnemers en gewezen deelnemers over de solidariteitsreserve geïnformeerd moeten worden. Wij menen dat een overeenkomstige informatieplicht jegens pensioengerechtigden vastgelegd moet worden.
- Bij de verbeterde premieovereenkomst kan een solidariteitsreserve alleen bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds onderdeel van de pensioenregeling zijn. De beperking tot deze fondsen achten wij onvoldoende onderbouwd.
- Er kan binnen een pensioenfonds per sector of werkgever met een eigen pensioenovereenkomst een afzonderlijke invulling aan doel en werking van de solidariteitsreserve worden gegeven; ditzelfde geldt voor de vrijwillige

pensioenregelingen in relatie tot afspraken ten aanzien van de solidariteitsreserve voor de basisregeling.

- Er bestaat geen individuele aanspraak op een deel van de solidariteitsreserve (geen eigendomsrecht) – ook niet in geval van individuele waardeoverdracht. Bij verzekeraars kan een zodanige solidariteitsreserve naar onze verwachting niet aangeboden worden vanwege de PARP-eisen (eisen aan producten). Dit betekent in onze visie dat een verzekeraar het nieuwe contract niet kan uitvoeren en bij de verbeterde premieovereenkomst in geval van individuele waardeoverdracht een deel van de solidariteitsreserve moet meegeven.
- Bij de verbeterde premieovereenkomst zou de solidariteitsreserve zich naar ons oordeel moeten beperken tot het opvangen van schommelingen in het pensioenresultaat in plaats van intergenerationele risicodeling. De naam zou hierom beter gewijzigd kunnen worden in egalisatiereserve.
- Het per leeftijdscohort delen in de solidariteitsreserve achten wij in beginsel geen verboden onderscheid naar leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden.
- De solidariteitsreserve kan de inbreuk die de verplichtstelling op vrije mededinging maakt in beginsel rechtvaardigen, maar hoeft daarvoor niet noodzakelijk aanwezig te zijn. Voor betere borging van de verplichtstelling bevelen wij aan een minimumomvang van de solidariteitsreserve – hoger dan nihil – voor te schrijven.

Summary

The solidarity provision is a new phenomenon within the design of occupational pension arrangements as mentioned in the proposal for new pension legislation, the Act on the future of pensions. The aim of the solidarity provision is to share financial profits and losses on investments, the evolution on life expectancy and results on death between different generations. The solidarity provision is a compulsory part of the introduced new defined contribution pension scheme irrespective of the nature of the pension provider (so both for pension funds, insurance companies and any other provider). This provision is a possible part in the so called improved defined contribution pension scheme, but this is only possible within an compulsory industry wide pension fund or a pension fund for professional workers. We analyze the legal aspects of the solidarity provision as concerns the aim and operation, the question if a separate solidarity reserve within a multi-employer fund is possible for each employer, if employers with an exemption from compulsory participation in an industry wide pension fund need to have a solidarity reserve in their own pension scheme, the operation within voluntary pension schemes, the conformity with the concept of equal treatment on age and finally the question whether the solidarity reserve is important for acceptance of the compulsory participation in industry wide pension funds or a pension arrangement for professional workers in respect of the competition law.

Our most important findings are:

- The definition in the proposal does only regard the sharing of financial positive and negative results with pension rights which should be built up in the future. This definition is too narrow, because the aim of the reserve is also, among others, to share with built up pension rights, such as pensions in payment.
- The proposal rules a disclosure obligation in relation with the solidarity provision towards participants in the pension scheme and former participants. We propose that an equal obligation should be laid down in the rules towards pensioners.
- In the improved defined contribution schemes a solidarity provision is only possible if a mandatory sector pension fund or a pension fund for professionals carries out the pension arrangement. The restriction to only these funds is not adequate argued.
- It is allowed that a pension fund has separate solidarity provisions for different branches of industry or different employers participating in the fund. Each

solidarity provision can have its own aims and operation rules. The same is true in relation to a voluntary arrangement within an occupational pension scheme.

- There is no individual recognizable claim, surely no property right, on a part of the solidarity reserve. This is also true in case of transfer of pension rights. This implies that as a result of the requirement for the products – laid down in the so called PARP-rules – the proposed new defined contribution pension arrangement is not an adequate scheme for insurance companies.
- In the improved defined contribution scheme the solidarity provision should in our vision not be used to share long life expectation, but only to prevent fluctuations in the pensions as result of financial losses. The name within this type of pension scheme might be changed in equalization provision.
- The fact that participants in a pension scheme get a share out of the solidarity reserve based on age, is in our view not in breach with the obligation of equal treatment based on age.
- The concept of the solidarity reserve gives a justification for the infringement on the competition law that arise from the compulsory participation in a sector pension fund. But to justify this infringement the solidarity reserve will not always be necessary.

1. INLEIDING: aanleiding, onderwerp en doel

De herziening van het pensioenstelsel is onderwerp van een langlopend maatschappelijk en politiek debat. In 2019 bracht de SER het advies 'Naar een nieuw pensioenstelsel'¹ uit en werden de hoofdlijnen van het Pensioenakkoord over vernieuwing van het pensioenstelsel gepresenteerd.² Dat mondde op 6 juli 2020 uit in de uitwerking van het Pensioenakkoord³, opgenomen in de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord.⁴ Het op 16 december 2020 ter internetconsultatie neergelegde conceptvoorstel voor de Wet toekomst pensioenen geeft de vertaling naar voorgestelde wetgeving van de Hoofdlijnennotitie.⁵

Dit conceptwetsvoorstel wil vastleggen dat alle pensioenovereenkomsten vanaf uiterlijk 1 januari 2026 het karakter van een premieovereenkomst hebben. De minister van SZW heeft bij brief van 10 mei 2021 aangekondigd dat deze datum voor een zorgvuldig proces op uiterlijk 1 januari 2027 zal worden gesteld.⁶ Volgens art. 10 lid 1 Pensioenwet, zoals dit volgens het conceptwetsvoorstel komt te luiden, hebben alle pensioenovereenkomsten het karakter van een premieovereenkomst. Het voorgestelde art. 10 lid 2 Pensioenwet kent vier varianten of typen premieovereenkomst:

1. de nieuwe premieovereenkomst (hierna te noemen: 'nieuwe contract'⁷)
2. de verbeterde premieovereenkomst
3. de premie-uitkeringsovereenkomst
4. de premie-kapitaalovereenkomst⁸

Het conceptwetsvoorstel introduceert de solidariteitsreserve. Dat is een nieuw verschijnsel en roept daarom vragen op. Vragen over de precieze duiding en betekenis, over het gebruik van deze reserve per type premieovereenkomst en per uitvoerder, over de voeding van en onttrekking aan de solidariteitsreserve en over de juridische kwalificatie van het vermogen in die reserve en de aanspraken die mogelijk op dat

1 Advies 19/05 | juni 2019.

2 Zie brief van de minister van SZW van 5 juni 2019, *Kamerstukken II*, 2018–2019, 32 043, nr. 457.

3 *Kamerstukken II*, 2019–2020, 32 043, nr. 520.

4 *Kamerstukken II*, 2019–2020, 32 043, nr. 519.

5 <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>.

6 Met deze brief aan de Tweede Kamer heeft de minister van SZW verduidelijkt dat met het oog op een zorgvuldige behandeling van het wetsvoorstel in de Kamer inwerkingtreding per uiterlijk 1 januari 2023 realistisch is en de maximale eindtermijn daarom op 1 januari 2027 is te stellen, zie *Kamerstukken II* 2020–21, 32043, nr. A0.

7 Conform de memorie van toelichting bij het conceptwetsvoorstel, zie onder meer p. 8.

8 Deze regels over karakter en typen gaan op overeenkomstige wijze gelden voor beroepspensioenregelingen, zie het voorgestelde art. 28 Wet verplichte beroepspensioenregeling.

vermogen kunnen worden gemaakt. Ook ligt er de vraag voor welke doeleinden de reserve gebruikt mag worden en of andere toepassingsmogelijkheden overwogen kunnen worden. Dit paper⁹ heeft tot doel deze vragen juridisch van een analyse en antwoorden te voorzien.

Terminologie

In dit paper duiden wij het ter internetconsultatie voorgelegde voorstel voor de Wet toekomst pensioenen aan als voorstel, wetsvoorstel of voorstel Wet toekomst pensioenen. De memorie van toelichting bij het voorstel duiden we aan als MvT. Het wetsvoorstel bevat wijzigingen in onder meer de Pensioenwet ten aanzien van de pensioenovereenkomsten en in de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) ten aanzien van de beroepspensioenregelingen. Wij nemen de pensioenovereenkomsten in de zin van de Pensioenwet tot uitgangspunt in dit paper; de beroepspensioenregelingen duiden wij voor de volledigheid aan. Om onduidelijkheid over het begrip pensioenregeling te voorkomen duiden wij pensioenregelingen op grond van de Wvb aan met de voorvoeging beroeps- (bijvoorbeeld: nieuwe beroepspremierregeling – waar de voorgestelde naamgeving in het wetsvoorstel nieuwe premierregeling is). Het begrip pensioenregeling, zonder voorvoeging van beroeps-, kan in dit paper zowel de pensioenregeling op grond van een pensioenovereenkomst als op grond van een beroepspensioenregeling omvatten. De wetsartikelen van Pensioenwet en Wvb zoals die volgens het wetsvoorstel komen te luiden, duiden wij aan met het artikelnummer met toevoeging nieuw (bijvoorbeeld: art. 10–nieuw Pensioenwet).

9 In een ander Netspar-project worden economische vragen aan de orde gesteld, zie Bilsen van, Mehlkopf en Pelsser (2021), 'De voordelen van de solidariteitsreserve ontrafeld', Netspar design paper, te verschijnen.

2. SOLIDARITEITSRESERVE: begrip, doel, welke overeenkomsten, werking

In dit hoofdstuk bespreken we wat een solidariteitsreserve volgens het voorstel Wet toekomst pensioenen is, plus het doel daarvan, bij welke overeenkomst de solidariteitsreserve kan worden gebruikt en de beoogde werking ervan.

2.1 Begrip

Het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen voegt aan art. 1 Pensioenwet en art. 1 Wvb de definitie van de solidariteitsreserve toe. Deze definitie luidt: '*solidariteitsreserve*: een collectieve vermogensreserve waarmee financiële mee- of tegenvallers met toekomstige opbouw kunnen worden gedeeld'. Blijkens de aan art. 1-nieuw Pensioenwet toe te voegen definitie van het begrip toedelingsregels kunnen bij het nieuwe contract financiële mee- of tegenvallers als gevolg van 'het collectief gevoerde beleggingsbeleid, de ontwikkeling van de levensverwachting en het sterfteresultaat' via beschermingsrendement of overrendement in de solidariteitsreserve worden verwerkt. In de Wvb wordt een zelfde definitie van toedelingsregels opgenomen voor de nieuwe beroepspremieregeling. De toedelingsregels geven aan hoe de verwerking van de mee- en tegenvallers geschiedt. Op de solidariteitsreserve in een verbeterde premieovereenkomst of een verbeterde beroepspremieregeling zijn deze wettelijke toedelingsregels niet van toepassing.

2.2 Doel

Het doel van de solidariteitsreserve volgt uit de definitie: het delen van financiële mee- of tegenvallers. De solidariteitsreserve moet hiermee bijdragen aan intergenerationele risicodeling en/of de stabiliteit van pensioenuitkeringen (MvT, p. 32). De definitie van solidariteitsreserve houdt ook in dat het erom gaat die mee- en tegenvallers te delen met 'toekomstige opbouw'. Dat betekent bij een strikte interpretatie dat de solidariteitsreserve alleen ingezet kan worden om schokken op te vangen in de nog te verwerven aanspraken van actieve deelnemers, maar niet kan worden gebruikt voor het delen met de pensioenaanspraken en -rechten van gewezen deelnemers en pensioengerechtigden die geen opbouw (meer) hebben. Zo strikt is het evenwel niet bedoeld. De solidariteitsreserve is mede specifiek bedoeld om solidariteit met de groepen gewezen deelnemers en pensioengerechtigden invulling te kunnen geven. De solidariteitsreserve is volgens de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel immers een reserve waaruit pensioenvermogens en pensioenuitkeringen kunnen worden aangevuld en waarmee risico's collectief kunnen worden gedeeld (MvT, p. 32 en 158). Er ontstaat risicodeling tussen huidige generaties en toekomstige generaties

(MvT, p. 122). Door in 'goede tijden' bij te dragen aan het vullen van de solidariteitsreserve kan een vermogen worden opgebouwd waarmee in slechtere tijden schokken kunnen worden opgevangen. Hierdoor kan de solidariteitsreserve ervoor zorgen dat de (verwachte) pensioenen bij slechte(re) tijden minder hard dalen dan zonder de reserve het geval zou zijn (MvT, p. 32). De MvT (p. 32) noemt drie specifieke voordelen van de solidariteitsreserve:

1. het wordt mogelijk om intergenerationele risicodeling te organiseren binnen premieregelingen
2. het is mogelijk om schommelingen in pensioenuitkomsten te dempen en
3. niet-verhandelde risico's kunnen via de solidariteitsreserve worden gedeeld (bijvoorbeeld macro-langlevensrisico)

De intergenerationele risicodeling vergroot het risicodraagvlak van de pensioenregeling, zodat pensioenen stabiel kunnen zijn¹⁰, zonder dat er sprake hoeft te zijn van vermindering van het beleggingsrisico – dit risico wordt immers over generaties gespreid. Hiermee zou welvaartswinst worden bereikt (MvT, p. 32). Hieruit blijkt dat het doel van de solidariteitsreserve breder is dan alleen delen met toekomstige opbouw. De definitie van solidariteitsreserve moet hierop aangepast worden.

Een volgende vraag is welke financiële mee- en tegenvallers, door welke oorzaken, gedeeld kunnen worden uit de solidariteitsreserve. De definitie van toedelingsregels spreekt alleen over 'het collectief gevoerde beleggingsbeleid, de ontwikkeling van de levensverwachting en het sterfteresultaat' waarvan de resultaten in de solidariteitsreserve kunnen worden verwerkt. De vraag is of het hiertoe beperkt zou moeten blijven. Bij pensioenfondsen is het in de collectiviteit en solidariteit opvangen van het risico van het niet betalen van pensioenpremie door de werkgever, waaronder het faillissementsrisico, een realiteit (de regel 'geen premie, wel pensioen'). Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is het een element voor de mededingingsrechtelijke rechtvaardiging van de verplichtstelling. Het ligt buiten de focus van dit paper om te analyseren hoe de regel 'geen premie, wel pensioen' in de toekomstige premieovereenkomsten nageleefd kan blijven worden en of de solidariteitsreserve daarvoor gebruikt zou moeten worden. In hoofdstuk 6 komen wij terug op het gebruik van de solidariteitsreserve in verband met het mededingingsrecht.

¹⁰ Gezien het levenslang zijn van de uitkering van het ouderdomspensioen, art. 15 Pensioenwet. Voor pensioenfondsen is dit geen ontoelaatbare verzekeringsactiviteit – zoals M.C.J. Witteman stelt in 'Haalt het nieuwe pensioencontract 2026?', Pensioen Magazine 2021/39 –, nu op werkzaamheden van pensioenfondsen de Wet op het financieel toezicht niet van toepassing is volgens art. 1:8 van deze wet.

2.3 Bij welke pensioenregelingen

Bij het nieuwe contract is de solidariteitsreserve een verplicht onderdeel (art. 10a– lid 3–nieuw Pensioenwet). Dit geldt ongeacht de soort pensioenuitvoerder. Bij de verbeterde premieovereenkomst is een solidariteitsreserve niet verplicht, maar *kan* deze een onderdeel zijn, maar dit alleen bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (art. 10b, lid 2–nieuw Pensioenwet). Dit geldt overeenkomstig voor beroepspensioenregelingen: bij de nieuwe beroepspremieregeling is de solidariteitsreserve verplicht, bij de verbeterde beroepspremieregeling mogelijk, maar alleen in geval van uitvoering van die regeling door een beroepspensioenfonds (art. 28a en 28b–nieuw Wvb). Bij uitvoering van de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspremieregeling door een andere uitvoerder dan een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds mag de solidariteitsreserve zodoende geen onderdeel zijn van de pensioenovereenkomst of beroepspensioenregeling.¹¹

Over de solidariteitsreserve bij de premie–uitkeringsovereenkomst en premie–kapitaalovereenkomst bevat het wetsvoorstel geen bepalingen. Kennelijk is ervan uitgegaan dat de solidariteitsreserve bij deze contractvormen niet past. De behoefte aan een solidariteitsreserve zal er volgens de memorie van toelichting ook niet zijn nu deze typen van de premieovereenkomst niet door pensioenfondsen aangeboden zouden kunnen worden en bij onderbrenging bij een verzekeraar de uitkering contractueel nominaal is gegarandeerd (MvT, p. 16–17). Dat pensioenfondsen deze typen van premieovereenkomsten niet mogen aanbieden lezen wij niet met zo veel woorden in het wetsvoorstel.¹²

De solidariteitsreserve is een onderdeel van de pensioenovereenkomst. Binnen een pensioenovereenkomst kunnen voor diverse onderdelen van de pensioenafspraken verschillende typen van een premieovereenkomst gelden. Zo is mogelijk dat tot een bepaalde loongrens sprake is van het nieuwe contract en dat voor het loondeel boven die grens een verbeterde premieovereenkomst geldt. Ook kan een pensioenovereenkomst bestaan uit een basispensioenregeling en een vrijwillige

11 Er is niet toegelicht waarom een solidariteitsreserve niet mogelijk is wanneer een algemeen pensioenfonds de verbeterde beroepspensioenregeling uitvoert.

12 Indien de opmerking uit de MvT voortkomt uit de gedachte dat pensioenfondsen geen garanties op een vastgestelde uitkering kunnen geven, merken wij op dat dit gegeven onder het huidige recht pensioenfondsen niet verhindert pensioenovereenkomsten met vastgestelde uitkeringen uit te voeren, waarbij de onmogelijkheid om garanties te geven opgevangen wordt door de bevoegdheid pensioenaanspraken en –rechten te verminderen (art. 134 Pensioenwet). Deze 'kortingsbepaling' blijft volgens het wetsvoorstel bestaan. Ook binnen de verbeterde premieovereenkomst zullen pensioenfondsen op basis van het wetsvoorstel bevoegd zijn vastgestelde uitkeringen uit te voeren.

pensioenregeling. Wij bespreken hieronder wat dit betekent voor de toepassing van de solidariteitsreserve (zie par. 3.1).

2.4 Werking

2.4.1 Relevantie risicohouding

Een belangrijk uitgangspunt bij het wetsvoorstel is dat de mate waarin groepen deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden bereid zijn beleggingsrisico te gaan dragen (de risicohouding, zie toevoeging van dit begrip aan art. 1-nieuw Pensioenwet) per leeftijdscohort wordt vastgesteld (MvT, p. 19).¹³ Kern in het nieuwe contract en de nieuwe beroepspremiereregeling is, aldus MvT (p. 24-25), dat rendement en risico op basis van een collectief beleggingsbeleid via toedelingsregels wordt verdeeld naar leeftijdscohort, waarbij rekening wordt gehouden met de risicohouding.¹⁴ De risicohouding bepaalt ook de uitwerking van de afspraken over de solidariteitsreserve.

2.4.2 Onderdeel vermogen

Uit de definitie van de solidariteitsreserve blijkt dat deze een collectieve vermogensreserve is. De reserve is geen afgescheiden vermogen, maar onderdeel van het totale pensioenvermogen (MvT, p. 32 en 158). Het is daarom geen *geringfenced* vermogen, maar een geheel met het overige vermogen van het pensioenfonds of van de collectiviteitkring bij een algemeen pensioenfonds in de zin van art. 123 Pensioenwet. Vandaar dat de solidariteitsreserve ook meedeelt in de collectieve rendementen en risico's. De MvT (p. 32) noemt de solidariteitsreserve zodoende een 'intrinsiek' onderdeel van de pensioenregeling. Volgens MvT (p. 36) is de solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspensioenregeling een 'gescheiden vermogen' met een aparte beleggingsmix. Voor de kwalificatie als afgescheiden vermogen geven art. 123 Pensioenwet en art. 119 Wvb geen grond; volgens deze artikelen – die volgens het wetsvoorstel niet worden gewijzigd – is het vermogen van een pensioenfonds financieel een geheel en is een (andere) wettelijke grond voor een goedenrechtelijke vermogensscheiding niet aanwezig.

13 De voorgestelde aanpassingen in de meting van de risicohouding en de hierbij te hanteren maatstaven zijn beschreven in par. 3.2.1 van de MvT.

14 Zie voor uitgebreide toelichting hierop en het onderscheid tussen beschermingsrendement en overrendement par. 3.3.2 MvT.

2.4.3 Verantwoordelijkheidsverdeling

De solidariteitsreserve is onderdeel van de pensioenovereenkomst (art. 10a lid 3-nieuw en art. 10b lid 2-nieuw Pensioenwet). Daarmee is de solidariteitsreserve onderdeel van de uitvoeringsopdracht van de werkgever aan de pensioenuitvoerder. De werkgever of andere partij(en) bij de pensioenovereenkomst zijn daarom op de eerste plaats aan zet om afspraken over de werking en vulling van de solidariteitsreserve te maken. Ook de risicohouding die ten grondslag ligt aan de pensioenovereenkomst zal bij de uitvoeringsopdracht aan het pensioenfonds kenbaar gemaakt moeten worden (art. 102a Pensioenwet). Volgens de MvT (p. 34) behoort de 'technische en financiële inrichting' van de solidariteitsreserve evenwel tot de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder. Het is de vraag welke eigen verantwoordelijkheid het pensioenfonds hierin werkelijk heeft. Het is gelet op het zojuist gestelde immers aan de werkgever of sociale partners om de ruimte voor eigen invulling door het pensioenfonds te bepalen. Derhalve geldt ten eerste dat de inhoud van de pensioenovereenkomst voor het pensioenfonds de normen stelt voor de uitvoeringstaak van het pensioenfonds (zie ook de eis van conformiteit van uitvoeringsovereenkomst met pensioenovereenkomst in art. 32 Pensioenwet). Ten tweede dienen afspraken over de solidariteitsreserve in de uitvoeringsovereenkomst opgenomen te worden, waaronder die over de uitdelingsregels (zie over die regels par. 2.4.4). Er is hierover niet een eenzijdig besluit van het pensioenfonds. De afspraken in de uitvoeringsovereenkomst kunnen meer of minder ruimte laten aan pensioenfonds voor een eigen beleid. Ten derde dient het pensioenfonds bij het vastleggen van de risicohouding, die sturend is voor de toedelingsregels per leeftijdscohort, bij de werkgever of sociale partners na te gaan welke risicohouding zij aan de pensioenovereenkomst ten grondslag hebben gelegd. In de praktijk zal het tot een goede wisselwerking komen tussen wensen bij de inrichting van de pensioenovereenkomst en de uiteindelijke taak van de pensioenuitvoerder te zorgen voor een beheerste en evenwichtige uitvoering van de pensioenovereenkomst met inbegrip van de solidariteitsreserve.

2.4.4 Toedelingsregels

Art. 10a lid 4-nieuw Pensioenwet en art. 28a lid 4-nieuw Wvb bepalen voor het nieuwe contract en nieuwe beroepspremieregeling het volgende: 'De financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectieve beleggingsbeleid worden in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens en de solidariteitsreserve verwerkt door middel van vastgelegde toedelingsregels die aansluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort [...]'. Hiernaast kan – maar dat hoeft niet – de solidariteitsreserve gebruikt worden voor financiële mee- of tegenvallers als gevolg van 'de ontwikkeling

van de levensverwachting en het sterfteresultaat door verwerking daarvan door middel van aparte toedelingsregels of de solidariteitsreserve.'

De af te spreken toedelingsregels, zoals gedefinieerd in art. 1-nieuw Pensioenwet, bepalen de wijze waarop financiële mee- of tegenvallers in de solidariteitsreserve worden verwerkt. Dit gebeurt volgens art. 10a lid 4-nieuw Pensioenwet en art. 28a lid 4-nieuw Wvb door middel van vastgelegde toedelingsregels die aansluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort. Er is dus een leeftijdsafhankelijke toedeling van resultaten. De afspraken over aanwending van de solidariteitsreserve kunnen zo een gebruik krijgen dat is toegesneden op het profiel van de deelnemerspopulatie en de kenmerken van de bedrijfstak of onderneming. Zoals in par. 2.2. beschreven, heeft dit het doel om intergenerationele solidariteit te creëren en/of te zorgen voor stabiele pensioenuitkeringen en/of macro-langlevensrisico te delen. Volgens de MvT (p. 34) kan de solidariteitsreserve ook voor 'andersoortige' kleine risico's worden gebruikt. Als voorbeeld noemt de MvT het aanvullen van negatieve vermogens voor de jongste deelnemers. Dit gebruik is dan een methode om invulling te geven aan de regel dat voor pensioen bestemde vermogens niet negatief mogen zijn (art. 10a lid 6-nieuw en art. 10b lid 5-nieuw Pensioenwet).

Bij de verbeterde premieovereenkomst worden financiële mee- en tegenvallers als gevolg van beleggingsrisico of de ontwikkeling van de levensverwachting verwerkt door individuele toedeling of door een collectief toedelingsmechanisme (art. 10b lid 3-nieuw Pensioenwet en art. 28b lid 3-nieuw Wvb). Financiële mee- of tegenvallers die het gevolg zijn van het sterfteresultaat worden bij de verbeterde premieovereenkomst via een collectief toedelingsmechanisme verwerkt (art. 10b lid 3-nieuw Pensioenwet, art. 28b lid 3-nieuw Wvb). Op een toedelingskring die uit pensioengerechtigden bestaat, moet een collectief toedelingsmechanisme worden toegepast (art. 10b lid 6-nieuw Pensioenwet en art. 28b lid 6-nieuw Wvb), maar in afwijking daarvan kunnen bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en bij een beroepspensioenfonds alle deelnemers, gewezen deelnemers en andere aanspraakgerechtigden deel uitmaken van de toedelingskring voor het collectief toedelingsmechanisme voor verwerking van het sterfteresultaat (art. 10b lid 7, onder b-nieuw Pensioenwet, art. 28b lid 7-nieuw Wvb). Pensioengerechtigden zijn hierbij niet genoemd als betrokkenen. Een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds kan bij uitvoering van de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspensioenregeling een solidariteitsreserve vormen. De specifieke invulling van de wijze van verwerking van financiële mee- en tegenvallers in de solidariteitsreserve, zoals dat bij het nieuwe contract het geval is, is niet voorgeschreven voor de solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst. Bij de verbeterde premieovereenkomst zullen de

regels over de solidariteitsreserve duidelijkheid moeten geven over het doel van de solidariteitsreserve, rekening houdend met de specifieke kenmerken en regels van de verbeterde premieovereenkomst, zoals onder meer het shoprecht per pensioendatum (art. 80 lid 2, 81 en 81a Pensioenwet).

2.4.5 Begrenzing

Art. 10c-nieuw Pensioenwet en art. 28c-nieuw Wvb geven begrenzings aan de solidariteitsreserve. Volgens lid 1 van deze artikelen heeft de solidariteitsreserve een maximale omvang van 15% van het geheel voor pensioen gereserveerde vermogen. Dat wil zeggen: het totaal van de individuele vermogens, met inbegrip van de solidariteitsreserve. Een bovengrens is volgens de MvT (p. 32) nodig om te voorkomen dat 'onnodig' veel geld in de solidariteitsreserve blijft dat niet ingezet wordt voor verhoging van de pensioenen. De minimale omvang is 0%; de solidariteitsreserve mag niet negatief zijn. Deze ondergrens is gesteld om te voorkomen dat nieuwe deelnemers toetreden in een pensioenregeling met een negatieve solidariteitsreserve. Zij zouden dan niet alleen moeten bijdragen aan de vulling van de reserve, maar ook nog moeten bijdragen aan een onverdeeld tekort.

2.4.6 Vullen en uitdelen

De afspraken over het vullen van en uitdelen uit de solidariteitsreserve worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst (zie par. 2.4.7). Er zijn diverse bronnen voor vulling mogelijk: extra stortingen door de werkgever, uit premies, uit overrendement of, bij de verbeterde premieovereenkomst, uit rendement. Ook is een combinatie van deze bronnen mogelijk. Het overrendement is volgens de aan art. 1 Pensioenwet en art. 1 Wvb toe te voegen definitie: 'het saldo van het totaal behaalde rendement op de beleggingen, de ontwikkeling van de levensverwachting en het sterfteresultaat en het toebedeelde beschermingsrendement op basis van de toedelingsregels.' Het beschermingsrendement is het deel van het totaal behaalde rendement dat als vermogensbijschrijving is bedoeld om toekomstige en lopende pensioenuitkering nominaal stabiel te houden. Ook muteert de solidariteitsreserve met het behaalde rendement op het totale vermogen – de solidariteitsreserve is immers onderdeel van het totale vermogen –, al is de mate waarin afhankelijk van de toedelingsregels (MvT, p. 33).

Voor de vulling uit premies, overrendement of rendement geeft art. 10c lid 2-nieuw Pensioenwet beperkingen. De inleg uit premies mag niet meer zijn dan 10% van de premiesom per deelnemer per jaar, uit overrendement niet meer dan 10% van het positieve collectieve overrendement per jaar en uit rendement niet

meer dan 10% van het gemiddelde rendement over alle individueel belegde vermogens. Door het overrendement als financieringsbron van de solidariteitsreserve te gebruiken, dragen niet alleen deelnemers bij aan het vullen van de reserve – zoals wel bij financiering uit de premies het geval is –, maar ook gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Op basis van de door het wetsvoorstel beoogde toevoeging van art. 18aa aan de Wet op de Loonbelasting 1964 ('Wet LB') kan een bedrag van de volgens art. 18a-nieuw Wet LB toegestane beschikbare premie worden aangewend voor het vormen van de solidariteitsreserve. De – mate van – initiële vulling van de solidariteitsreserve is niet bij voorbaat zeker gesteld. Het is dan ook nog afwachten of de solidariteitsreserve – van begin af aan – de beoogde doelen kan waarmaken.¹⁵

De regels omtrent onttrekking aan de solidariteitsreserve moeten onderdeel zijn van de uitvoeringsovereenkomst en tevens moet de pensioenuitvoerder hiervoor regels opstellen (art. 10c lid 3-nieuw Pensioenwet). Die regels moeten voldoen aan de normen van evenwichtigheid, transparantie en consistentie en worden voor langere tijd vastgesteld (art. 10c lid 3 Pensioenwet en art. 28c lid 3-nieuw Wvb). Evenwichtigheid is een centrale norm bij de afspraken over de solidariteitsreserve. Evenwichtigheid is een open norm waarvan de invulling aan de werkgever/sociale partners en pensioenuitvoerders is, rekening houdend met de concrete omstandigheden binnen de betrokken uitvoerder, de risicohouding van de pensioendeelnemers en de perspectieven die volgen uit toekomstscenario's. Er is hiervoor niet vooraf een nauwkeurige rekenformule te geven. De omstandigheden en de afwegingen die partijen maken die bij de inrichting van de pensioenregeling betrokken zijn, zijn hierbij richtinggevend.¹⁶ Een goede onderbouwing waarom een bepaalde keuze is gemaakt, weegt zwaarder dan het gegeven dat ook een andere keuze mogelijk zou zijn geweest.¹⁷ De evenwichtigheid moet hierbij wel kwantitatief worden onderbouwd met analyses gebaseerd op toekomstscenario's voor alle leeftijdscohorten. Ook de – mogelijk beperkte – initiële vulling van de reserve en daarbij de omstandigheid

15 M. Lever, Invulling nieuw pensioencontract wordt nog een hele uitdaging, *Pensioen Magazine* 2020/105, noemt het 'een hele uitdaging om de gewekte verwachtingen van het nieuwe contract waar te maken.'

16 Een onnodige inperking van de bevoegdheid van sociale partners en uitvoerders op dit punt via door art. 10c lid 4-nieuw Pensioenwet mogelijk gemaakte nadere bij AMvB te stellen regels achten wij ongewenst. Zie in gelijke zin S. De Zwaan-Cornelisse en E. Soetendal, *Open normen in de Wet toekomst pensioenen: balanceren tussen ruimte en uniformiteit*, TPV 2021/13.

17 Wij delen niet de visie van M.C.J. Witteman, *Haalt het nieuwe pensioencontract 2026?*, *Pensioen Magazine* 2021/39, dat het vaststellen van de regels omtrent de solidariteitsreserve zodanig complex is en met subjectieve belevingen over hetgeen evenwichtig, dat dit te grote onzekerheid in zich heeft en geen vertrouwen zal brengen. Sociale partners en pensioenfondsen zijn professionals die hier op objectieve wijze invulling aan kunnen geven.

dat vulling vooral rust op de schouders van deelnemers, terwijl initieel mogelijk vooral gepensioneerden profiteren, zal hierbij betrokken moeten worden. De norm van evenwichtigheid laat herverdeling tussen generaties toe, mits 'de generaties die bijdragen aan de solidariteitsreserve daar in meer of mindere mate van kunnen profiteren (aldus MvT, p. 34). De generatie die bijdraagt, kan minder profiteren dan de generatie die niet bijdraagt. Aangezien de solidariteitsreserve mede ten doel heeft intergenerationele solidariteit te genereren en bovendien de toedelingenregels gericht zijn naar leeftijdscohorten, zal de ene generatie per definitie meer of minder kunnen profiteren dan de andere generatie. Dat is solidariteit.¹⁸ Er is wel een grens: vanuit generatiebewustheid is het niet evenwichtig wanneer bepaalde generaties per definitie niet van de solidariteit kunnen profiteren.

De vaststelling voor langere tijd moet verhinderen dat een bestemming aan het vermogen in de solidariteitsreserve wordt gegeven die vooraf niet is beoogd (MvT, p. 34). Dit staat niet in de weg dat de uitvoeringsovereenkomst op dit punt gewijzigd kan worden indien de omstandigheden dat vergen – dat moet dan in overeenstemming met de werkgever of sociale partners.

2.4.7 Transitie

Bij de transitie naar de premieovereenkomst of beroepspremieregeling conform het wetsvoorstel kunnen afspraken worden gemaakt over initiële vulling van de solidariteitsreserve (art. 150d lid 2 onder f–nieuw Pensioenwet en art. 145c lid 2 onder f–nieuw Wvb). In geval collectieve waardeoverdracht van opgebouwde aanspraken en rechten op pensioen (het 'invaren') is het pensioenfonds bevoegd een deel van het vermogen op verzoek van de werkgever of sociale partners respectievelijk het beroepspensioenfonds op verzoek van de beroepspensioenvereniging te gebruiken voor de initiële vulling van de solidariteitsreserve met inachtneming van de regels van art. 150n lid 1–nieuw Pensioenwet en art. 145m–nieuw Wvb. Deze regels moeten volgens MvT (p. 191) waarborgen dat het gebruik van het vermogen voor vulling van

18 M.C.J. Witteman, De solidariteitsreserve in het nieuwe pensioencontract: *backstop of full stop?*, Pensioen Magazine 2021/78, stelt dat borging van micro–langlevensrisico niet in de solidariteitsreserve thuishoort omdat het hier gaat om een risico dat volgens de auteur niet afdoende gerealiseerd kan worden met de solidariteitsreserve. Vooral vrouwen, die gemiddeld langer leven dan mannen, zouden daarom het risico van – sterke – verlaging van de uitkering lopen en dat resulteert volgens de auteur in ongelijke behandeling tussen mannen en vrouwen. Het voorkomen van deze ongelijke behandeling zal volgens de auteur op andere wijze gecompenseerd moeten worden. Wij menen dat dit aspect onderdeel moet zijn van de keuzes die bij inrichting van de uitdeling uit de solidariteitsreserve worden gemaakt, zodat geen ongerechtvaardigde ongelijkheid ontstaat en ook in dit opzicht sprake is van solidariteit.

de solidariteitsreserve 'prudent' is en 'bijdraagt aan een evenwichtig resultaat'. Dit kan alleen onder een aantal nader in die artikelen gestelde voorwaarden. Daarbij is ook hier de norm van evenwichtigheid het richtpunt, ingevuld met de regel dat het invaren niet 'onevenredig ongunstig' mag uitpakken voor pensioendeelnemers (art. 150l lid 1–nieuw Pensioenwet).

2.4.8 Uitvoeringsovereenkomst en pensioenreglement

Afspraken over de solidariteitsreserve dienen opgenomen te worden in de uitvoeringsovereenkomst of in het uitvoeringsreglement indien dat van toepassing is, zoals bij onder meer verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen (zie art. 23 leden 1–3 Pensioenwet). Dit zal een verplicht onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement zijn (art. 25 lid 1 onder f–nieuw Pensioenwet en art. 35 lid 1 onder f–nieuw Wvb). De afspraken dienen betrekking te hebben op de uitgangspunten, regels en procedures ten aanzien van de solidariteitsreserve en in ieder geval:

1. de wijze waarop de solidariteitsreserve wordt gevuld
2. de regels voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve
3. de gewenste en maximale omvang van de solidariteitsreserve
4. het beleid ten aanzien van een lege of volle solidariteitsreserve
5. de wijze waarop de solidariteitsreserve bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en stabiliteit
6. de samenhang en onderlinge consistentie van deze uitgangspunten, regels en procedures

De risicohouding per leeftijdscohort is een belangrijk aspect bij de toedelingsregels in relatie tot de solidariteitsreserve bij het nieuwe contract (zie art. 10a lid 4–nieuw Pensioenwet, art. 28a lid 4–nieuw Wvb). Dat is daarom een wezenlijk punt bij de vastlegging van de risicohouding in het kader van de formele opdrachtaanvaarding tot uitvoering van de pensioenregeling als bedoeld in art. 102a Pensioenwet en art. 109a Wvb.

Hiernaast zullen tevens in het pensioenreglement de 'regels en procedures die gelden ten aanzien van de solidariteitsreserve' opgenomen moeten worden (art. 35 lid 2, onder c–nieuw Pensioenwet).

2.4.9 Informatie

De deelnemers en gewezen deelnemers moeten periodiek over de solidariteitsreserve geïnformeerd worden (art. 38–nieuw en 40–nieuw Pensioenwet, art. 49–nieuw en 51–nieuw Wvb). De informatie heeft volgens de MvT (p. 164) betrekking op storting

in en uitdeling uit de reserve. Een overeenkomstige informatieplicht is in het wetsvoorstel niet richting de pensioengerechtigde opgenomen. Het wordt niet toegelicht waarom niet. Wij menen dat ook richting de pensioengerechtigde deze informatieplicht opgenomen moet worden in het wetsvoorstel, want ook voor deze groep is dat – zeker ook de uitdeling – relevant.

2.4.10 Medezeggenschap fondsorganen

Het *belanghebbendenorgaan*, bij een pensioenfonds met een onafhankelijk (gemengd) bestuur, krijgt goedkeuringsrecht ten aanzien van besluiten over de solidariteitsreserve. Het *verantwoordingsorgaan*, bij een pensioenfonds met een paritair (gemengd) bestuur, krijgt geen nieuw specifiek medezeggenschapsrecht ten aanzien van besluiten over de solidariteitsreserve. Wel kan het verantwoordingsorgaan op grond van zijn algemene bevoegdheid als bedoeld in art. 115a lid 2 Pensioenwet achteraf een oordeel geven over inrichting en aanwending van de solidariteitsreserve. Het verantwoordingsorgaan heeft voorts het recht advies te geven over een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst met een pensioenfonds of het wijzigen van het uitvoeringsreglement door een algemeen pensioenfonds (art. 115a lid 3 onder h en k Pensioenwet). Een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement zal – in geval de solidariteitsreserve onderdeel is van de pensioenovereenkomst – noodzakelijk zijn om daarin de bepalingen over de solidariteitsreserve op te nemen. Dat valt derhalve onder het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan. Ook het verantwoordingsorgaan bij een beroepspensioenfonds heeft adviesrecht ten aanzien van een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst (art. 110 e, lid 3 onder h Wvb).

3. SOLIDARITEITSRESERVE: de uitvoerders

Dit hoofdstuk bespreekt de solidariteitsreserve in relatie tot de uitvoerders van pensioenregelingen: welke uitvoerders moeten de solidariteitsreserve uitvoeren, welke mogen dat optioneel en welke mogen dat of kunnen dat juist niet?

3.1 Pensioenfondsen

3.1.1 *Nieuwe contract /beroepspremieregeling*

De solidariteitsreserve is bij het nieuwe contract en de nieuwe beroepspremieregeling altijd een verplicht onderdeel. Dat is onafhankelijk van de soort uitvoerder. Dit betekent dat de solidariteitsreserve bij dit contract/deze beroepspensioenregeling en bij alle soorten pensioenfondsen (bedrijfstak-, ondernemings-, algemeen- en beroepspensioenfondsen) onderdeel van de pensioenregeling is.

3.1.2 *Verbeterde premieovereenkomst/beroepspremieregeling*

Bij de verbeterde premieovereenkomst en verbeterde beroepspremieregeling is de solidariteitsreserve alleen mogelijk bij de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen. Deze optionele keuze voor de solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst/beroepspremieregeling is alleen aan deze fondsen gegeven, omdat dit kan 'bijdragen aan de houdbaarheid van de verplichtstelling' (MvT, p. 35, zie nader over de houdbaarheid van de verplichtstelling in verband met het mededingingsrecht hoofdstuk 6 van dit paper). De beperking tot beroepspensioenfondsen als uitvoerder van een beroepspensioenregeling is gebaseerd op de – naar wij menen onjuiste – gedachte 'dat deelname aan een [...] beroepspensioenfonds met een verbeterde premieregeling (nog steeds) verplicht kan worden gesteld'. Deze gedachte is onjuist omdat bij de beroepspensioenregeling niet de deelname aan het (beroeps)pensioenfonds, maar aan de pensioen*regeling* verplicht wordt gesteld. De uitvoerder kan een beroepspensioenfonds zijn, maar – voor zover het de fondsen betreft – ook een algemeen pensioenfonds.¹⁹ Het lijkt ons dat het argument van de houdbaarheid van de verplichtstelling ongeacht de uitvoerder van een verplichtgestelde beroepspensioenregeling dezelfde betekenis heeft, zodat de mogelijkheid voor het vormen van een solidariteitsreserve bij de verbeterde beroepspensioenregeling ook voor alle uitvoerders opengesteld zou moeten worden. Het argument van

19 Zie F. van der Lecq en E. Lutjens, Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen, Netspar Design Paper 138, 2020.

houdbaarheid van de verplichtstelling hoeft niet in de weg te staan dat de solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspremieregeling voor niet verplichtgestelde (bedrijfstak-)pensioenfondsen, alsmede voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen, optioneel mogelijk gemaakt wordt. De MvT (p. 35) motiveert nader waarom de keuze voor de solidariteitsreserve bij deze uitvoerders niet mogelijk is gemaakt: 'solidariteitselementen in de verbeterde premieregeling passen minder goed bij de verbeterde premieregeling zoals uitgevoerd door verzekeraars' – dit vanwege de keuzevrijheid op pensioendatum voor een vastgestelde of een variabele uitkering en het niet beperkte shoprecht per pensioendatum (art. 81 en 81a Pensioenwet). Bij pensioenfondsen, zo constateert de MvT (p. 35) vervolgens, is het shoprecht in de verbeterde premieregeling beperkter en 'om deze redenen' wordt de solidariteitsreserve alleen toegankelijk voor de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen. Deze motivering overtuigt niet.

Ten eerste bestaat binnen de door een pensioenfonds uitgevoerde verbeterde premieovereenkomst dezelfde keuzevrijheid voor een vastgestelde of variabele uitkering (art. 63b Pensioenwet). Ten tweede is weliswaar het shoprecht beperkter (zie art. 80 lid 2 Pensioenwet), maar niet afwezig. Het shoppen bij het bereiken van de pensioendatum bij een pensioenfonds is in zoverre beperkter dat het alleen een recht is – een plicht voor het pensioenfonds tot overdracht van de waarde – indien het fonds binnen de verbeterde premieovereenkomst alleen variabele uitkeringen, dan wel alleen vastgestelde uitkeringen uitvoert, terwijl de pensioenrechthebbende bij een andere pensioenuitvoerder juist een vastgestelde dan wel variabele uitkering wil kiezen (art. 80 lid 2–nieuw Pensioenwet). Ten derde is er wat betreft voorgaande twee punten geen verschil tussen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en andere pensioenfondsen. Ten vierde kunnen zich bij niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen eveneens financiële mee- en tegenvallers aandienen, die – passend bij de sociale aard van pensioenfondsen – gedeeld zouden kunnen worden.

Gelet op deze punten achten wij het niet goed uit te leggen waarom de solidariteitsreserve binnen de verbeterde premieovereenkomst wel bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen, maar niet bij andere pensioenfondsen mogelijk is gemaakt.²⁰ Dit te meer daar de MvT (p. 36) uitlegt dat bij de inrichting van de solidariteitsreserve rekening gehouden moet worden met zowel de kenmerken van de verbeterde premieovereenkomst als met het doel van de reserve en het shoprecht. Indien de solidariteitsreserve wel mogelijk wordt, kunnen

20 En bij beroepspensioenregelingen niet tevens voor andere pensioenuitvoerders, zoals eerder in deze paragraaf is opgemerkt.

sociale partners – in samenspraak met de pensioenfondsen – zelf beoordelen of zij de solidariteit die de solidariteitsreserve mogelijk maakt bij de verbeterde premieovereenkomst gewenst vinden en aan de reserve een invulling geven die op de aard en kenmerken van de verbeterde premieovereenkomst en de risicohouding van de pensioendeelnemers toegesneden is.²¹ De onmogelijkheid van de solidariteitsreserve binnen de verbeterde premieovereenkomst of beroepspensioenregeling bij andere uitvoerders dan de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen of beroepspensioenfondsen lijkt ons bovendien een onnodige beperking van de keuzevrijheid bij inrichting van de pensioenovereenkomst.

Daarbij tekenen wij aan dat de functie van de solidariteitsreserve in de verbeterde premieovereenkomst en de verbeterde beroepspremiereregeling een andere is dan die in het nieuwe contract. In de verbeterde premieovereenkomst en de verbeterde beroepspremiereregeling is, anders dan in het nieuwe contract, geen sprake van een financieel geheel in de opbouw- en de uitkeringsfase. In het nieuwe contract is primair sprake van intergenerationele risicodeling. In de verbeterde premieovereenkomst en de verbeterde beroepspremiereregeling is de functie van de solidariteitsreserve met name het dempen van (te) grote schommelingen in het pensioenresultaat. Wat dat betreft, verdient het overweging om in deze situatie niet over een solidariteitsreserve, maar over een egalisatiereserve te spreken.

Daarnaast kennen de verbeterde premieovereenkomst en de verbeterde beroepspremiereregeling de mogelijkheid om deelnemers meerdere beleggingsprofielen te bieden, met een oplopende mate van risico. Indien de solidariteitsreserve (mede) gebruikt wordt om tegenvallende beleggingsresultaten te compenseren, heeft dit een perverse prikkel in zich. De deelnemers met een beleggingsprofiel met een hoog risico – en (dus) een hogere kans op tegenvallende beleggingsresultaten – worden dan deels gecompenseerd uit de solidariteitsreserve die mede door de deelnemers met minder risicovolle beleggingen is gevuld.

21 In reactie op de internetconsultatie van het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen van onder andere het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie wordt ook aangegeven dat andere uitvoerders dan verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen een solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst zouden moeten kunnen inrichten. De Pensioenfederatie bepleit dit met het argument dat dit “belangrijk voor een gelijk speelveld” tussen uitvoerders is. Dat argument spreekt ons niet aan, omdat in geval van verplichtstelling er uit de aard geen gelijk speelveld is, terwijl ook overigens diverse verschillen tussen pensioenfondsen en andere uitvoerders (blijven) bestaan op het punt van de marktordeening. Het argument moet wat ons betreft zijn het mogelijk nuttig effect van de solidariteitsreserve bij de verbeterde premieovereenkomst.

Tevens gaan in dat geval op zich vergelijkbare deelnemers in verschillende mate bijdragen aan de reserve voor zover deze wordt gevuld uit (over)rendement, afhankelijk van het door hen gekozen beleggingsprofiel en het op basis daarvan behaalde rendement. Dit zijn naar ons oordeel redenen om de werking van de reserve bij de verbeterde premieovereenkomst en beroepspremieregeling tot het bedoelde egalisatiedoel te beperken. De naamgeving van de reserve kan hierop aangepast worden. In par. 3.2.2 bespreken wij of de optionele keuze van een solidariteitsreserve voor de verzekeraars en premiepensioeninstellingen nuttig en gewenst is.

3.1.3 Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is er in formele zin geen pensioenovereenkomst als grondslag voor de uitvoering van de pensioenregeling. De binding is gelegen in de verplichtstelling en daarop gebaseerde verplichting tot het naleven van de statuten en reglementen (art. 4 Wet Bpf 2000). Art. 2 lid 2 onder a Pensioenwet stelt de rechtsbetrekking tussen een werkgever en een werknemer gebaseerd op de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds evenwel gelijk met een pensioenovereenkomst. Dat impliceert dat de regels voor pensioenovereenkomsten, met inbegrip van die over de solidariteitsreserve, tevens gelden voor de pensioenregelingen die de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen uitvoeren en voor het uitvoerings- en pensioenreglement bij deze fondsen. De gelijkstelling met een pensioenovereenkomst geldt overeenkomstig voor de rechtsbetrekking tussen een werkgever en werknemer gebaseerd op de verplichte deelneming in het ABP op grond van de Wet privatisering ABP (art. 2 lid 2 onder b Pensioenwet). Voor het uitvoeringsreglement opgesteld door een bedrijfstakpensioenfonds – het ABP inbegrepen – bepaalt art. 23 lid 2 onder b Pensioenwet dat dit reglement voldoet aan de eisen die art. 25 Pensioenwet aan de uitvoeringsovereenkomst stelt. Dit omvat mede de eis van het opnemen van regels over de solidariteitsreserve.

3.1.4 Vrijwillige aansluiting bij verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

Een bedrijfstakpensioenfonds kan deels als verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en deels als 'vrijwillig' bedrijfstakpensioenfonds functioneren. Ondernemingen of werkgevers van wie de bedrijfsactiviteiten niet onder de verplichte werkingssfeer vallen, kunnen zich vrijwillig aansluiten bij het fonds – via contractuele binding op basis van een uitvoeringsovereenkomst of binding aan het uitvoeringsreglement op grond van art. 23 lid 2 Pensioenwet. Dit kan zowel indien de statutaire werkingssfeer de betreffende bedrijfsactiviteiten omvat (zie art. 111 Pensioenwet), als wanneer die activiteiten buiten de werkingssfeer vallen – dit laatste onder de voorwaarden van

art. 121 Pensioenwet.²² In geval een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds de statutaire werkingssfeer uitbreidt, zijn voor de vrijwillige aansluiting de voorwaarden van art. 121 Pensioenwet van toepassing (art. 121a Pensioenwet).²³

De solidariteitsreserve is een onderdeel van de pensioenovereenkomst. Dit brengt mee dat de pensioenovereenkomst bepaalt of er een solidariteitsreserve is, met inachtneming dat bij het nieuwe contract de solidariteitsreserve verplicht is. Indien alle door het bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde pensioenregelingen – op grond van verplichte én grond van vrijwillige deelneming – van het type nieuwe contract zijn, kennen alle pensioenregelingen een solidariteitsreserve. Veelal zijn op vrijwillig aangesloten werkgevers de bepalingen van het 'verplichtgestelde' uitvoeringsreglement en pensioenreglement van toepassing verklaard (in geval van verplichte deelneming geldt voor deze reglementen de 'nalevingsplicht' van art. 4 Wet Bpf 2000). Er geldt dan één solidariteitsreserve met één set afspraken over vulling en onttrekking. Ook niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zullen vaak binding aan één en dezelfde pensioenregeling overeenkomen. Vanuit het conceptuele kader van de pensioenovereenkomst kunnen niettemin per afzonderlijke premieovereenkomst eigen afspraken over vulling van en onttrekking aan de solidariteitsreserve worden gemaakt, gebaseerd op de risicohouding van de populatie die onder de betreffende pensioenovereenkomst valt. Zo zouden per afzonderlijke vrijwillig aangesloten werkgever of sector (afzonderlijke bedrijfstak of deel van een bedrijfstak) aparte afspraken over de solidariteitsreserve mogelijk zijn. In feite is dit een optie voor elk *multi-employerfonds* (pensioenfonds waar verschillende werkgevers bij zijn aangesloten). Hiertoe kan de wens bestaan wanneer een bedrijfstakpensioenfonds een bundeling omvat van aanvankelijk door werkgevers bij eigen pensioenfondsen ondergebrachte pensioenovereenkomsten die door collectieve waardeoverdracht, dan wel voor alleen de toekomstige nieuwe opbouw van pensioenaanspraken naar het bedrijfstakpensioenfonds zijn overgegaan. Ook binnen een verplichtstelling is dat denkbaar, indien de verplichtstelling verschillende (deel)sectoren omvat en er voor een deelsector een afzonderlijke pensioenregeling geldt. Het is geen uitzondering dat onder de vlag van één verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds per (deel)sector eigen arbeidsvoorwaardelijke afspraken gelden, waaronder die ter zake van pensioen, veelal bij cao vastgelegd. Dat kan indien de verplichtstelling een diversiteit van deelsectoren omvat, bijvoorbeeld PFZW. Of het kan een historische verklaring hebben,

22 Ook niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kunnen op die voorwaarden van art. 121 Pensioenwet buiten de statutaire werkingssfeer vallende werkgevers vrijwillig aansluiten.

23 Zie uitgebreid over deze verschillende aansluitingsmogelijkheden en de voorwaarden van art. 121 Pensioenwet Asser/Lutjens, Pensioen, 2019, nr. 337-342.

bijvoorbeeld liquidatie van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds met collectieve waardeoverdracht naar een ander verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds, zoals is gebeurd bij PGB.

3.1.5 *Vrijstellingen*

Op grond van art. 13 Wet Bpf 2000 en het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 ("VBB") moet of kan het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds in bepaalde gevallen – die in dat besluit omschreven zijn – vrijstelling van de verplichte deelneming verlenen. Aan de 'verplichte' vrijstelling wegens een eigen tijdige pensioenregeling (art. 2 VBB) of de 'vrijwillige' vrijstelling om 'andere redenen' (art. 6 VBB) wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de pensioenregeling van de werkgever ten minste actuarieel en financieel 'gelijkwaardig' is.

Aan de 'verplichte' vrijstelling op grond van de performancetoets (art. 5 VBB) wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat aan de pensioenregeling van de werkgever ten minste 'dezelfde aanspraken' worden ontleend.

Aan de 'verplichte' vrijstelling voor het nettopensioen (art. 4a VBB) wordt door het bedrijfstakpensioenfonds het voorschrift verbonden dat de nettopensioenregeling van de werkgever aan eisen ter zake van de premie voldoet en dezelfde vormen van nettopensioen inhoudt als de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.²⁴

De vraag is of aan deze voorschriften voldaan kan worden indien het bedrijfstakpensioenfonds het nieuwe contract uitvoert en de eigen regeling van de werkgever een verbeterde premieovereenkomst is. De regeling van het bedrijfstakpensioenfonds bevat dan volgens het wetsvoorstel verplicht een solidariteitsreserve, terwijl die eigen regeling van de werkgever geen solidariteitsreserve mag hebben (omdat die eigen regeling niet door het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd). Dit verhindert niet het voorschrift van dezelfde vormen van nettopensioen. Dezelfde aanspraken lijken onmogelijk. Gelijkwaardigheid in actuarieel opzicht moet volgens de tekst van de huidige bijlage bij het VBB worden getoetst aan de contante waarde van de uitkeringsstroom over een toekomstige periode van 35 jaar. Die toets kan de conclusie van gelijkwaardigheid opleveren. Het is aannemelijk dat bij de toekomstige premieovereenkomsten de gelijkwaardigheid op de premiebetaling in plaats van de uitkeringsstromen getoetst zou moeten worden. De premie staat in de toekomst immers centraal bij het karakter van en de aanspraken uit de pensioenovereenkomst. Gelijkwaardigheid in financieel opzicht impliceert volgens de huidige bijlage van het

24 De bepalingen over de voorschriften zijn opgenomen in art. 7, leden 5, 6 en 8 VBB. Zie voor bespreking van de vrijstellingsregels uitgebreid E. Lutjens, Asser/Lutjens, Pensioen, 2019, Hoofdstuk 6.

VBB jaarlijkse affinanciering van de tijdsevenredige ontslagaanpakken. Dat kan bij de toekomstige premieovereenkomsten niet meer aan de orde zijn. Dit moet anders ingevuld worden, waarbij het stellen van eisen aan een gelijkwaardige premiebetaling een mogelijke benadering is. De vraag of de inrichting van de solidariteitsreserve bij de vrijgestelde pensioenregeling gelijkwaardig of dezelfde moet zijn, moet nog beantwoord worden. Het stellen van de eis van inrichting van een solidariteitsreserve doet sowieso de mogelijkheid teniet voor vrijstelling ten gunste van de werkgever die een verbeterde premieovereenkomst kent. Dit omdat alleen de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen²⁵ bij dat type premieovereenkomst een solidariteitsreserve mogen vormen. Dit vergt herbezinning op de eisen die aan de vrij te stellen pensioenregeling gesteld worden op het punt van de gelijkwaardigheid of gelijkheid.

3.1.6 Vrijwillige pensioenregeling

De vrijwillige pensioenregeling is dat deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst de mogelijkheid heeft om deel te nemen. Bij de beroepspensioenregeling is het dat deel waaraan de beroepsgenoot de mogelijkheid heeft om deel te nemen. De werknemer of beroepsgenoot heeft de keuze om wel of niet deel te nemen.

De vrijwillige pensioenregeling staat tegenover de basispensioenregeling; dit is de collectieve pensioenregeling of het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst of de beroepsgenoot op basis van de beroepspensioenregeling gehouden is om deel te nemen (zie definities van deze begrippen in art. 1 Pensioenwet en art. 1 Wvb).

De vrijwillige pensioenregeling is geen aparte pensioenovereenkomst, maar een deelafpraak binnen een pensioenovereenkomst (of beroepspensioenregeling). Dit neemt niet weg dat voor dat deel van de pensioenovereenkomst andere afspraken kunnen worden gemaakt ten aanzien van het type premieovereenkomst. Onder het huidige pensioenstelsel is het ook niet ongebruikelijk dat de basisregeling het karakter van een uitkeringsovereenkomst heeft en de vrijwillige regeling een premieovereenkomst is (vgl. art. 120 Pensioenwet). Voor de vrijwillige pensioenregeling achten wij een afwijkende afspraak over de solidariteitsreserve mogelijk. Dat dit mogelijk is, ligt naar ons oordeel voor de hand wanneer de vrijwillige pensioenregeling een ander type premieovereenkomst is dan de basisregeling. Bijvoorbeeld: de vrijwillige regeling is van het type verbeterde premieovereenkomst, terwijl de basisregeling het nieuwe contract is. Indien een dergelijke vrijwillige regeling door een niet verplichtgesteld

²⁵ En volgens het wetsvoorstel beroepspensioenfondsen.

bedrijfstakpensioenfondsen wordt uitgevoerd, is daarvoor een solidariteitsreserve op grond van het wetsvoorstel per definitie al onmogelijk (zoals in par. 3.1.2 besproken).

Ook indien vrijwillige regeling en basisregeling van het type nieuwe contract zijn, achten wij een verschillende toepassing van de regels over de solidariteitsreserve mogelijk. De eis van een solidariteitsreserve geldt voor de premieovereenkomst als zodanig. Dit maakt het naar ons oordeel mogelijk voor het onderdeel vrijwillige pensioenregeling geen of afwijkende afspraken over de vulling van en onttrekking aan de solidariteitsreserve te maken. Een aparte solidariteitsreserve voor de vrijwillige pensioenregeling stuit niet op verzet van het wetsvoorstel. Dat de regels over de solidariteitsreserve voor de vrijwillige pensioenregeling niet of anders van toepassing zijn, lijkt ons passend bij de aard daarvan. De vrijwillige pensioenregeling is immers gebaseerd op een eigen keuze van de werknemer. Dat maakt het redelijk dat niet onverkort dezelfde solidariteitsregels gelden als bij de basisregeling. De mogelijkheid van afwijkende regels voor de vrijwillige regeling zou om onduidelijkheid te voorkomen, het beste in de tekst van de definitieve wetgeving opgenomen kunnen worden. Met inachtneming van het voorgaande kan ook de nettopensioenregeling van het type nieuwe contract zijn, zonder toepassing van de solidariteitsreserve op dit deel van de pensioenovereenkomst.

We merken hierbij op dat het wetsvoorstel de ruimte voor een vrijwillige pensioenregeling bij een pensioenfonds aanzienlijk beperkt. Dit komt doordat de eis gaat gelden dat de werkgever altijd ten minste 10 procent van de premie van de vrijwillige pensioenregeling bijdraagt (art. 120 lid 2–nieuw Pensioenwet). Andere momenteel in art. 120 Pensioenwet opgenomen solidariteitsmogelijkheden zijn relevant voor het geval de basisregeling een uitkerings- of kapitaalovereenkomst is; deze mogelijkheden vervallen volgens het wetsvoorstel. Voor het beroepspensioenfonds bepaalt het wetsvoorstel dat de premie voor een vrijwillige pensioenregeling in enig jaar niet meer bedraagt dan een derde van de premie voor de basispensioenregeling die over dat jaar verschuldigd is (art. 118–nieuw Wvb). Het stellen van de eis van een werkgeversbijdrage van 10 procent aan de premie geeft aanleiding voor de vraag of de flexibiliteit en keuzevrijheid hier niet te veel wordt beperkt. Een andere, minder beperkende eis kan wellicht overwogen worden; bijvoorbeeld een relatieve bovengrens aan de premie die de deelnemer mag aanwenden voor een vrijwillige regeling. De uitwerking hiervan valt buiten het kader van dit paper.

3.1.7 Collectiviteitskringen bij algemeen pensioenfondsen

Bij een algemeen pensioenfonds zijn verschillende collectiviteitskringen mogelijk. Dat wat hiervoor bij bedrijfstakpensioenfondsen is opgemerkt over de mogelijkheid

van verschillende pensioenovereenkomsten per (deel)sector, geldt ipso iure voor de verschillende pensioenovereenkomsten per collectiviteitskring. Er kan daarom per collectiviteitskring een afzonderlijke solidariteitsreserve gelden. En het gaat nog verder. Een collectiviteitskring kan uit een, maar ook uit meerdere pensioenregelingen bestaan (definitie in art. 1 Pensioenwet). Dit impliceert dat er een afzonderlijke solidariteitsreserve mogelijk is per pensioenovereenkomst die aan een pensioenregeling ten grondslag ligt.

3.1.8 Verbod van ringfencing

De solidariteitsreserve is onderdeel van het totale pensioenvermogen en geen afzonderlijk afgescheiden onderdeel, al is het wel een onderdeel waar specifieke afspraken over onder meer bestemming voor gelden. Pensioenfondsen kunnen meerdere pensioenregelingen uitvoeren, die dan financieel een geheel vormen; het verbod van ringfencing geldt (art. 123 lid 1 Pensioenwet en art. 119 Wvb). Alleen voor het algemeen pensioenfonds geldt dat per collectiviteitskring een afgescheiden vermogen wordt aangehouden.

Het verbod van ringfencing is met name van belang in geval een pensioenfonds pensioenaanspraken en pensioenrechten zou moeten verminderen (het korten, art. 134 Pensioenwet, art. 129 Wvb). In het kader van de voorgestelde premieovereenkomsten is een verhoging of verlaging van pensioenen inherent aan het karakter van de premieovereenkomst, met uitzondering van de premie-uitkeringsovereenkomst en de premie-kapitaalovereenkomst. Mocht voor premieovereenkomsten met deze laatst genoemde typen een vermindering aan de orde zijn, dan dient de solidariteitsreserve hier dan ook bij betrokken te worden. Ditzelfde doet zich voor indien het pensioenfonds nog oude, op een uitkeringsovereenkomst gebaseerde pensioenaanspraken en -rechten uitvoert en er bij deze overeenkomst een vermindering nodig is.²⁶ Het korten hoeft evenwel niet voor alle rechthebbenden gelijk te gebeuren; differentiatie per groep gerechtigden en toegesneden op de omstandigheden binnen het pensioenfonds is mogelijk indien dat evenwichtig(er) is.²⁷ Op grond hiervan is het mogelijk voor de ene pensioenregeling bij een pensioenfonds – of het (vrijwillige) deel daarvan – binnen hetzelfde financieel geheel een andere invulling te geven aan de korting dan voor de andere pensioenregelingen of het andere deel van de pensioenregeling. Dit gedifferentieerde korten heeft feitelijk tot effect dat er

26 Zie ook B. van der Goes. L.van Duijhoven, W. Koeleman, Het multiregeling pensioenfonds: bron van onbedoelde kruissubsidiering, *Pensioen Magazine* 2021/38.

27 Zie Hof Amsterdam 14 februari 2017, PJ 2017/38 (Pensioenfonds Mercurius) en hierover met verdere literatuurverwijzingen E. Lutjens in Asser/Lutjens, *Pensioen*, 2019, nr. 629.

financiële schotten tussen verschillende pensioenregelingen worden geplaatst en dat de kruissubsidiering – zoals beoogd met het verbod van ringfencing – niet (volledig) plaatsvindt. Dat nuanceert de hardheid van het verbod van ringfencing aanzienlijk. Het past bij de ruimte die het (bestuur van een) pensioenfonds hoort te hebben om in eigen verantwoordelijkheid invulling te geven aan de norm van evenwichtigheid bij het korten; een invulling die het beste aansluit bij de situatie binnen het fonds, met inbegrip van verschillende typen pensioenregelingen die het fonds uitvoert, de afspraken over de solidariteitsreserve en deelnemerskenmerken. Voor zover een pensioenfonds naast een premieovereenkomst volgens het wetsvoorstel ook nog een 'oude' uitkeringsovereenkomst uitvoert, is een aandachtspunt dat bij die pensioenovereenkomst in beginsel sprake is van een toegezegde 'vastgestelde' uitkering. Die is er bij het nieuwe contract per definitie juist niet. Dat is een zwaarwegend argument de 'vastgestelde' uitkering minder snel te korten dan de aanspraken en rechten uit de premieovereenkomst.²⁸

3.2 Verzekeraars en PPI-en

3.2.1 Solidariteitsreserve alleen bij nieuwe contract

Verzekeraars mogen het nieuwe contract ook uitvoeren (MvT, p. 16). De solidariteitsreserve is een verplicht collectief element van het nieuwe contract waaruit pensioenvermogens en –uitkeringen kunnen worden aangevuld en waarmee risico's collectief kunnen worden gedeeld. De solidariteitsreserve kan worden gevuld uit twee bronnen: een deel van de premie en een deel van het overrendement. Ook is een combinatie van beide bronnen mogelijk (MvT, p. 32).

De solidariteitsreserve speelt bij verzekeraars en PPI-en alleen een rol wanneer zij het nieuwe contract of de nieuwe beroepspensioenregeling uitvoeren. Een solidariteitsreserve kan op grond van het voorgestelde artikel 10b, lid 2–nieuw Pensioenwet en art. 28 lid 2–nieuw Wvb bij de verbeterde premieovereenkomst of verbeterde beroepspensioenregeling alleen als een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds als uitvoerder optreedt (zie ook part. 2.3 van dit paper). Dat roept de vraag op waarom hiervoor is gekozen. De MvT geeft op p. 35 aan dat het toevoegen van deze solidariteitselementen met name is bedoeld om de houdbaarheid van de verplichtstelling te ondersteunen.

28 Daarom pleiten E. Lutjens, R.H. Maatman, M. Heemskerk, Invaren pensioen: *alternatieven voor afschaffing individueel bezwaarrecht*, TPV juni 2021 voor verruiming van de in art. 123 Pensioenwet opgenomen mogelijkheid van ringfencing voor het algemeen pensioenfonds naar alle pensioenfonds.

Solidariteitselementen hebben volgens de MvT op voorhand minder meerwaarde bij niet-verplichtgestelde pensioenfondsen en verzekeraars. Ook passen de solidariteitselementen in de verbeterde premieovereenkomst volgens de toelichting minder goed bij de verbeterde premieovereenkomst zoals uitgevoerd door verzekeraars. Die laatste conclusie onderschrijven we. Een solidariteitsreserve kan bij een rechtstreeks verzekerde regeling alleen op contractniveau gevormd worden en niet op portefeuilleniveau. Een verzekeraar en een PPI kennen immers geen ongedeedd vermogen. Zij administreren hun verplichtingen op contractniveau. Hetzelfde geldt voor de (technische) winstdeling. Zoals eerder in par. 2.4.1 opgemerkt, is de solidariteitsreserve geen afgescheiden vermogen, maar onderdeel van het totale pensioenvermogen (MvT, p. 32 en 158). Een verzekeraar en een PPI hebben geen totaal ongedeedd pensioenvermogen en kunnen niet een deel van het (over)rendement dat binnen een contract gemaakt is, toedelen aan een ander contract waarmee de werkgever/contractant geen enkele relatie heeft. Uiteraard kan er, indien dit wordt overeengekomen, sprake zijn van een gemeenschappelijke winstdelingspool voor een aantal soortgelijke contracten. Maar daarmee ontstaat geen ongedeedd vermogen.

Gemiddeld bedraagt het aantal deelnemers per rechtstreeks verzekerd contract ongeveer dertig. Anders dan in het nieuwe contract, zoals de MvT (p. 36) aangeeft, is er in de verbeterde premieovereenkomst ten aanzien van de solidariteitsreserve sprake van een gescheiden vermogen met een aparte beleggingsmix. Voor een rechtstreeks verzekerd contract lijkt ons dat economisch niet rendabel en (dus) ook niet interessant voor deelnemers. In tegenstelling tot het nieuwe contract is het, volgens de MvT (p. 36) bij een verbeterde premieovereenkomst wél mogelijk (een deel van) de solidariteitsreserve mee te krijgen bij waardeoverdracht. Of en in hoeverre sociale partners en een pensioenfonds hiervoor kiezen, moet worden bepaald aan de hand van het vastgelegde doel van de solidariteitsreserve en met inachtneming van een evenwichtige belangenafweging. De solidariteitsreserve past naar onze mening meer bij de aard van pensioenfondsen. Wij zien dan ook geen valide redenen om deze ook bij rechtstreeks verzekerde regelingen of voor PPI-en ingeval van de verbeterde premieovereenkomst mogelijk te maken. Voor verzekeraars en PPI-en zien wij meer in de mogelijkheid om al een toedelingskring vanaf tien jaar voor de pensioeningangsdatum toe te passen als bedoeld in artikel 10b, lid 7-nieuw Pensioenwet.

3.2.2 Passend en geschikt

Bij de uitvoering van het nieuwe contract door verzekeraars en PPI-en zijn twee samenhangende vragen van belang:

1. Is dit contract voor (alle) deelnemers geschikt en passend in de zin van artikel 4.23 Wet op het financieel toezicht (Wft)
2. Heeft de aanbieder daarbij het productontwikkelingsproces zoals beschreven in artikel 32 Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen (BGF0) gevolgd?

Artikel 32 BGF0 schrijft voor dat: i) een financiële onderneming²⁹ die financiële producten aanbiedt of samenstelt en in de markt verkrijgbaar stelt, beschikt over adequate procedures en maatregelen die waarborgen dat bij de ontwikkeling van het financieel product op een evenwichtige wijze rekening wordt gehouden met de belangen van de consument, cliënt en, indien van toepassing, de begunstigde van het financieel product en dat ii) het financieel product aantoonbaar het resultaat is van deze belangenafweging.

Dit zogenoemde Product Approval en Review Process (PARP) geldt voor pensioenverzekeraars en PPI-en en door hen aangeboden producten. Anders dan bij pensioenfondsen is hier geen sprake van een evenwichtige belangenafweging tussen alle deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgever zoals bedoeld in artikel 105 lid 2 Pensioenwet, maar uitsluitend van evenwichtig rekening houden met de belangen van de individuele deelnemer.

De AFM vult dit in door aan te geven dat alleen producten dienen te worden ontwikkeld die in het belang van de klant zijn en die worden aangeboden aan een afgebakende groep klanten voor wie het product geschikt is (de doelgroep). In dat kader moet gedurende het PARP ook nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de groep klanten voor wie het product ongeschikt is (de niet-doelgroep). De aanbieder van financiële producten moet in het proces voldoende waarborgen opnemen die ervoor zorgen dat het product 'uitdrukkelijk niet bij consumenten terechtkomt waar het product pertinent niet voor is bedoeld'.³⁰ Dat de AFM deze bepaling zeer serieus neemt, blijkt uit de bestuurlijke boete van 500.000 euro die Aegon Levensverzekering NV op 12 mei 2020 kreeg opgelegd³¹, omdat haar procedures en maatregelen niet waarborgden dat de doelgroep van een pensioenproduct met variabele uitkeringen voldoende was afgebakend. Door deze tekortkomingen in het ontwikkelingsproces kon het product naar oordeel van de AFM terechtkomen bij consumenten voor wie het niet geschikt was.

Financiële ondernemingen moeten kunnen aantonen dat hun financiële producten het resultaat zijn van een evenwichtige belangenafweging. Financiële

29 Als bedoeld in art. 4:14 en 4:15 Wft.

30 Nota van toelichting bij artikel 32, tweede lid, aanhef en onderdeel c, BGF0, *Stb.* 2012, 695.

31 Zie: <https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/nieuws/2020/juli/afm-legt-aegon-boete-op>.

ondernemingen mogen alleen producten aanbieden die toegevoegde waarde bieden voor de afgebakende doelgroep. De AFM raadt ondernemingen aan om bij het ontwikkelen van hun producten (en de dienstverlening rondom het product) gebruik te maken van het 'KNVB-toetskader'.³² Met dit kader kunnen ondernemingen producten toetsen op Kostenefficiëntie, Nut, Veiligheid en Begrijpelijkheid (KNVB) vanuit het perspectief van de klant. Gezamenlijk geven de criteria een beeld of het product toegevoegde waarde voor de klant levert.

Ingeval van een individuele waardeoverdracht krijgen deelnemers in een nieuw contract alleen het actuele, voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen mee en geen gedeelte van de solidariteitsreserve. De ontvangende pensioenuitvoerder voegt dit pensioenvermogen toe aan het pensioenvermogen dat voor de uitkering gereserveerd is in het nieuwe contract. De ontvangende pensioenuitvoerder stort geen deel van het over te dragen vermogen in de solidariteitsreserve (MvT, p. 34).

Een deelnemer in een nieuw contract betaalt via (een deel van zijn premie) en/of het niet toekennen van het (volledige) overrendement aan zijn voor de uitkering gereserveerde vermogen mee aan (het vullen van) de solidariteitsreserve. Hij of zij heeft het recht op individuele waardeoverdracht bij wisseling van werkgever (art. 71 Pensioenwet) en bij een andere pensioenovereenkomst bij dezelfde werkgever (art. 76 Pensioenwet). Het wetsvoorstel voorziet niet in inhoudelijke wijziging van deze artikelen. Wel wordt het recht op waardeoverdracht bij het bereiken van de pensioendatum voor verzekeraars en PPI-en (het 'shoppen', art. 81 en 81a Pensioenwet) beperkt tot een verbeterde premieovereenkomst en – alleen voor verzekeraars – een premie-kapitaalovereenkomst. Een deelnemer in een rechtstreeks verzekerd of bij een PPI ondergebracht nieuw contract heeft geen shoprecht op pensioendatum.

Een pensioenverzekeraar of PPI kan naast het nieuwe contract ook een verbeterde premieovereenkomst aanbieden. Bij deze verbeterde premieovereenkomst kan bij een verzekeraar en PPI per definitie geen sprake zijn van een solidariteitsreserve en krijgt de deelnemer bij een individuele waardeoverdracht het volledige vermogen mee dat vanuit zijn beschikbare premies gevormd en voor de uitkering gereserveerd is. Met name deelnemers in rechtstreeks verzekerde regelingen maken gebruik van de mogelijkheid tot individuele waardeoverdracht bij wisseling van werkgever. Een verandering van baan leidt in die situaties tot deelname aan een andere pensioenregeling, veelal bij een andere uitvoerder. Hetzelfde geldt voor waardeoverdracht op de pensioeningangsdatum waarvan in beginsel alleen deelnemers in een rechtstreeks

32 Zie: <https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/onderwerpen/productontwikkeling>; kopje "Financiële producten zijn aantoonbaar het resultaat van een evenwichtige belangenafweging"

verzekerde regeling of PPI gebruik kunnen maken³³, maar wat volgens het voorstel Wet toekomst pensioenen bij uitvoering van het nieuwe contract juist niet meer mogelijk is.

Een pensioenverzekeraar die het nieuwe contract aanbiedt, moet in het PARP zowel de positieve als de negatieve doelgroep definiëren. Gezien het verschil in overdrachtswaarde die een deelnemer krijgt als hij of zij gebruik wil maken van het recht op individuele waardeoverdracht ten opzichte van de overdrachtswaarde die dezelfde deelnemer in dezelfde omstandigheden krijgt bij de verbeterde premieovereenkomst, vormen deelnemers die mogelijk gebruik willen maken van hun recht op individuele waardeoverdracht de negatieve doelgroep. De solidariteitsreserve komt immers alleen toe aan de achterblijvende deelnemers. Het is bij voorbaat niet te voorspellen hoeveel en welke deelnemers op enig moment gebruik willen maken van het recht op individuele waardeoverdracht. De potentiële negatieve doelgroep bestaat daarom uit alle deelnemers. De verzekeraar die het nieuwe contract aanbiedt naast de verbeterde premieovereenkomst moet het relatieve voordeel dat de deelnemer heeft omdat hij of zij kan profiteren van de via de solidariteitsreserve gecreëerde (intergenerationele) solidariteit evenwichtig afwegen tegen het nadeel dat hij/zij bij een individuele waardeoverdracht niet het volledige, voor de uitkering gereserveerde vermogen meekrijgt. Het lijkt ons zeer waarschijnlijk dat deze afweging ertoe leidt dat een dergelijk product niet door het PARP van die verzekeraar komt. Materieel betekent dit dat verzekeraars het nieuwe contract niet kunnen aanbieden. Ditzelfde geldt voor de PPI.

De oplossing voor dit knelpunt is dat bij een individuele waardeoverdracht vanuit een rechtstreeks verzekerd contract of PPI de overdrachtswaarde bij het nieuwe contract en bij een verbeterde premieovereenkomst op dezelfde manier wordt vastgesteld. Dat betekent dat de overdrachtswaarde van het nieuwe contract een evenredig gedeelte van de solidariteitsreserve omvat. Wij realiseren ons dat dit ingrijpt in de met de solidariteitsreserve beoogde solidariteit. Een andere – en wij denken betere – oplossing is om de solidariteitsreserve bij de uitvoering van het nieuwe contract door een verzekeraar of PPI niet verplicht te stellen.

3.3 Pensioeninstellingen uit andere lidstaat (IBPV/IORP)

Een pensioeninstelling uit een andere lidstaat – een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening in de zin van richtlijn 2016/2341/EU (IBPV) – mag een

³³ Voor deelnemers in een pensioenfonds is dat mogelijk in het geval van art. 80 lid 2-nieuw Pensioenwet, zie par. 3.1.2.

pensioenovereenkomst uitvoeren (art. 23 lid 1 onder b Pensioenwet). Het gaat dan om de pensioenovereenkomst in de zin van de Pensioenwet, waarbij de buitenlandse IBPV de Nederlandse sociale en arbeidswetgeving in acht moet nemen (art. 199a Pensioenwet). Onder de regels van het Nederlands sociaal en arbeidsrecht vallen in ieder geval die over het karakter van de pensioenovereenkomst met inbegrip van de bepalingen over de solidariteitsreserve (art. 2 lid 11 Pensioenwet, volgens het wetsvoorstel vernummerd tot lid 9). Voor deze pensioeninstelling uit een andere lidstaat (de IBPV) geldt dan hetgeen in par. 3.1 is beschreven voor de niet-verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen overeenkomstig. Dit met uitzondering van het verbod van ringfencing en het bepaalde over vrijwillige pensioenregelingen (welke regels niet onder de sociale en arbeidswetgeving vallen).

3.4 Schema

In dit schema geven wij voor het nieuwe contract en de verbeterde premieovereenkomst aan of een solidariteitsreserve verplicht onderdeel is van de pensioenregeling, optioneel mogelijk is of niet mogelijk is. Dit schema geldt voor pensioenovereenkomsten en beroepspensioenregelingen.

Uitvoerder → Type premie- overeenkomst ↓	Pensioen- fonds niet verplicht- gesteld	Verplichtgesteld bedrijfstak- pensioenfonds en beroepspensioen- fonds	Verzekeraar	PPI	Buiten- landse IBPV/IORP
Nieuw contract	verplicht	verplicht	verplicht	verplicht	verplicht
Verbeterde pre- mieovereenkomst	niet mogelijk	optioneel	niet mogelijk	niet mogelijk	niet mogelijk

4. SOLIDARITEITSRESERVE en gelijke behandeling

De solidariteitsreserve is gericht op verschillende toepassing per leeftijdscohort. Dit hoofdstuk bespreekt of dat verenigbaar is met de gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden.

4.1 Arbeidsvoorwaarde en onderscheid op grond van leeftijd

De gelijke behandeling op grond van leeftijd vindt haar basis in richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en is in Nederland geïmplementeerd in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBLA).³⁴

De WGBLA verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij onder meer de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor het vrije beroep. De pensioenregeling is zonder twijfel onder bedoelde (arbeids)voorwaarden te brengen. Bij de solidariteitsreserve zal er sprake zijn van toedeling, rekening houdend met de risicohouding per leeftijdscohort; er is een leeftijdsafhankelijke toedeling. De Hoofdpijnennotitie uitwerking pensioenakkoord werpt de vraag op of de verdeelregels onder het beloningsbegrip vallen.³⁵ Voor zover de verdeelregels sec geen beloning of arbeidsvoorwaarde zouden zijn, is de leeftijdsafhankelijke toedeling aan pensioenaanspraken of pensioenrechten als gevolg van die verdeelregels dat naar ons oordeel zeker wel.³⁶ De (toepassing van de) verdeelregels (is) zijn namelijk een onlosmakelijk onderdeel van de pensioenovereenkomst en daarmee een element van de arbeidsvoorwaarden waarop de WGBLA betrekking heeft. Er zal daarom bij de leeftijdsafhankelijke toedeling sprake zijn van onderscheid op grond van leeftijd, waarop het verbod tot het maken van onderscheid van de WGBLA van toepassing is.

4.2 Rechtvaardigingsgrond

Niet elk onderscheid op grond van leeftijd is verboden. De WGBLA geeft rechtvaardigingsgronden (art. 7 WGBLA) en uitzonderingen op het verbod voor pensioenen (art. 8 WGBLA). Deze laatste uitzonderingen zijn evenwel alleen geschreven voor de pensioen- en toetredingsleeftijden en daarom niet van belang voor het onderscheid

34 In het kader van dit paper geven wij over doel en reikwijdte geen uitgebreide analyse. Zie daartoe J.M. Eisma, *Leeftijdscriminatie in Europees recht*, diss, VU Amsterdam, 2020.

35 *Kamerstukken II*, 2019–2020, 32 043, nr. 519, p. 34.

36 Zie ook E. Lutjens, *Gelijke behandeling leeftijd in Pensioenakkoord*, TPV 2020/39.

in verband met toepassing van de solidariteitsreserve.³⁷ De WGBLA geeft in art. 7 lid 1 onder a. en b. twee specifieke bij wet bepaalde rechtvaardiginggronden voor leeftijdsonderscheid. Art. 7 lid 1 c geeft een restrechtvaardiginggrond. De in lid 1 onder a. en b. genoemde rechtvaardigingsgronden zijn:

- a. onderscheid gebaseerd op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën
- b. onderscheid dat betrekking heeft op de beëindiging van de arbeidsverhouding bij de pensioenleeftijd voor de AOW of een tussen partijen overeengekomen hogere pensioenleeftijd

Het onder a. bepaalde is niet aan de orde bij de solidariteitsreserve. Die reserve heeft namelijk een ander doel, want is gericht op bescherming van bepaalde groepen bij de pensioenen. Het onder b. gestelde is van geheel andere aard dan het onderscheid bij de solidariteitsreserve.

Over de onder a. genoemde rechtvaardigingsgrond merken wij nog op dat de vernieuwing van het pensioenstelsel die met het wetsvoorstel beoogd is, mede is gebaseerd op overwegingen die aanschuiven tegen het arbeidsmarktbeleid. Hiermee bedoelen wij dat de 'betere aansluiting op de arbeidsmarkt' een van de pluspunten wordt genoemd van de in het wetsvoorstel gereguleerde premieovereenkomsten (MvT, p. 8). De met art. 17-nieuw Pensioenwet te introduceren gelijke premie en afschaffing van de doorsneemethodiek worden daar genoemd in verband met de werkgelegenheid voor de – algemeen gezegd – oudere werknemers (oudere werknemers zijn bij een gelijke premie voor de arbeidsvoorwaarde pensioen niet duurder dan jongere werknemers). Dit zou in zoverre – voor deze aspecten van het wetsvoorstel – mogelijk onder rechtvaardigingsgrond a. te brengen zijn. Deze aspecten hebben evenwel geen betrekking op de solidariteitsreserve, zodat rechtvaardigingsgrond a. daarvoor niet opgaat.

Dan blijft over de in art. 7 lid 1 onder c WGBLA genoemde rechtvaardigingsgrond dat leeftijdsonderscheid 'anderszins objectief gerechtvaardigd' is, te weten:

1. door een legitiem doel
2. als het middel voor het bereiken van dat doel passend is
3. als dat middel ook noodzakelijk is

37 Art. 8 lid 3 WGBLA maakt ook nog een uitzondering voor leeftijd onderscheid bij actuariële berekeningen, maar sedert het Experian arrest van het HvJ EU van 26 september 2013, zaak C-476/11, is duidelijk dat deze uitzondering niet verenigbaar is met richtlijn 2000/78 en dit lid 3 van art. 8 WGBLA zal op grond van het voorstel voor de Wet toekomst pensioenen vervallen.

Deze drie eisen geven het vaste stappenplan dat gevolgd moet worden om een arbeidsvoorwaarde die leeftijdsonderscheid maakt, gerechtvaardigd te (kunnen) achten. Het toepassen van dit stappenplan geeft de volgende analyse:

1. *Doel:* het doel van het onderscheid op grond van leeftijd bij de verdeelregels ligt vooral in bescherming van bepaalde groepen tegen te grote schommelingen van hun pensioen door met name financiële tegenvallers, naast intergenerationele solidariteit. De opvatting die aan de bescherming ten grondslag ligt, is dat pensioengerechtigden en personen dicht bij de pensioenleeftijd meer bescherming behoeven dan personen die in leeftijd verder afstaan van de pensioenleeftijd. Deze bescherming is naar ons oordeel als een gerechtvaardigd doel aan te merken. 'Leeftijdscohorten verschillen immers onderling in de mate waarin zij risico willen en kunnen dragen', aldus de MvT (p. 119).
2. *Middel:* het middel is het per leeftijdscohort hanteren van de verdeelregels. Dit middel is geschikt om het doel te bereiken, omdat hiermee bepaalde meer te beschermen groepen gerechtigden daadwerkelijk meer bescherming krijgen.
3. *Noodzakelijkheid:* bij deze stap gaat het om de vraag of er een ander middel is dat minder onderscheid maakt waarmee het doel ook bereikt kan worden. De MvT noemt op p. 119–120 het *lifecycle*-beleggen als alternatief. Daarbij wordt een onderscheid op leeftijd gemaakt bij de beleggingen met het doel om groepen ouderen meer te beschermen tegen neerwaartse beleggingsrisico's. Vanuit het oogpunt van gelijke behandeling verschilt dit in de kern niet met een leeftijdsafhankelijke risicotoedeling vanuit de solidariteitsreserve, zodat hiermee niet minder onderscheid wordt gemaakt in vergelijking tot de beoogde werking van de solidariteitsreserve. Andere methoden om hetzelfde doel te bereiken zien wij niet. Wij nemen daarom aan dat in beginsel aan de eis van noodzakelijkheid is voldaan.

Toch is er reden om een kanttekening te plaatsen. De leeftijdsafhankelijke toedeling is gebaseerd op het vaststellen van de risicohouding per leeftijdscohort. Dit betekent per definitie dat individuele wensen ten aanzien van het beleggingsbeleid en de individuele risicohouding wegzinken in het gemiddelde van een leeftijdscohort. Dat is de prijs van solidariteit in het algemeen, zoals bijvoorbeeld verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds ook de individuele contractvrijheid wegneemt. Dat op zich achten wij niet strijdig met de beginselen van gelijke behandeling. Wij zien vanuit gelijk behandelingsrecht ook geen noodzaak voor het bieden van individuele keuzes bij de beleggingen. Een meer collectieve benadering is ook passend bij de aard van collectieve pensioenregelingen. Er moet hierbij wel

evenwicht blijven bestaan tussen doel en middel. Het is niet ondenkbaar dat de beoogde bescherming in de loop van de jaren tot onevenwichtige benadeling zou kunnen leiden, bijvoorbeeld in het geval er vrij structureel alleen maar financiële meevallers zijn en de beschermde groepen dan minder profiteren dan andere groepen. Wij menen dat in een dergelijke situatie de doelen en regels over deling in de solidariteitsreserve aangepast moeten (kunnen) worden.

5. SOLIDARITEITSRESERVE en eigendom

Er is veel aandacht voor het vraagstuk van 'eigendom' in relatie tot pensioenaanspraken. Dit hoofdstuk bespreekt of er individuele aanspraken, mogelijk als eigendomsrecht, op een deel van de solidariteitsreserve kan rusten.

5.1 Is er eigendomsrecht?

De eigendom wordt beschermd in art. 1 Eerste Protocol EVRM en art. 17 Handvest Grondrechten EU. De bescherming betreft 'alle rechten met een vermogenswaarde waaruit vanuit het oogpunt van de rechtsorde een verworven rechtspositie voortvloeit waardoor die rechten door en ten gunste van de rechthebbende autonoom kunnen worden uitgeoefend.'. Het HvJ EU heeft de bescherming die het eigendomsrecht biedt met betrekking tot pensioenrechten afgebakend in de arresten van 13 januari 2017, zaak C-258/14 (*Florescu*), EU:C:2017:448 en 24 september 2020, zaak C-223/19 (*YS*), EU:C:2020:753. Dit laatste arrest betreft de Oostenrijkse zaak waarin bij wet was opgelegd dat door een werkgever met zijn werknemers overeengekomen pensioenen kort gezegd verminderd moesten worden. Het Hof oordeelde dat de eigendomsbescherming 'geen absolute gelding' heeft, zodat er niet een 'recht op een pensioen van een bepaald bedrag' aan het eigendomsrecht kan worden ontleend, maar dat elke beperking van de eigendom wel de 'wezenlijke inhoud' van het recht moet eerbiedigen en 'met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel noodzakelijk' moet zijn. Over deze formulering is in de literatuur discussie in relatie tot het invaren – een discussie die zich met name toespitst op de vraag of bij het invaren de 'wezenlijke inhoud' van het pensioenrecht wordt aangetast.³⁸ Dat is verder geen onderwerp van dit paper, behalve voor zover bij invaren een deel van het vermogen naar de solidariteitsreserve wordt gebracht (zie par. 5.3).

Voor dit paper dient als eerste vastgesteld te worden of met de regels over de solidariteitsreserve wel regels van het EU-recht ten uitvoer worden gebracht in de zin van art. 51 van het Handvest. Dat is namelijk een voorwaarde om aan art. 17 Handvest te kunnen toetsen. Met de regels van toedeling uit de solidariteitsreserve wordt onderscheid gemaakt naar leeftijd in aanvullende pensioenregelingen die onder richtlijn

³⁸ Zie H. van Meerten, *EU Pension Law*, 2019, p. 68 en H. Van Meerten en J.J.M. Sluijs, *Nederlandse pensioenhervorming niet zonder Unierechtelijke risico's*, zaak C-223/19, *YS/NK AG*, *SEW* 2021/5, nr. 88. Anders E. Lutjens, *aanvullende Position Paper – Juridische aspecten van het pensioenakkoord*, <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2020Z22251&did=2020D47275>, alsmede E. Lutjens, *Invaren pensioen: de relevantie van het recht op eigendom*, *TAC* nr. 1 – maart 2021.

2000/78/EG³⁹ vallen. Dat onderscheid zou zonder rechtvaardiging in strijd zijn met de Unieregels over gelijke behandeling op grond van leeftijd, zodat er in zoverre sprake is van tenuitvoerlegging van Unierecht. Zie in deze zin ook rov. 82 en 83 van het aangehaalde arrest van het HvJ EU van 24 september 2020 (*YS*) waarin het Hof motiveert dat de regels over korting op pensioenen geen onderscheid naar leeftijd mogen maken en derhalve met het stellen van die regels het Unierecht ten uitvoer werd gelegd.

De vervolgvraag is of er überhaupt een eigendomsrecht op de solidariteitsreserve kan rusten, in die zin dat er een aanspraak met een vermogensbelang van de rechtshabende op de reserve rust. Om een eigendomsrecht te hebben, is niet vereist dat er premie is betaald voor het recht. Ook zonder premiebetaling kan er sprake zijn van een aanspraak met een vermogenswaarde die autonoom kan worden uitgeoefend. Om te bepalen of een zodanig autonoom uit te oefenen recht bestaat, is de vraag doorslaggevend of de regelgeving in een dergelijk recht voorziet. Dat lijkt ons bij de solidariteitsreserve in beginsel niet het geval. Het is een verschijningsvorm van een collectief vermogen zonder individueel aanwijsbare en daarop autonoom uit te oefenen aanspraken. Hier komt bij dat de solidariteitsreserve in zichzelf al niet een aanspraak op een bepaald pensioen geeft. Dit brengt mee dat de onttrekkingen aan de solidariteitsreserve niet aan de normen van het eigendomsrecht kunnen worden getoetst. Dit kan mogelijk anders zijn indien er – voor bepaalde situaties – wel een individueel aanwijsbare aanspraak op vermogen uit de solidariteitsreserve is aan te wijzen, zoals – afhankelijk van de regels over onttrekking – mogelijk zou kunnen zijn bij het shoppen in de verbeterde premieovereenkomst die door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds wordt uitgevoerd.

5.2 Evenwichtigheid

Bij het ontbreken van een eigendomsrecht is de norm voor beoordeling van het omgaan met de solidariteitsreserve gelegen in die van evenwichtige besluitvorming (art. 105 lid 2 Pensioenwet en specifiek voor de solidariteitsreserve art. 10c lid 3-nieuw Pensioenwet). Dat is een open norm waar in beginsel het pensioenfonds zelf invulling aan mag geven, rekening houdend met i) de situatie van het pensioenfonds⁴⁰, ii) de risicohouding van de populatie en iii) de in de pensioenovereenkomst geformuleerde doelen van de solidariteitsreserve, met inachtneming van het gegeven

39 Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling bij arbeid en beroep, PbEG 2000, L 303

40 Vgl. hierbij College van Beroep voor het bedrijfsleven 10 september 2013, PJ 2013/151 (*DNB/Pensioenfonds Glasfabriek*) in verband met de toepassing van de open norm van het prudent beleggen.

dat er sprake is van gerichtheid naar leeftijdscohorten. Dit betekent per definitie dat er onderscheid tussen groepen belanghebbenden zal worden gemaakt bij het delen uit de solidariteitsreserve. Gegeven de aard van de open norm komt het pensioenfonds hierbij veel vrijheid toe, mits rekening wordt gehouden met voornoemde aspecten. Voorts is van belang dat de keuze die gemaakt wordt afdoende onderbouwd is, rekening houdende met de diverse belangen van de diverse groepen, dat nadelen van een bepaalde invulling zijn afgewogen en daarover gemotiveerd is beslist.⁴¹ Het is dan juist de taak van een bestuur van een pensioenfonds om binnen dat kader een keuze te maken. In zoverre heeft de norm van evenwichtigheid meer het karakter van een instructie- of procedure- en motiveringsnorm, dan van een werkelijk inhoudelijke toetsnorm.

5.3 Bij 'invaren'

Bij de collectieve waardeoverdracht van pensioenaanspraken ('invaren') in verband met de transitie naar de premieovereenkomst in de zin van het wetsvoorstel kan een deel van het vermogen van het pensioenfonds gebruikt worden voor het vullen van de solidariteitsreserve. Dat vullen als zodanig achten wij niet te vallen binnen het eigendomsrecht (zie par. 5.1), maar het 'invaren' voor zover dat de verworven pensioenaanspraken en -rechten reguleert wel. Hier kan een onevenwichtigheid ontstaan indien opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten niet meer afdoende gefinancierd zouden zijn door bestemming van een deel van het pensioenvermogen ten gunste van de solidariteitsreserve. Bij deze besteding van het vermogen zal het invaren naar ons oordeel onevenredig ongunstig kunnen zijn of tot onevenwichtig nadeel kunnen leiden voor aanspraak- en pensioengerechtigden in de zin van art. 150l-nieuw Pensioenwet (betreffende het 'standaard invaarpad'), zodat om deze reden van invaren afgezien zal (moeten) worden.

5.4 Individuele aanspraken

In par. 5.1 hebben wij al aangegeven dat wij geen individuele als eigendomsrecht te duiden aanspraken op de solidariteitsreserve aanwezig achten. Behalve de norm van het eigendomsrecht is ook een beoordeling mogelijk op basis van de nationale normen van evenwichtigheid (zie par. 5.2) en die van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) en – omdat de solidariteitsreserve gebaseerd is op de pensioenovereenkomst – op die van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW). Voor deze beoordeling

⁴¹ Vgl. P.S. van Straaten, Het civielrechtelijke toepassingsbereik van de evenwichtige belangenafweging, TPV 2020/2.

kan gespiegeld worden aan de rechtspraak over het recht op een overschot of surplus binnen het vermogen van een pensioenfonds. Dat is gezien de financiële situatie van pensioenfondsen in het algemeen relatief oudere rechtspraak, maar wat betreft de daaruit voortkomende beoordelingsnormen nog immer actueel.

De lijn van bedoelde rechtspraak is dat werknemers aan het commune recht of de aard van een verzekeringsovereenkomst geen aanspraak kunnen ontlenen op overrendementen of op (waardeoverdracht van) een deel van de overwaarde of het surplus bij een pensioenfonds. Zie in deze zin HR 24 september 1976, *NJ 1978/245 (Pensioenfonds Koninklijke Zwanenburg-Organon/Pensioenrisico)*, waar het ging om de vraag of een verzekeringnemer aanspraak toekomt op een deel van de overrente die is gemaakt op belegging van de betaalde premies. De Hoge Raad oordeelde dat het hof 'met voldoende duidelijkheid als zijn op de uitlegging van de raamovereenkomsten, statuten en reglementen steunend oordeel tot uitdrukking heeft gebracht dat uit de verzekeringsovereenkomsten op zich zelf geen aanspraken op een "voor een verzekeringsnemer belegde premiereserve" of een als "opbrengst" daarvan verkregen overrente voortvloeit, en dat, voor zover in het onderhavige geval een dergelijke overrente in de vorm van een premiekorting aan de leden ten goede is gekomen, dit geschiedde op grond van de hun als leden toekomende aanspraken op uitkering van de beschikbare bedrijfsoverschotten in de daartoe door de bevoegde organen van de onderlinge gekozen vorm.' Anders gezegd is het zo dat in zijn algemeenheid – als rechtsbeginsel – aan de deelnemer in de pensioenregeling geen aanspraak op een deel van het vermogen als zodanig toekomt, want hetgeen is overeengekomen, blijkende uit statuten, reglementen en overeenkomsten, geeft de aanspraken. Dit is eveneens toepasbaar voor eventuele aanspraken op de solidariteitsreserve. Dergelijke aanspraken zullen in het algemeen niet zijn toegekend in de pensioenreglementen, omdat de solidariteitsreserve bestemd is voor het genereren van solidariteit op collectief niveau. Individuele aanspraken zijn niet verenigbaar met de aard van de solidariteitsreserve. Eventuele correcties op grond van de eisen van de redelijkheid en billijkheid zijn rechtens niet uitgesloten (zie art. 6:2 BW), rekening houdend met de aard en inhoud van de overeenkomst en de omstandigheden van het geval. Gelet op het aangehaalde arrest van de Hoge Raad en de genoemde aard van de solidariteitsreserve zal niet snel aangenomen kunnen worden dat een niet – met zoveel woorden – overeengekomen aanspraak op een deel van de solidariteitsreserve toch voortvloeit uit de eisen van redelijkheid en billijkheid. Hetzelfde geldt voor de invulling van het goed werkgeverschap. Misschien zou het erkennen van een individuele aanspraak mogelijk zijn in uitzonderingsgevallen van grote onevenwichtigheid tussen de bijdrage die een deelnemer door premiebetaling aan de solidariteitsreserve heeft

geleverd in verhouding met het profijt dat hij of zij van de reserve heeft gehad. Bij de solidariteitsreserve in het nieuwe contract zien wij dit niet als te verwachten uitleg, mogelijk wel bij de verbeterde premieovereenkomst in geval van uitoefening van het shoprecht (art. 80 lid 2–nieuw en art. 81 Pensioenwet) – maar ook dan afhankelijk van de inhoud van de afspraken over vulling van en uitdeling uit de reserve. Een en ander impliceert dat ook bij een individuele waardeoverdracht geen recht bestaat op het overdragen van een deel van de solidariteitsreserve, wederom met de mogelijke uitzondering bij de verbeterde premieovereenkomst. Een uitzondering – wel meegeven van een deel bij individuele waardeoverdracht – zal in regelingen die bij verzekeraars zijn ondergebracht in verband met de PARP-eisen (zie par. 3.2.2.) naar wij veronderstellen toegepast moeten worden.

5.5 Collectieve aanspraken

In HR 25 november 1994, *NJ 1995/323 (Heesakker c.s./Unilever Pensioenfonds 'Progress')* ging het om de vraag of bij een collectieve waardeoverdracht na uittreding van een werkgever uit het ondernemingspensioenfonds Progress een deel van het surplus in het fonds mee overgedragen moet worden. Het pensioenfonds had een bedrag overgemaakt aan de nieuwe pensioenuitvoerder ter grootte van 100 procent van de voorziening voor de aanspraken, maar niet een deel van de overwaarde in het fonds. De rechtbank had de regels over de aanspraken en rechten bij individuele uittreding ook op dit geval van collectieve uittreding toegepast. Het verschil tussen beide vormen van uittreding achtte de rechtbank naar het oordeel van de Hoge Raad terecht niet van dien aard dat er grond was voor een correctie op basis van de eisen van redelijkheid en billijkheid, nu toepassing van de regels over individuele uittreding er niet toe zouden leiden dat de werknemers bij de collectieve uittreding minder ontvangen. Dit ligt in de lijn van het arrest van 24 september 1976, in par. 5.4 aangehaald, in zoverre de reglementaire bepalingen in beginsel bepalend zijn voor de aanspraken. Uiteraard kunnen wel – reglementaire of bij een waardeoverdracht toegespitste – afspraken over het recht op een overschot worden gemaakt. Dat blijkt ook uit HR 2 maart 2001, *NJ 2001/304, PJ 2001/34 (Bühmann/Pensioenfonds Celtona)* betreffende uitleg van het begrip *assets* in de overeenkomst. Dit begrip werd zo uitgelegd dat bij waardeoverdracht ook een *proportional part of the assets* van het pensioenfonds overgedragen zullen worden. Een ander aandachtspunt in het geding inzake Progress is dat er een beroep werd gedaan op de minder sterke buffers bij de nieuwe pensioenuitvoerder, maar er was niet aangevoerd dat de nieuwe pensioenuitvoerder daardoor in de toekomst onvoldoende in staat zou zijn om aan de pensioenverplichtingen te kunnen

voldoen. Was dat wel aan de vordering ten grondslag gelegd, dan zou een andere beoordeling denkbaar zijn geweest.⁴²

Wat betekent dit voor het aannemen van een collectieve aanspraak op een deel van de solidariteitsreserve? Een dergelijke collectieve aanspraak kan in beginsel niet als een individuele aanspraak worden aangenomen, indien de reglementen hierin niet voorzien. Als de nieuwe pensioenuitvoerder in geval van collectieve waardeoverdracht minder in staat zou zijn de met de solidariteitsreserve nagestreefde doelen te realiseren, dan zou hier mogelijk een verplichting uit kunnen voortvloeien om een deel van de reserve over te dragen. Dat zal sterk afhankelijk zijn van de omstandigheden van het geval, waaronder mede begrepen de grootte van de uit-tredende populatie in vergelijking met de achterblijvende populatie en de mate waarin aan de vorming van de solidariteitsreserve door de uittreeders is bijgedragen. Grondslagen voor het aannemen van een zodanige verplichting kunnen zijn: de eisen van redelijkheid en billijkheid in verband met een door uitleg bepaalde leemte in de reglementen (art. 6:2 BW) of de norm van evenwichtigheid in zin van art. 105 lid 2 Pensioenwet.

⁴² Vgl Hof 's-Hertogenbosch 20 augustus 2013, *PJ* 2013/180 waarin na een collectieve waardeoverdracht een groep achterblijvende deelnemers met succes claimden dat zij niet meer voldoende konden profiteren van beleggingsrendement.

6. SOLIDARITEITSRESERVE en verplichtstelling

Het behoud van de verplichtstelling is een van de uitgangspunten van het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. Omdat pensioenregelingen vanwege de aard van de premieovereenkomsten en beroepspremiereregelingen minder solidair worden, is de solidariteitsreserve in het wetsvoorstel opgenomen als middel om voldoende solidariteit te genereren voor behoud van de verplichtstelling. In dit hoofdstuk bespreken wij of hiermee de verplichtstelling houdbaar blijft en of de solidariteitsreserve daarvoor noodzakelijk is.

6.1 Mededingingsrecht en solidariteit

Een belangrijk uitgangspunt bij de vormgeving van het pensioenstelsel in de toekomst is voortdurend geweest dat de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds en in een beroepspensioenregeling houdbaar moet blijven. Hierbij richt de aandacht zich vooral op de vraag of deze verplichtstellingen houdbaar blijven, getoetst aan het mededingingsrecht en ook aan de regels over vrije dienstverrichting.⁴³ Die vraag komt vooral op omdat er in de premieovereenkomsten volgens het wetsvoorstel door de combinatie van het voorschrijven van premieovereenkomsten met gelijke premies met afschaffing van de doorsneemethodiek sprake is van een meer individuele en minder collectieve en op solidariteit gebaseerde invulling van de pensioenregelingen dan in het huidige stelsel. De houdbaarheid van de verplichtstelling is uitgebreid getoetst in de 'Analyse' die als bijlage is gevoegd bij de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord.⁴⁴ Die Analyse bevat een uitgesponnen beschrijving en analyse van het mededingingsrecht op grond van de rechtspraak van het HvJ EU. Wij volstaan met enkele vooral concluderende opmerkingen.

Voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is voorop te stellen dat aangenomen kan worden dat dit ondernemingen zijn, die zijn belast met het beheer van een dienst van algemeen economisch belang (DAEB) in de zin van art. 106 lid 1 VWEU. De uitvoering van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling is een zodanige DAEB. Dergelijke ondernemingen vallen onder de regels van EU-verdragen, met name de mededingingsregels, maar dit alleen 'voor zover de toepassing daarvan

⁴³ Het is ons bekend dat in de literatuur ook wordt bepleit dat de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds een met het EU recht strijdig onderscheid naar nationaliteit zou inhouden. Dat is evenwel niet ingegeven door het voorstel Wet toekomst pensioenen en staat ook los van de solidariteitsreserve en dit bespreken wij daarom niet.

⁴⁴ E. Lutjens, 'Analyse verplichtstelling na pensioenakkoord houdbaar', Bijlage 941705, bij *Kamerstukken II*, 2019–2020, 32 043, nr. 519.

de vervulling, in feite of in rechte, van de hun toevertrouwde bijzondere taak niet verhindert' (de DAEB-uitzondering, omschreven in art. 106 lid 2 VWEU). In de bekende arresten *Albany*, *Brentjens'* en *Drijvende Bokken* van 21 september 1999⁴⁵ (hierna te noemen: de *Albany* rechtspraak) heeft het HvJ EU de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen getoetst aan de regels van het mededingingsrecht.⁴⁶ Het Hof stelt voorop dat het een lidstaat in beginsel is toegestaan ondernemingen exclusieve rechten toe te kennen om doelstellingen van sociaal beleid te realiseren. Daaraan voegt het Hof toe dat de door de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen uitgevoerde pensioenregeling een 'essentiële sociale functie' in het Nederlands pensioenstelsel vervult, dit vanwege de 'geringe hoogte' van het wettelijk pensioen (de AOW). Vervolgens overweegt het Hof dat om te voldoen aan de uitzondering voor toepassing van het mededingingsrecht het 'volstaat' dat de bedrijfstakpensioenfondsen zonder de verplichtstelling de opgedragen bijzondere taak niet meer of niet meer onder economisch aanvaardbare omstandigheden zouden kunnen vervullen. Daarop constateert het Hof dat zonder verplichtstelling 'zouden ondernemingen met een jong en gezond personeelsbestand, dat ongevaarlijk werk verricht, gunstiger verzekeringsvoorwaarden trachten te bedingen bij particuliere verzekeraar' en door het vertrek van de 'goede' risico's zou het fonds aan andere werknemers dan niet meer 'tegen aanvaardbare kosten een pensioen' kunnen aanbieden. Kortom, het gaat erom dat er sprake is van het delen van goede en slechte risico's, ofwel rendabele en onrendabele diensten.⁴⁷ Het Hof voegt hier nog aan toe dat het niet meer tegen aanvaardbare kosten kunnen aanbieden van een pensioen 'te meer' het geval zou zijn wanneer de bedrijfstakpensioenregelingen worden gekenmerkt door een 'hoge mate van solidariteit', waarbij het Hof 'met name' de volgende elementen noemt: a) ontkoppeling premie en risico's, b) acceptatieplicht zonder keuring van alle werknemers, c) voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid met premievrijstelling, d) overname achterstallige pensioenpremies bij faillissement van de werkgever en e) indexatie. Deze elementen rechtvaardigen, zo concludeert het Hof 'mede' het

45 Arresten van 21 september 1999: *Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, Zaak C-67/96; ECLI:EU:C:1999:430; *Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen*, gevoegde zaken C-115/97 tot C-117/97; ECLI:EU:C:1999:434; *Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*, zaak C-219/97; ECLI:EU:C:1999:437.

46 Dat wil zeggen art. 85 en 90 van het EG-Verdrag. De huidige artikelen 101 en 106 VWEU komen daar materieel mee overeen.

47 Het is een standaard criterium dat al in eerdere rechtspraak door het HvJ was ontwikkeld, bijvoorbeeld in het arrest van 23 oktober 1997, zaak C-157/94, ECLI:EU:C:1999:430 (Commissie/Nederland), zie verder hierover de Analyse genoemd in voetnoot 44.

exclusieve recht dat met de verplichtstelling aan bedrijfstakpensioenfondsen worden gegeven.

Deze overwegingen samenvattend kan worden vastgesteld dat een lidstaat doelstellingen van sociaal beleid mag formuleren en ter realisering daarvan ondernemingen een exclusief recht mag toekennen, zoals aan bedrijfstakpensioenfondsen door de verplichtstelling het exclusieve recht toe te kennen om de pensioenregeling in de bedrijfstak uit te voeren. Het is niet noodzakelijk dat de genoemde elementen van solidariteit aanwezig zijn, zeker niet allemaal. Dit blijkt uit de woorden dat het voldoende is – het 'volstaat', zegt het Hof – dat zonder de verplichtstelling het bedrijfstakpensioenfonds de opgedragen bijzondere taak niet meer kan vervullen en specifiek dan niet meer in staat zou zijn de pensioenregeling aan alle werknemers tegen aanvaardbare kosten aan te bieden.

Voor de verplichtgestelde beroepspensioenregeling gaat de toetsing aan het mededingingsrecht niet langs de lijn van de DAEB-uitzondering, maar moet de afspraak over de beroepspensioenregeling en de verplichtstelling aan de normen van de vrije mededinging zelf getoetst worden. In het Pavlov-arrest⁴⁸ heeft het HvJ EU als criterium gehanteerd of de afspraak over de beroepspensioenregeling de mededinging merkbaar beïnvloedt, hetgeen het Hof in die zaak ontkennend heeft beantwoord.⁴⁹

6.2 Toetsing toekomstige pensioenregelingen

Volgens het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen kunnen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen ofwel het nieuwe contract met de daarbij verplichte solidariteitsreserve uitvoeren of de verbeterde premieovereenkomst met optioneel de solidariteitsreserve. De verbeterde premieovereenkomst is bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen ook zonder solidariteitsreserve mogelijk. Wij stellen voorop dat ongeacht het type premieovereenkomst dat het bedrijfstakpensioenfonds uitvoert, de verplichtstelling een belangrijk onderdeel is van het sociale beleid binnen het Nederlandse pensioenstelsel, ertoe strekkend dat zoveel mogelijk werkenden een aanvullend pensioen verwerven en witte en grijze vlekken worden tegengegaan. In beginsel mag ter realisering van dit beleid een verplichtstelling worden opgelegd.

48 HvJ EU 12 september 2000, *Pavlov e.a./Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, gevoegde zaken C-180/98 tot C-184/98; ECLI:EU:C:2000:428.

49 Tot een zelfde oordeel kwam Hof Den Haag 22 december 2020, PJ 2021/15 ten aanzien van de verplichtstelling van deelneming voor zelfstandig werkende schilders in bedrijfstakpensioenfonds Schildersbedrijf.

De vervolgvraag is dan of de aanwezigheid van de solidariteitsreserve nog verschil maakt.

De solidariteitsreserve is specifiek bedoeld om solidariteit te organiseren. De MvT bij het wetsvoorstel merkt het volgende op (p. 121–122): 'De solidariteitsreserve zorgt voor risicodeling tussen huidige generaties en met toekomstige generaties. Om de risicodeling tussen generaties goed te kunnen waarborgen is een verplichtstelling noodzakelijk. Zonder verplichtstelling zal een volledige risicodeling niet tot stand komen en zal het niet mogelijk zijn om voor alle werknemers in de betreffende bedrijfstak (of beroepsgroep) een pensioenregeling tegen economisch aanvaardbare kosten uit te voeren. [...] zonder de verplichtstelling zullen de werkgevers met gemiddeld veel goede risico's hun pensioenregeling elders kunnen laten uitvoeren, waardoor de pensioenregeling voor de overige werkgevers niet meer tegen economisch aanvaardbare kosten uitgevoerd kan worden. De toevoeging van de solidariteitsreserve leidt er zonder meer toe dat aannemelijk is dat de verplichtstelling leidt tot economisch meer aanvaardbare kosten.'

Het is naar ons oordeel aannemelijk dat de (intergenerationele) solidariteit die met de solidariteitsreserve beoogd is, zonder verplichtstelling niet realiseerbaar is. Daarbij is tevens van belang dat er sprake is van een bedrijfstakbrede acceptatieplicht voor het bedrijfstakpensioenfonds van alle werknemers van alle werkgevers binnen de werkingssfeer van de verplichtstelling, dit zonder nadere toetsing en ongeacht de grootte of leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de werkgever. Bij een mogelijke keuze (van werkgevers) om niet in het bedrijfstakpensioenfonds deel te nemen zou de beoogde solidariteit niet meer op kostenevenwichtige wijze ingevuld kunnen worden. De risicodeling die met de reserve beoogd is verdraagt zich niet met een dergelijke keuzemogelijkheid.⁵⁰ De aanwezigheid van de solidariteitsreserve kan daarom naar ons oordeel een voldoende rechtvaardiging voor de verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds opleveren.

Indien het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds een verbeterde premierovereenkomst zonder solidariteitsreserve uitvoert, is de solidariteit minder, maar kan nog aanwezig zijn in een of meer van de andere door het Hof in de Albany-rechtspraak genoemde elementen (aangehaald in par. 6.1). Mede vanwege de acceptatieplicht van alle werknemers en het daardoor aanwezige volume en draagvlak kan het mogelijk zijn te onderbouwen dat het pensioen zonder verplichtstelling niet meer aan alle werknemers tegen aanvaardbare kosten is aan te bieden, al merkt de MvT bij

⁵⁰ Aldus ook de brief van de minister van SZW van 11 mei 2021, *Kamerstukken II 2020–21*, 32043, nr. 561, inzake het rapport over keuzemogelijkheden voor pensioendeelnemers.

het wetsvoorstel terecht op dat dit bij 'een 'kale' verbeterde premiereregeling lastiger aan te tonen' is.⁵¹

Er kan niettemin mogelijk onderbouwd worden dat ook zonder solidariteitsreserve voldaan is aan het vereiste dat de verplichtstelling 'noodzakelijk' is voor vervulling van de taak die het bedrijfstakpensioenfonds heeft.⁵² Dat wordt ook wel uitgelegd als het evenredigheidsbeginsel dat neerkomt op de vraag of de maatregel (verplichtstelling) geschikt is om het beoogde doel van algemeen belang te verwezenlijken en niet verder gaat dan daarvoor nodig is. Gelet op de rechtspraak moet hierbij voldoende worden geacht dat een lidstaat aannemelijk maakt dat zonder verplichtstelling de vervulling van de opgedragen taak in gevaar komt. Maar er hoeft niet aangetoond te worden dat ook met andere maatregelen hetzelfde bereikt zou kunnen worden. Bij aanwezigheid van een solidariteitsreserve is naar ons oordeel zeker aan dit noodzakelijk vereiste voldaan. Een periodieke herbeoordeling van de noodzakelijkheid van de verplichtstelling, bijvoorbeeld tegelijk met een toets op de representativiteit, zou de verplichtstelling nog krachtiger kunnen rechtvaardigen.

Wij voegen hieraan toe dat de rechtvaardiging voor de verplichtstelling in relatie tot de vrije dienstverrichting volgens dezelfde DAEB-criteria loopt als voor de hierboven besproken regels van het mededingingsrecht. De DAEB-uitzondering is immers geschreven voor de EU-verdragen algemeen en daarbij wel 'met name', maar niet exclusief, voor de mededingingsregels.⁵³

Wat betreft de verplichtgestelde beroepspensioenregeling zijn wij van oordeel dat, ongeacht de aanwezigheid van een solidariteitsreserve voor zowel de nieuwe beroepspremiereregeling als de verbeterde beroepspremiereregeling, de beoordeling van de merkbare invloed niet anders zal zijn dan onder het huidige recht.

6.3 Minimumeisen

Het voorgaande roept de vraag op of het stellen van minimumeisen aan de solidariteitsreserve de rechtvaardiging van DAEB-uitzondering van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen krachtiger kan ondersteunen. Wij bespreken dit ten aanzien van eisen voor de omvang en voor de doelen van de solidariteitsreserve.

51 MvT, p. 122.

52 Zie voor dit vereiste rov. 98 arrest Albany.

53 Zie ook Hoge Raad van 5 februari 1999, NJ 1994/94, ECLI:NL:HR:1999:ZC2843 (*Van Schijndel*) en Rechtbank Den Haag 30 juni 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:7064 (*X/Pensioenfonds Notariaat e.a.*).

6.3.1 Minimumeisen omvang

In par. 2.4.4 is beschreven dat de solidariteitsreserve een maximale omvang heeft van 15% van het vermogen en een minimale omvang van 0% van het vermogen. De omvang zou naar ons oordeel niet groter hoeven te zijn dan 15% om de DAEB-uitzondering als vervuld aan te kunnen merken. De keuze van de aan een onderneming – in casu het bedrijfstakpensioenfonds – op te dragen bijzondere taak is aan de lidstaten. De mate van het genereren van solidariteit is niet aan minimumregels gebonden. Er mogen grenzen aan de solidariteit worden gesteld en bij een maximum van 15% gaat de in par. 6.1 beschreven rechtvaardiging nog steeds op. Dat een minimale omvang van 0% in de wetgeving wordt vastgelegd en geen hoger minimum wordt voorgeschreven en er in art. 10c lid 2-nieuw Pensioenwet maxima zijn gesteld aan de vulling van de reserve achten wij een verdedigbare invulling. Het minimum borgt dat er geen negatieve solidariteit ontstaat en het maximum stelt bovengrenzen. Daartussen zit nog veel ruimte. Voor een betere verankering van de verplichtstelling zou de vulling beter aan een minimum 'groter dan nihil' gebonden kunnen worden. Mede voor de startfase waarin de – mate van – vulling van de solidariteitsreserve niet zeker is gesteld, achten wij dit van belang. Een te geringe solidariteitsreserve zal praktisch een slechts beperkte bijdrage aan vormgeving van de solidariteit kunnen geven. Die bijdrage kan zo beperkt zijn, dat de evenredigheid – de proportionaliteit – van de verplichtstelling en daardoor veroorzaakte beperking van de mededinging onder druk komt te staan. Welk minimum de vulling moet hebben, zal nader vastgesteld en onderbouwd moeten worden door doorrekening van toekomstscenario's waaruit de bijdrage van de solidariteitsreserve aan het genereren van solidariteit blijkt. Dit is mede fondsafhankelijk, zoals de leeftijdsopbouw van de deelnemerspopulatie in een bedrijfstakpensioenfonds. Ook het gegeven dat de sociale partners een overeengekomen minimum toereikend achten, kan bijdragen aan het oordeel dat er sprake is van een evenwichtige invulling.

6.3.2 Minimumeisen doelen

In par. 2.2. hebben wij beschreven dat de solidariteitsreserve specifiek bedoeld is om solidariteit met de groepen gewezen deelnemer en pensioengerechtigden invulling te kunnen geven doordat pensioenvermogens en pensioenuitkeringen kunnen worden aangevuld, zodat risico's collectief kunnen worden gedeeld. De vraag is of een verbreding van de doelen van de solidariteitsreserve kan bijdragen aan een steviger borging van de verplichtstelling. Een van de doelen in het licht van de solidariteitsaspecten – het overnemen van achterstallige premies bij insolventie van de werkgever – is in de Albany-rechtspraak genoemd als een van de elementen

waaruit de hoge mate van solidariteit blijkt (zie par. 6.1). Het opvangen van bedoelde premie-achterstanden uit de solidariteitsreserve kan daarom steun geven aan de vereiste mate van solidariteit voor de houdbaarheid van de DAEB-uitzondering. Nieuwe aanwendingsmogelijkheden voor de solidariteitsreserve zullen ook hogere eisen stellen aan de omvang van de solidariteitsreserve; dit om de primaire – in het wetsvoorstel genoemde – doelen niet in gevaar te brengen. Nu verbreding van de doelen, gelet op wat besproken is in par. 6.2., naar ons inzicht niet nodig is om de verplichtstelling te (blijven) rechtvaardigen, zal het toevoegen van nieuwe aanwendingsmogelijkheden terughoudend toegepast kunnen worden. Hier voegen wij aan toe dat de regel 'geen premie, wel recht' in het huidige recht voor (verplichtgestelde bedrijfstak)pensioenfondsen een belangrijke regel van solidariteit is. Het karakter van de premieovereenkomsten volgens het wetsvoorstel vraagt om voorzieningen voor het kunnen blijven toepassen dan wel heroverweging van die regel. De bespreking van de vormgeving valt buiten dit paper.

7. CONCLUSIES

De solidariteitsreserve die is voorgesteld in het wetsvoorstel voor de Wet toekomst pensioenen is een nieuw verschijnsel. In dit paper hebben wij de solidariteitsreserve juridisch ontrafeld. De solidariteitsreserve is bedoeld om financiële mee- en tegenvallers door beleggingsresultaat, ontwikkeling van de levensverwachting en sterfteresultaat te delen tussen generaties. De solidariteitsreserve is niet bij alle typen van premieovereenkomsten en beroepspremieregelingen mogelijk; dit is afhankelijk van de soort uitvoerder (zie schema par. 3.4).

Onze belangrijkste conclusies zijn:

- I. De definitie van solidariteitsreserve in het wetsvoorstel ziet alleen op het delen van financiële mee- en tegenvallers met toekomstige opbouw. Die definitie is te beperkt en moet worden aangepast, want deling met onder andere afgeronde opbouw, zoals ingegane pensioenen, is ook het doel van de reserve.
- II. Het wetsvoorstel houdt in dat deelnemers en gewezen deelnemers over de solidariteitsreserve geïnformeerd moeten worden. Wij menen dat een overeenkomstige informatieplicht jegens pensioengerechtigden vastgelegd moet worden.
- III. Bij de verbeterde premieovereenkomst kan een solidariteitsreserve alleen bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds en beroepspensioenfonds onderdeel van de pensioenregeling zijn. De beperking tot deze fondsen achten wij onvoldoende onderbouwd.
- IV. Binnen een pensioenfonds kan per sector of werkgever met een eigen pensioenovereenkomst een afzonderlijke invulling worden gegeven aan doel en werking van de solidariteitsreserve. Ditzelfde geldt voor de vrijwillige pensioenregelingen in relatie tot afspraken ten aanzien van de solidariteitsreserve voor de basisregeling.
- V. Er bestaat geen individuele aanspraak op een deel van de solidariteitsreserve (geen eigendomsrecht). Ook niet in geval van individuele waardeoverdracht. Bij verzekeraars kan een zodanige solidariteitsreserve naar onze verwachting niet aangeboden worden vanwege de PARP-eisen (eisen aan producten). Dit betekent naar onze visie dat een verzekeraar het nieuwe contract niet kan uitvoeren en bij

de verbeterde premieovereenkomst in geval van individuele waardeoverdracht een deel van de solidariteitsreserve moet meegeven.

- VI. Bij de verbeterde premieovereenkomst zou de solidariteitsreserve zich naar ons oordeel moeten beperken tot het opvangen van schommelingen in het pensioenresultaat in plaats van intergenerationele risicodeling. De naam zou hierom beter gewijzigd kunnen worden in egalisatiereserve.
- VII. Het per leeftijdscohort delen in de solidariteitsreserve achten wij in beginsel geen verboden onderscheid naar leeftijd bij de arbeidsvoorwaarden.
- VIII. De solidariteitsreserve kan de inbreuk die de verplichtstelling op vrije mededinging maakt in beginsel rechtvaardigen, maar hoeft daarvoor niet noodzakelijk aanwezig te zijn. Voor betere borging van verplichtstelling bevelen wij aan om een minimumomvang van de solidariteitsreserve – hoger dan nihil – voor te schrijven.

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)
Seraas 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)
Marika 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)
Marika 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)
Marika 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)
Marieke 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 levensloopperspectief (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 Brüggem and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)
Marika Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)
J.R.C. Tangelder
- 157 Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties (2020)
Wilte Zijlstra, Jochem de Bresser en Marika Knoef
- 158 Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen deelnemersbestand (2020)
Servaas van Bilsen, Johan Bonekamp, en Eduard Ponds
- 159 Met big data inspelen op woonwensen en woongedrag van ouderen: praktische inzichten voor ontwerp en beleid (2020)
Ioulia V. Ossokina en Theo A. Arentze

- 160 Economic consequences of widowhood: Evidence from a survivor's benefits reform in the Netherlands (2020)
Jeroen van der Vaart, Rob Alessie and Raun van Ooijen
- 161 How will disabled workers respond to a higher retirement age? (2020)
Tunga Kantarcı, Jim Been and Arthur van Soest
- 162 Deeltijdpensioen: belangstelling en belemmeringen op de werkvloer (2020)
Hanna van Solinge, Harry van Dalen en Kène Henkens
- 163 Investing for Retirement with an Explicit Benchmark (2020)
Anne Balter, Lennard Beijering, Pascal Janssen, Frank de Jong, Agnes Joseph, Thijs Kamma and Antoon Pelsser
- 164 Vergrijzing en verzuim: impact op de verzekeringsvoorkeuren van werkgevers (2020)
Remco Mallee en Raymond Montizaan
- 165 Arbeidsmarkteffecten van de pensioen-premiesystematiek (2020)
Marika Knoef, Sander Muns en Arthur van Soest
- 166 Risk Sharing within Pension Schemes (2020)
Anne Balter, Frank de Jong en Antoon Pelsser
- 167 Supporting pension participants: Three lessons learned from the medical domain for better pension decisions (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman and Hans Hoeken
- 168 Variable annuities with financial risk and longevity risk in the decumulation phase of Dutch DC products (2021)
Bart Dees, Frank de Jong and Theo Nijman
- 169 Verloren levensjaren als gevolg van sterfte aan Covid-19 (2021)
Bram Wouterse, Frederique Ram en Pieter van Baal
- 170 Which work conditions can encourage older workers to work overtime? (2021)
Raymond Montizaan and Annemarie Kuenn-Nelen
- 171 Herverdeling van individueel pensioenvermogen naar partnerpensioen: een stated preference-analyse (2021)
Raymond Montizaan
- 172 Risicogedrag na een ramp; implicaties voor pensioenen (2021)
Martijn de Vries
- 173 The Impact of Climate Change on Optimal Asset Allocation for Long-Term Investors (2021)
Mathijs Cosemans, Xander Hut and Mathijs van Dijk
- 174 Beleggingsbeleid bij onzekerheid over risicobereidheid en budget (2021)
Agnes Joseph, Antoon Pelsser en Lieke Werner
- 175 On the Resilience of ESG Stocks during COVID-19: Global Evidence (2021)
Gianfranco Gianfrate, Tim Kievid & Mathijs van Dijk
- 176 De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld (2021)
Erik Lutjens en Herman Kappelle



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

Augustus 2021