



Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Bevoegdheidsverdeling sociale partners en pensioenfonds bij stelseltransitie

*René Maatman
Mark Heemskerk*

DESIGN PAPER 201

NETSPAR INDUSTRY SERIES

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

Colofon

Netspar Design Paper 201, januari 2022

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam
Paul Elenbaas – Nationale Nederlanden
Andries de Grip (voorzitter) – Maastricht University
Arjen Hussem – PGGM
Agnes Joseph – Achmea
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans – APG
Martijn Rijnhart – AEGON
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Peter Wijn – APG
Jeroen Wirschell – PGGM
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> | 5 |
| <i>1. Inleiding en probeemstelling</i> | 6 |
| <i>2. Rolverdeling volgens de wet toekomst pensioenen</i> | 9 |
| <i>3. Wegnemen van belemmeringen bij transitie</i> | 27 |
| <i>4. Slotbeschouwing en aanbevelingen</i> | 37 |
| <i>Literatuurlijst</i> | 40 |

Dankwoord

De auteurs bedanken hen die commentaar gaven op eerdere versies van dit paper, waaronder Jurre de Haan en de leden van de Editorial Board van Netspar. Zij danken in het bijzonder Marco Brouwer, Saskia de Zwaan-Cornelisse, Hans Breuker, Angelique Joosen, Hans van der Meer, Wilfried Mulder, Marjon Brandenburg en Kees Jan van Dolder voor hun inbreng in de Netspar-klankbordgroep. De inhoud van het paper is uiteraard geheel de verantwoordelijkheid van de auteurs.

Affiliaties

René Maatman is hoogleraar vermogensbeheer en pensioenvraagstukken Radboud Universiteit Nijmegen, advocaat bij Keijser Van der Velden en lid van de raad van toezicht van pensioenfondsen SPMS (medisch specialisten).

Mark Heemskerk is hoogleraar pensioenrecht Radboud Universiteit Nijmegen, advocaat bij Heldlaw en raadsheerplaatsvervanger bij het Hof Den Bosch.

Samenvatting

In dit paper beschrijven wij de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en het bedrijfstakpensioenfonds tijdens de aanstaande transitie naar een nieuw pensioenstelsel. Uitgangspunt daarbij is het consultatiedocument Wet toekomst pensioenen. Wij signaleren knelpunten in die bevoegdheidsverdeling en doen zeven aanbevelingen. In voorbereiding op en tijdens de transitie dienen pensioenfondsen de voor hen geldende governance-eisen te respecteren. De wetgever zou dat moeten bevorderen. Wij stellen voor dat sociale partners en bedrijfstakpensioenfonds *gelijktijdig* plannen ontwikkelen voor de transitie en implementatie en daarover met elkaar onderhandelen. Overeenstemming over compensatie, invaren en het transitieplan in de plaats van het volgtijdelijk en 'iteratief' proces zoals voorzien in het consultatiedocument, vergroot de slagingskans van de transitie.

Wij bevelen aan dat sociale partners en bedrijfstakpensioenfonds hun onderhandelingsresultaat vastleggen in een bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst. Die belichaamt de opdracht en opdrachtaanvaarding en bevat exit-bepalingen indien partijen onverhoopt uit elkaar moeten gaan. Ook de samenhang met de (beëindiging van de) verplichtstelling behoeft een regeling in die overeenkomst.

Het is denkbaar dat gaandeweg de onderhandelingen tussen sociale partners en bedrijfstakpensioenfonds patstellingen ontstaan. Om die te doorbreken, stellen wij voor dat partijen de tussenkomst van de transitiecommissie of de rechter (Ondernemingskamer) kunnen inroepen. Mediation, bindend advies of een rechterlijke voorziening beïnvloeden de dynamiek tussen partijen. Dit draagt er mogelijk aan bij dat partijen wilsovereenstemming bereiken.

Summary

This paper sets out the division of responsibilities between organised employers and employees ('social partners') and industry wide pension funds during the transition to a new pension system in the Netherlands. We comment on the division as described in the Consultation Document for the Act on Future Pensions. We identify deficiencies and make seven recommendations. During the entire process, pension funds should respect their prevailing governance requirements on internal advice and supervision, collective decision making and accountability. We encourage the legislator to endorse and promote such respect. One of our recommendations is that social partners and the pension fund develop plans for implementing the transition separately and simultaneously. They need to negotiate, aiming at an agreement on the elements of the transition plan such as compensation and transfer of pension entitlements. Our proposal supersedes the consecutive and 'iterative' process as foreseen in het Consultation Document.

Furthermore, we recommend that the pension execution agreement contains exit clauses in case of disagreements between the parties. During the negotiation process, the parties may have to counter deadlocks. In order to break such a deadlock, we call upon the legislator to enable the parties to invoke interventions from either the transition commission or the Enterprise Chamber of the Amsterdam Court of Appeal.

1. Inleiding en probleemstelling

1.1 Aanleiding: juridische knelpunten WTP

Centraal in dit paper staat de bevoegdheids- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen bij de voorgenomen transitie naar de Wet toekomst pensioenen (WTP). Met transitie bedoelen we de overstap naar een premieregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, inclusief alle afspraken over invaren, compensatie voor de beëindiging van de doorsneesystematiek en een evenwichtige uitkomst.¹ Volgens het consultatiedocument WTP (hierna: consultatiedocument) worden alle pensioenovereenkomsten gewijzigd naar premieovereenkomsten met een gelijke premie (toekomstige pensioenopbouw).² Uitgangspunt is dat het bij pensioenfondsen opgebouwd pensioen via interne collectieve waardeoverdracht wordt omgezet naar een premieovereenkomst (hierna: invaren).³ De systeemwijziging houdt in dat pensioenopbouw voortaan slechts mogelijk is volgens de solidaire premieregeling (voorheen het nieuwe contract) of de flexibele premieregeling (voorheen WVP+).⁴

De transitie naar het nieuwe pensioensysteem leidt tot vragen over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van (organisaties van) werkgever(s) en werknemers (hierna: sociale partners) enerzijds en pensioenfondsen anderzijds. Er kan een patstelling ontstaan. Sociale partners en het pensioenfonds zitten mogelijk niet op één lijn, bijvoorbeeld over de uitvoerbaarheid, compensatie en evenwichtigheid. Dat geldt zowel voor de inhoud van de pensioenwijziging als voor de vorm (beslissingsbevoegdheid).

Wij noemen enkele voorbeelden van potentiële problemen. Het consultatiedocument gaat ervan uit dat de werkgever of sociale partners het transitieplan opstellen (art. 150d conceptwetsvoorstel WTP (CWTP)). Moet het pensioenfonds meewerken, indien sociale partners de compensatie willen financieren uit het vermogen van het pensioenfonds en dat vastleggen in het transitieplan? Het conceptwetsvoorstel gaat ervan uit dat pensioenfondsen opgebouwd pensioen in beginsel 'invaren' naar een nieuwe premieregeling. Niet helder is of pensioenfondsen daartoe bevoegd of

1 CMvT, p. 63.

2 Met 'consultatiedocument' bedoelen wij het concept van het wetsvoorstel en de memorie van toelichting die op 6 december 2020 zijn gepubliceerd, zie <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>.

3 Wij hanteren de term 'invaren' voor de regeling van de bijzondere collectieve waardeoverdracht in art. 150l en 150m CWTP met het oog op de transitie.

4 Wij hanteren de begrippen die volgens PensioenPro (17 september 2021) de nieuwe benamingen zijn van het nieuwe pensioencontract (NPC) en de verbeterde premieregeling (WVP+).

verplicht zijn indien sociale partners géén verzoek tot collectieve waardeoverdracht doen.

Ook kan er een geschil rijzen over de 'adequate en evenwichtige' compensatie of de vorming en aanwending van de solidariteitsreserve.⁵ Wie stelt de compensatie vast en wie financiert deze? Complicerende factor is dat het consultatiedocument toelaat dat de compensatie buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen wordt gefinancierd. Wij voorzien eveneens juridische knelpunten als een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf) opdracht tot uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst zou weigeren (art. 102a PW).

1.2 Probleemstelling

Bovenstaande vragen leiden tot de volgende probleemstelling:

Welke juridische belemmeringen zijn er voor wat betreft de bevoegdheidsverdeling indien sociale partners of het pensioenfonds uitvoering geven aan het CWTP en op welke wijze kunnen die worden weggenomen?

1.3 Afbakening

In het bestek van een Netspar-paper kunnen wij onmogelijk alle bevoegdheidsaspecten van de stelseltransitie bespreken. Als invalshoek kiezen wij de besluitvorming en bevoegdheidsverdeling bij bpf'en. Wij nemen een bestaande middelloonregeling met indexatieambitie (uitkeringsovereenkomst) tot uitgangspunt. Op deze manier omvatten wij circa 80 procent van de aanspraak- en pensioengerechtigden (pensioendeelnemers) die betrokken zijn bij de stelseltransitie.⁶ Voor een volledige behandeling is geen ruimte; onderwerpen zoals renterisico, spreiding van schokken en projectierendement laten wij rusten.

Waar mogelijk duiden wij bevoegdheidsperikelen aan die specifiek zijn voor andere pensioenuitvoerders. Een voorbeeld daarvan is het ondernemingspensioenfonds met een bijstortverplichting van de werkgever. De nakoming daarvan is niet goed inpasbaar in een premieregeling. Een pensioenfonds dat de bijstortverplichting wil behouden, kan zich gedwongen voelen het fonds te sluiten. Dat leidt mogelijk tot onenigheid over opzegging van de uitvoeringsovereenkomst, exit-verplichtingen en de omvang of 'afkoop' van de bijstorting. Bij bpf'en spelen andere bevoegdheidsvragen dan bij het ondernemingspensioenfonds (opf), verzekeraar, algemeen pensioenfonds (apf) en premiepensioeninstellingen (ppi). Het overgangsrecht voor verzekerde

5 Vgl. Lutjens en Kappelle (2021).

6 Vgl. www.dnb.nl/statistiek.

regelingen (art. 220e CWTP) laten wij buiten beschouwing, evenals de besluitvorming bij gesloten pensioenfondsen. Daar is geen toekomstige pensioenopbouw en blijft invaren naar verwachting achterwege.

In dit paper gaan wij ook niet in op de medezeggenschap. De ondernemingsraad en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan (VO en BO) van een pensioenfonds blijven dus grotendeels buiten beschouwing. Evenmin aan de orde komen goedkeuringsrechten van het intern toezicht van pensioenfondsen of de wijze waarop rekening moet worden gehouden met de risicobereidheid van pensioendeelnemers. Hetzelfde geldt voor knelpunten zoals verboden leeftijdsonderscheid, de verplichtstelling als inbreuk op het Europees mededingingsrecht, de rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst met pensioengerechtigden en de inbreuk op het eigendomsrecht.

1.4 Opzet

Na dit inleidende hoofdstuk beschrijven wij in hoofdstuk 2 de rolverdeling tussen sociale partners en het pensioenfonds volgens het consultatiedocument, voorzien van ons commentaar. Wij signaleren vragen en knelpunten. In hoofdstuk 3 doen wij suggesties en presenteren wij mogelijke oplossingen. Hoofdstuk 4 bevat een slotbeschouwing en zeven aanbevelingen.

2. Rolverdeling volgens de wet toekomst pensioenen

2.1 Inleiding

In het nieuwe stelsel blijven sociale partners verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dat gebeurt door overleg op collectief niveau tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Bij individuele werkgevers gebeurt dat met inspraak van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering. Het conceptwetsvoorstel introduceert een aantal nieuwe taken en bevoegdheden door onder meer sociale partners te dwingen de pensioenovereenkomst te wijzigen en afspraken vast te leggen in een transitieplan. De pensioenuitvoerder wordt geacht die afspraken uit te voeren. Hij moet zorgen voor een implementatie- en een communicatieplan. Uitgangspunt is dat het opgebouwd pensioen 'invaart' naar de gewijzigde premieovereenkomst.

Het consultatiedocument schetst kaders voor de inrichting van en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het conceptwetsvoorstel beoogt de 'noodzakelijke duidelijkheid te verschaffen' over de bevoegdheidsverdeling.⁷ De gedachte is dat sociale partners en pensioenuitvoerders via een iteratief proces samenwerken om te komen tot (uitvoering van) gewijzigde pensioenafspraken. Wij laten in dit hoofdstuk zien dat de voorgestelde gang van zaken knelpunten oplevert.

2.2 Besluitvormingsproces sociale partners en pensioenuitvoerder

Volgens het consultatiedocument zou de WTP aanvankelijk op 1 januari 2022 in werking treden. Het oorspronkelijke voorstel noemt twee mijlpalen. De werkgever of de sociale partners sturen uiterlijk op 1 januari 2024 de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan aan de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder op zijn beurt zendt uiterlijk 1 juli 2024 het implementatieplan aan de toezichthouder. De pensioenuitvoerder moet uiterlijk 1 januari 2026 de uitvoering van gewijzigde pensioenovereenkomst ter hand nemen. Op 10 mei 2021 heeft minister Koolmees van SZW laten weten dat de WTP maximaal met één jaar wordt uitgesteld.⁸ De wet zou dus uiterlijk op 1 januari 2023 in werking moeten treden; 1 januari 2027 is de nieuwe uiterste implementatiedatum.

7 CMvT, p. 105.

8 *Kamerstukken II 2020/21, 32043 nr. 559.*

2.3 Werkgever stuurt gewijzigde pensioenovereenkomst en transitieplan naar uitvoerder

2.3.1 Pensioenovereenkomst

Het conceptwetsvoorstel beoogt geen wijzigingen aan te brengen in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerder. Vertrekpunt is dat sociale partners verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen. De pensioenuitvoerder dient de pensioenovereenkomst uit te voeren. Dit uitgangspunt ligt vast in de artikelen 32 en 35 Pensioenwet (PW). Het consultatiedocument onderscheidt een arbeidsvoorwaardelijke fase en een implementatiefase. De werkgever zendt uiterlijk 1 januari 2025 de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan aan de pensioenuitvoerder (art. 150c WTP). Uiterlijk op 1 juli 2025 moet de pensioenuitvoerder het implementatieplan sturen aan DNB. Het uiterste transitie-moment is 2027.

2.3.2 Sociale partners: premieregeling en premiehoogte

Sociale partners maken afspraken over het type pensioenovereenkomst: de solidaire premieregeling of de flexibele premieregeling. Is er een solidariteitsreserve, dan kunnen zij overeenkomen waarvoor die moet worden aangewend.⁹ Zij kunnen binnen bepaalde marges het projectierendement hoger vaststellen dan de risicovrije rente. Daarmee verkrijgen pensioengerechtigden een voorschot op het verwachte rendement.¹⁰ Wij verwachten dat werknemersorganisaties zullen aandringen op het verwoorden van een pensioendoelstelling (ambitie) in de pensioenovereenkomst, zodat zij bij een dreigend tegenvallend pensioenresultaat een haakje hebben om te kunnen aandringen op premieverhoging. Vermoedelijk zal het weerwoord van werkgevers zijn dat dit strijdig is met het karakter van een premieovereenkomst (zie ook 2.4.1).

2.3.3 Bedrijfstakpensioenfondsroute

Sociale partners bepalen de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Daarom gaat de wetgever ervan uit dat sociale partners kiezen tussen de solidaire premieregeling of de flexibele premieregeling. Zij wijzigen de pensioenovereenkomst, tenzij ze afspreken dat het pensioenfondsbestuur bevoegd is om de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen te bepalen. Deze bevoegdheid is dan als het ware door

9 Zij behoeven de medewerking van het pensioenfonds, als er een uitvoeringsovereenkomst is (art. 25 CWTP).

10 CMvT p. 22. Dit vergroot uiteraard de kans op verlaging van het pensioen op hogere leeftijd.

sociale partners overgedragen.¹¹ Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de pensioenovereenkomst wordt bepaald door de inhoud van het pensioenreglement dat wordt vastgesteld door het pensioenfonds. Veel schrijvers hebben op grond van verschillende gerechtelijke uitspraken verdedigd dat die route standhoudt.¹² Van Marwijk Kooy daarentegen betwist de rechtsgeldigheid.¹³

Bij bpf'en zijn werkgevers en pensioendeelnemers gebonden aan de statuten en reglementen die het fonds vaststelt of wijzigt (art. 4 Wet Bpf). Naar aanleiding van het Bovag-arrest is dit samengevat in een oneliner: 'Contractsvrijheid verdwijnt nadat de verplichtstelling verschijnt.' De wetgever heeft bij de transitie geen aandacht voor de pensioenfondsroute of de bedrijfstakpensioenfondsroute. Wij pleiten ervoor de bevoegdheidsverdeling te verduidelijken, om bevoegdheidsgeschillen tussen sociale partners en pensioenuitvoerders te voorkomen. Zo kan de wetgever bepalen dat sociale partners bevoegd zijn op grond van het wettelijk transitieplan te kiezen voor de solidaire premiereregeling of de flexibele premiereregeling, ongeacht de statutaire en reglementaire bevoegdheden van het pensioenfonds. Denkbaar is ook dat de wetgever memoreert dat sociale partners kunnen toestaan dat het pensioenfonds aspecten van de arbeidsvoorwaarde pensioen vaststelt. Sociale partners kunnen die mogelijkheid benutten als zij (vooralsnog) geen oplossingen zien voor bepaalde vraagstukken.

2.4 Premie, risicohouding, beleggingsbeleid en solidariteitsreserve

2.4.1 Premie

Sociale partners komen een premie overeen en een eventueel daarbij passende pensioendoelstelling.¹⁴ Daarvoor dient de pensioenuitvoerder rekenwerk te verrichten op basis van een uniforme scenarioset, de vooraf door de uitvoerder vastgestelde risicohouding en het voorgenomen beleggingsbeleid. Indien sociale partners een pensioendoelstelling overeenkomen, zullen zij deze waarschijnlijk op een hoog abstractieniveau verwoorden. Wij denken hierbij aan termen uit het Pensioenakkoord, bijvoorbeeld de verwachting dat een vaste premie van 28 procent van de

11 Asser-Lutjens 7-XI 2019/568; Heemskerk (2020), paragraaf 5.11.2, 5.12.1. De pensioenfondsroute zien wij vooral bij ondernemingspensioenfonds. Bij PFZW gebeurt iets dergelijks (onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarde pensioen in het pensioenfondsbestuur), maar die praktijk staat naar verluidt ter discussie.

12 Lutjens (2020), Tangelder (2020), Heemskerk (2020a), Breuker (2008); Kuiper en De Bruin (2021), p. 49-53.

13 Van Marwijk Kooy (2020).

14 CMvT, p. 22. Door de overgang naar een premiereregeling kunnen sociale partners volstaan met de overeengekomen premie, zonder een pensioenresultaat te ambiëren.

pensioengrondslag toereikend zal zijn om een pensioen te realiseren van 70 procent van het middenloos in veertig 'opbouwjaren'. Aldus geformuleerd blijven die premie en doelstelling binnen de grenzen die de wetgever maximaal fiscaal wil faciliteren.¹⁵

Het eventueel juridisch bindend karakter van een dergelijke pensioendoelstelling is een aandachtspunt voor zowel sociale partners als het pensioenfonds. Enerzijds is er contractsvrijheid en staat het hun vrij een ambitie te formuleren, anderzijds moeten partijen wegblijven van een pensioenresultaat (*defined benefit*). Zij dienen te respecteren dat de wetgever vanuit pensioenrechtelijke en fiscaalrechtelijke optiek slechts een premieovereenkomst toelaatbaar acht. De pensioenuitvoerder wordt niet verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaardelijke afspraken of toereikendheid van de premie, aldus de conceptmemorie van toelichting (CMvT). Meent een pensioenfonds dat de premie onvoldoende is, dan moet het pensioenfondsbestuur sociale partners informeren over de kans dat de door sociale partners beoogde pensioendoelstelling wordt behaald.¹⁶ In het uiterste geval zal het pensioenfonds de opdracht tot uitvoering van de regeling moeten weigeren. Dat is het geval als er een reëel risico is dat het door aanvaarding de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid op zich neemt voor het realiseren van de pensioendoelstelling.

2.4.2 Risicohouding, beleggingsbeleid en solidariteitsreserve

Pensioenuitvoerders stellen de risicohouding en het beleggingsbeleid vast. In de solidaire premieovereenkomst bepalen zij de mate van beschermingsrendement en de toedelingsregels voor het overrendement voor verschillende leeftijdscohorten. Die nemen zij op in pensioenreglementen. Bij een solidariteitsreserve bepaalt de uitvoerder de (evenwichtige) inrichting van de solidariteitsreserve, waaronder specifieke vul- en verdeelregels, om te voldoen aan de doelen die sociale partners hebben meegegeven. Dat geldt ook voor het deel van de premie en het overrendement dat benut wordt om de solidariteitsreserve te vullen.

De inrichting van de solidariteitsreserve moet ex ante voor langere tijd worden vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst (-reglement) en pensioenreglement.¹⁷ Ongespecificeerd is wat moet worden verstaan onder 'langere tijd'. Pensioenuitvoerders die de solidaire premieovereenkomst uitvoeren, dienen het

15 *Kamerstukken II 2018/19, 32 043, nr. 457, p. 8; CMvT, p. 21-22, p. 57. Zie ook art. 18a lid 3 Wet Lb 1964: 'Een op een beschikbare-premiestelsel gebaseerd ouderdomspensioen wordt tijdsevenredig opgebouwd en is gericht op een pensioen dat na 40 jaren opbouw niet meer bedraagt dan 75 procent van het gemiddelde pensioengevend loon tot dat tijdstip.' De woorden 'is gericht op' geven uitdrukking aan de ambitie.*

16 Art. 10a lid 1 CWP; CMvT, p. 106.

17 CMvT, p. 106-107.

werkelijk gehanteerde projectierendement (de uitkeringssnelheid) vorm te geven. Bij de flexibele premiereregeling besluiten zij of pensioendeelnemers de keuze krijgen voor een vaste daling of stijging en de vormgeving daarvan. De pensioenuitvoerder bepaalt of en over hoeveel jaren financiële mee- en tegenvallers worden gespreid. Dit dient te worden vastgelegd in het pensioenreglement.

2.5 Transitieplan

2.5.1 Initiatief bij werkgever (sociale partners)

Nieuw is het wettelijk verplichte transitieplan. Dat is een bijlage bij de gewijzigde pensioenovereenkomst. Daarin moeten alle keuzes, overwegingen en berekeningen staan die ten grondslag liggen aan de gemaakte transitieafspraken. Het transitieplan omvat verplichte onderdelen en enkele 'als-dan' onderdelen (art. 150d WTP). Sociale partners dienen in het transitieplan (i) te motiveren waarom de transitie leidt tot een evenwichtige overstap en (ii) de gemaakte keuzes te onderbouwen.

Tabel 1 Elementen transitieplan

| Verplichte onderdelen transitieplan | Als-dan bepalingen |
|--|---|
| Karakter gewijzigde pensioenovereenkomst | Compensatieafspraken |
| Afspraken over invaren opgebouwd pensioen | Financieringsplan; bron pensioencompensatie |
| Transitie-effecten pensioen per leeftijdscohort/groep (netto- of brutoprofijt) | Afspraken over vulling solidariteitsreserve |

Werkgevers worden wettelijk verplicht een transitieplan op te (laten) stellen; zij zijn primair verantwoordelijk.¹⁸ Uitgangspunt van de wetgever bij een bpf is dat het transitieplan een overeenkomst is tussen sociale partners.¹⁹ Wij gaan ervan uit dat een werkgever(s)vereniging niet bevoegd is een transitieplan eenzijdig op te stellen, indien partijen het niet eens worden. De pensioenuitvoerder wordt normaliter betrokken bij het opstellen van het transitieplan, bijvoorbeeld voor berekeningen van de onderdelen. Uit het transitieplan moet het nettoprofijt blijken door de pensioenresultaten van het bestaande pensioencontract (indien dat wordt voorgezet) te vergelijken met het nieuwe contract, rekening houdend met de mogelijke omzetting

18 CMvT, p. 68. Dat is slechts anders indien gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht ex art. 220 e WTP.

19 Bij een beroepspensioenfonds is de beroepspensioenvereniging verantwoordelijk.

van de bestaande opbouw.²⁰ Een pensioenfonds betreft het transitieplan in de opdrachtaanvaarding.

2.5.2 *Mag of moet pensioenuitvoerder het transitieplan uitvoeren?*

De wetgever gaat ervan uit dat sociale partners en pensioenuitvoerder overeenstemming bereiken over het transitieplan. Het laatste woord is echter aan sociale partners, zo lijkt het.²¹ Besluitvorming in de arbeidsvoorwaardelijke fase en afstemming met en onderbrenging bij de pensioenuitvoerder wordt geduid als een iteratief proces.²² Wij gaan ervan uit dat een pensioenuitvoerder het transitieplan mag weigeren. De vereiste opdrachtaanvaarding veronderstelt dat het ontbreken van aanvaarding als een weigering wordt beschouwd. Pensioenfondsen kunnen stellen dat zij de opdracht mogen weigeren ex art. 102a PW of de uitvoeringsovereenkomst opzeggen. Dat is kwestieus, bijvoorbeeld omdat een invaarderzoek in beginsel moet worden aanvaard (zie paragraaf 2.6). Bij bpf'en doet een opdrachtweigering de verplichtstelling niet eindigen. Er is daar immers geen uitvoeringsovereenkomst die kan worden opgezegd.

Fricities tussen sociale partners en pensioenuitvoerders kunnen het gevolg zijn van belangentegenstellingen. Wij noemen enkele voorbeelden. Sociale partners kunnen overeenkomen dat de compensatie volledig wordt gefinancierd uit het vermogen van het pensioenfonds. Denkbaar is dat sociale partners groot belang hechten aan pensioenopbouw en compensatie van werknemers (deelnemers). Anders dan de werkgever/sociale partners is het pensioenfonds verplicht op te komen voor het *collectief* van pensioendeelnemers, dus ook de belangen van inactieven (slapers en pensioengerechtigden). Een pensioenfonds kan vanuit het oogpunt van evenwichtige belangenafweging andere keuzes voorstaan, zoals compensatie uit de premie of aanwending van meer premie voor de solidariteitsreserve.

Een pensioenuitvoerder kan menen dat de premie onvoldoende is om de pensioendoelstelling te halen. Indien de pensioenuitvoerder meent dat het transitieplan niet evenwichtig is, kan een impasse ontstaan wanneer hij het transitieplan niet wil uitvoeren. De uitvoerder is verplicht om het transitieplan op de website te publiceren en aan DNB te sturen. Als de pensioenuitvoerder zich niet kan vinden in (onderdelen van) het transitieplan, kan hij bezwaren of alternatieven kenbaar maken aan de toezichthouder. Binnen een half jaar na de totstandkoming van het transitieplan moet hij DNB voorzien van het implementatieplan.

20 CMvT, p. 183. Bij een bestaande premieovereenkomst gaat het om brutoprofijtberekeningen.

21 Art. 150d jo. 150b lid 2 CWTP; CMvT, p. 64–69, 181.

22 CMvT, p. 180.

2.6 Invaren van opgebouwd pensioen

2.6.1 *Moeten sociale partners verzoeken tot invaren?*

Het transitieplan verplicht werkgevers en sociale partners om afspraken te maken over het opgebouwd pensioen. De wetgever noemt als vertrekpunt dat sociale partners het opgebouwd pensioen zullen invaren. Dat dient te gebeuren door wijziging van de pensioenovereenkomst, gevolgd door een verzoek aan het pensioenfonds tot medewerking aan invaren. De inschatting of zij in staat zijn rechtsgeldig de pensioenovereenkomst te wijzigen, zowel jegens (gewezen) deelnemers als pensioengerechtigden, kan voor sociale partners relevant zijn.

De voordelen van invaren voor zowel pensioenfondsen als pensioendeelnemers zijn volgens het conceptwetsvoorstel evident.²³ Als hoofdregel geldt daarom een standaardinvaarpad.²⁴ Om het invaren te vergemakkelijken, stelt het consultatiedocument het individuele bezwaarrecht van pensioendeelnemers (art. 83 PW) in het kader van de transitie buiten werking.²⁵ Die beleidskeuze leidt tot onrust onder pensioendeelnemers.²⁶ Veel particulieren die reageerden op het consultatiedocument, waren kritisch over het wetsvoorstel. Illustratief was de krantenkop: 'Stop deze wet, het is regelrechte diefstal.'²⁷ Blijkbaar zijn de voordelen van invaren niet voor iedereen zonneklaar.

Het consultatiedocument houdt rekening met de mogelijkheid dat sociale partners geen verzoek doen tot invaren, in weerwil van het standaardinvaarpad. Dat besluit moet evenwichtig zijn en alle relevante belangen verdisconteren. Zij moeten dit onderbouwen in het transitieplan. Dat kan op gespannen voet staan met de belangen van pensioenfondsen om opgebouwd pensioen in te varen. Als invaren achterwege blijft, dienen zij twee pensioenregelingen uit te voeren, twee prudentiële toezichtkaders toe te passen en het beleggingsbeleid toe te snijden op twee pensioencontracten.

De tekst van de wet suggereert dat sociale partners vrij zijn in hun keuze om geen verzoek te doen, mits gemotiveerd. Volgens de toelichting blijft het verzoek tot invaren slechts achterwege als het verwachte resultaat onevenredig ongunstig uitpakt voor (groepen) belanghebbenden.²⁸ In de conceptwet staat echter dat

23 CMvT, p. 70-71.

24 CMvT, p. 145.

25 Art. 150l, 150m CWTP, CMvT, p. 72-73.

26 Lutjens, Maatman en Heemskerk (2021).

27 PensioenPro 11 januari 2021.

28 CMvT p. 74-75.

pensioenfondsen mogen afzien van invaren bij onevenredig ongunstige situaties voor groepen belanghebbenden (zie paragraaf hieronder).

Het consultatiedocument is hier onduidelijk. Indien sociale partners niet vrij zijn in hun verzoek tot invaren, dient de wetgever toe te lichten of dat in overeenstemming is met het recht op collectieve onderhandelingen (ILO-verdrag 87 en 98) en de vrijheid van ondernemerschap (art. 16 Handvest EU).²⁹ Een keuze tot niet-invaren is mogelijk nadelig voor pensioenfondsen en kan de transitie belemmeren. Een pensioenfonds kan de werkgever (sociale partners) melden of de analyse om af te zien van invaren wordt gedeeld en informeert de pensioenfondsorganen daarover (art. 150l lid 3 CWTP). Wij voorzien dat er pensioenfondsen zullen zijn die sociale partners vragen hun standpunt te heroverwegen.³⁰

Het pensioenfonds kan bezwaren kenbaar maken of aangeven een deel van het transitieplan niet te kunnen uitvoeren. Dat kan ook aan DNB worden gemeld. Dat zorgt wel voor een ingewikkeld traject indien er geen invaarverzoek komt, want het is de vraag welke opties de pensioenuitvoerder in dat geval heeft. Het implementatieplan moet vermoedelijk aangeven op welke wijze de pensioenuitvoerder omgaat of afwijkt van het transitieplan.

2.6.2 *Pensioenfondsen: invaren, tenzij*

Voor pensioenfondsen is invaren hoofdregel. Voor veel pensioenfondsen is het om operationele redenen wenselijk dat zij na de transitie alleen de gewijzigde pensioenovereenkomst hoeven uit te voeren. Dan zijn er namelijk geen achterblijvers met een uitkeringsovereenkomst die afzonderlijke administratie behoeft. De gelijktijdige uitvoering van een premie- en een uitkeringsovereenkomst is complex. Zij is voor pensioenfondsen ongewenst, zolang het vormen van afgescheiden vermogens (*ring-fencing*) verboden is.³¹ Invaren vereenvoudigt het beleggingsbeleid en het financieel toezichtkader. Invaren kan middelen vrijspelen voor de compensatie. Zowel het veronderstelde verbeterde pensioenperspectief als de vrijval van eventuele buffers bieden mogelijkheden tot herverdeling.³² Die middelen kunnen onderdeel zijn van het transitieplan om de solidariteitsreserve te vullen.

29 Het gegeven dat de wetgever sociale partners fiscaal verplicht een premieovereenkomst te sluiten en een uitkeringsovereenkomst onmogelijk maakt, is een indirecte doch algemeen aanvaarde beperking van de contractsvrijheid.

30 Dat is wellicht anders voor ondernemingspensioenfondsen met een bijstortingsplicht die door invaren verloren gaat.

31 Anders art. 123 PW t.a.v. een algemeen pensioenfonds.

32 Vgl. Boeijen, De Groot, Heemskerk, Kortleve en Maatman (2019).

Pensioenfondsen dienen mee te werken aan invaren, tenzij dat onevenredig ongunstig is voor pensioendeelnemers of de werkgever (art. 150I lid 1 CWTP). De weigeringsgronden worden uitgewerkt in het derde lid. Na een verzoek van sociale partners tot invaren mogen pensioenfondsen een verzoek tot invaren alleen afwijzen wegens:

- (i) strijd met wettelijke voorschriften;
- (ii) onevenwichtig nadeel voor deelnemers, slapers, pensioengerechtigden of aanspraakgerechtigden;
- (iii) onuitvoerbaarheid binnen grenzen van beheerste en integere bedrijfsvoering (art. 150L lid 4 CWTP).³³

Als voorbeelden noemt het consultatiedocument een gesloten pensioenfonds of een op de werkgever(s) rustende bijstortingsverplichting. In die situaties doen sociale partners volgens het consultatiedocument mogelijk geen invaarverzoek.³⁴ Laatstgenoemde passage vinden wij verwarrend. Immers, zonder invaarverzoek is een beoordeling van de potentieel onevenredig ongunstige gevolgen niet aan de orde. Het pensioenfonds is niet zelfstandig bevoegd tot invaren. Een nadere toelichting van onevenredig nadeel ontbreekt. Is dit synoniem *aan* of een voorbeeld *van* 'onevenredig ongunstig' als bedoeld in het eerste lid? Doelt het consultatiedocument op de proportionaliteitstoets die vereist is bij de objectieve rechtvaardigingstoets? Daarbij mag volgens vaste rechtspraak geen sprake zijn van excessief nadeel voor een bepaalde (leeftijds)groep.³⁵

Een andere invalshoek is dat 'onevenredig nadeel of onevenredig ongunstig' betekent dat er geen *individual and excessive burden* mag zijn bij schending van het eigendomsrecht op pensioen (art. 1 EP EVRM/art. 17 Handvest).³⁶ Die eigendomstoets is meer individueel. Dat sluit tekstueel niet goed aan bij het consultatiedocument, waarvan de redactie doelt op collectieven van deelnemers, slapers, overige aanspraakgerechtigden en pensioengerechtigden.³⁷ Voor de bevoegdheidsvraag is dat van minder belang; duidelijk is dat het pensioenfonds die toets moet uitvoeren. Niet

33 Opmerkelijk is dat de impact voor de werkgever relevant is in lid 1, maar niet in lid 3. De beheerste en integere bedrijfsvoering (art. 143 PW) overlapt het criterium 'strijd met de wettelijke voorschriften'.

34 CMvT, p. 71.

35 HR 13 juli 2012, ECLI:NL:HR:2012:BW3367 (KLM); HvJ EU 12 oktober 2010, ECLI:EU:C:2010:601 (Rosenblatt).

36 Vgl. Van der Poel (2018); Boeijen, De Groot, Heemskerk, Kortleve en Maatman (2019).

37 Art. 150 I CWTP en CMvT, p. 72.

expliciet benoemd, maar wel van toepassing is de eis dat het pensioenfondsbesluit voldoet aan de eis van evenwichtige belangenafweging (art. 105 lid 2 PW).³⁸

Het conceptwetsvoorstel, in samenhang met de geldende Pensioenwet, kent verscheidene open normen. Die geven pensioenfondsen beoordelingsvrijheid bij hun besluitvorming over (afzien van) invaren. De wetgever beperkt die ruimte als hij invaren als hoofdregel presenteert. De bewijslast voor onevenredig ongunstige gevolgen, niet-evenwichtige belangenafweging of bedreiging van de beheerste en integere bedrijfsvoering, ligt bij het pensioenfonds, zo lijkt het. Onduidelijk is of daarmee ook de inhoud van het transitieplan moet worden gevolgd indien sociale partners en pensioenfonds niet op één lijn zitten.³⁹ Het is onze indruk dat het pensioenfonds onevenredig nadeel moeten bewijzen, als bijvoorbeeld sociale partners kiezen voor de vba-methode in plaats van de standaardmethode⁴⁰ en het pensioenfondsbestuur een andere voorkeur heeft. Wij gaan ervan uit dat DNB de toepassing van de hier bedoelde open normen zal toetsen (art. 150m lid 2 PW). Dat roept de vraag hoe DNB dat zal doen (al dan niet via beleidsregels of Q&A's) en of DNB zal interveniëren in de afweging en besluitvorming van pensioenfondsen.

2.7 Compensatie

2.7.1 Sociale partners besluiten over noodzaak tot compensatie

In een eerder Netspar-paper schreven wij dat compensatie noodzakelijk is om de stelseltransitie tot stand te brengen.⁴¹ Ook het consultatiedocument gaat daarvan uit: er moet sprake zijn van evenwichtige en adequate compensatie, om te voorkomen dat bepaalde groepen minder pensioen opbouwen door de transitie. Compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen is het uitgangspunt, zodat de pensioenbestemming behouden blijft. Het conceptwetsvoorstel laat de mogelijkheid open om de compensatie op een andere manier vorm te geven. Sociale partners maken in de arbeidsvoorwaardelijke fase afspraken over compensatie en de verdeling van de compensatie

38 Vgl. Van Straten (2020).

39 Bedoelde open normen houden verband met de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfonds. Het pensioenfonds zal de open normen moeten toepassen met inachtneming van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten. Die worden vastgesteld tegen de achtergrond van de pensioenovereenkomst (wat sociale partners beogen). De toepassing in een concreet geval hoeft niet per se in overeenstemming te zijn met die doelstelling en beleidsuitgangspunten, maar in ieder geval wel onder verwijzing naar en met een goede motivering indien het pensioenfonds daarvan afwijkt.

40 CMvT, p. 76

41 Boeijen, De Groot, Heemskerk, Kortleve en Maatman (2019), p. 44-50.

over de verschillende leeftijdscohorten. Zij bepalen wat adequate compensatie is. Dat past bij de onderhandelingsvrijheid van sociale partners. De afspraken moeten herkenbaar in de pensioenovereenkomst terugkomen.

2.7.2 *Financiering van de compensatie: expliciet of impliciet*

Volgens het consultatiedocument is het mogelijk een deel van het pensioenfondsvermogen in te zetten om invaren te faciliteren. Dat kan in (i) een compensatiedepot of via (ii) de solidariteitsreserve. Een compensatiedepot is alleen mogelijk wanneer de uitdeelregels op voorhand vastliggen. Sociale partners moeten in het transitieplan toelichten in hoeverre er afspraken zijn gemaakt over de inzet van een deel van het fondsvermogen voor compensatie ten behoeve van een compensatiedepot of de solidariteitsreserve. Het besluit over de inzet van het vermogen ligt uiteindelijk bij het pensioenfonds.⁴² Dit betekent dat sociale partners voor die compensatie afhankelijk zijn van de medewerking van het pensioenfonds. Compensatie uit het pensioenfondsvermogen is bovendien alleen mogelijk wanneer de dekkingsgraad toereikend is. Het pensioenfonds moet beoordelen of de compensatie uiting geeft aan een evenwichtige belangenafweging voor alle groepen belanghebbenden of leeftijdscohorten.⁴³

Een andere vorm van compensatie is premie-inleg. De regering biedt daarvoor minimaal tien en maximaal veertien jaar extra fiscale ruimte. Dit zijn voorbeelden van expliciete compensatie. Die bieden *onmiddellijk* meerwaarde in de vorm van extra pensioenaanspraken. Daarnaast is er impliciete compensatie. Dat is de beredeneerde verwachting dat het nieuwe stelsel door de beëindiging van de doorsneesystematiek én invaren (dubbele transitie) op termijn leidt tot een beter pensioenresultaat door een doelmatig beleggingsbeleid en nieuwe verdeelregels.

De toekenning van compensatie, het aanboren van financieringsbronnen en de verdeling van die financiering moeten passen in een geheel van maatregelen dat in totaal evenwichtig is. Wij herhalen dat elk besluit tot compensatie (in verband met de beëindiging van de doorsneesystematiek), financiële tegemoetkoming (in verband met invaren) of welke andere vorm van flankerend beleid dan ook, moet behoren tot een groter geheel aan maatregelen dat in zijn totaliteit evenwichtig is en waarbij voor- en nadelen toevallen aan alle pensioendeelnemers.⁴⁴

Voorstelbaar is dat sociale partners en de pensioenuitvoerder een andere opvatting hebben over bijvoorbeeld de compensatie voor de beëindiging van de

⁴² CMvT, p. 88.

⁴³ Art. 105 lid 2 PW.

⁴⁴ Boeijen, De Groot, Heemskerk, Kortleve en Maatman (2019), p. 44.

doorsneesystematiek en de spelregels rond de solidariteitsreserve. Daarvoor is een deel van het pensioenfondsvermogen nodig, maar sociale partners zijn niet bevoegd daarover te beschikken. Het consultatiedocument reserveert de compensatie voor de beëindiging van de doorsneesystematiek voor actieven.⁴⁵ Hier zal expliciete compensatie zijn bedoeld. De veronderstelling is dat impliciete compensatie ontoereikend is om draagvlak te verkrijgen. Slapers kunnen meedelen in de herverdeling als zij opnieuw deelnemer worden. Steun van pensioengerechtigden kan worden verkregen door de in het vooruitzicht gestelde verhoging van pensioenen; het nieuwe contract biedt immers geen uitkeringszekerheid en behoeft dus geen pensioenfondsbuffers.

2.8 Solidariteitsreserve

2.8.1 *Verplicht of facultatief*

Met het oog op het behoud van de verplichtstelling, zullen veel sociale partners naar verwachting kiezen voor de solidaire premieregeling met een integrale solidariteitsreserve (art. 10a WTP).⁴⁶ De solidariteitsreserve is facultatief als een bpf de flexibele premieregeling uitvoert.⁴⁷ Sociale partners bepalen het doel van de solidariteitsreserve; het pensioenfonds gaat over de technische en financiële inrichting daarvan.⁴⁸ De pensioenuitvoerder verricht het noodzakelijke rekenwerk (art. 10a lid 1 en lid 3 CPW), past het collectief toedelingsmechanisme toe (art. 10b lid 4 en 5) en stelt regels vast voor het uitdelen uit de solidariteitsreserve: 'Deze regels zijn evenwichtig, transparant, onderling consistent en worden voor langere tijd vastgesteld.'⁴⁹ De besluitvorming over de solidariteitsreserve leidt tot (her)verdeling van een deel van het pensioenvermogen en is daarom onderdeel van de evenwichtige belangenafweging (art. 105 PW).⁵⁰ Dat is terecht, want die norm is geïntroduceerd om aan het pensioenfondsbestuur beleidsvrijheid te geven bij de verdeling van de aanwezige pensioenfondsbuffers.⁵¹ Het pensioenfondsbestuur legt daarover verantwoording af aan de andere pensioenfondsorganen. Het BO heeft bovendien een goedkeuringsrecht.⁵²

45 CMvT, p. 88.

46 CMvT, p. 16, 24 en Lujens (2020a).

47 Art. 10b lid 2 CWTP; CMvT, p. 36.

48 CMvT, p. 35, 106.

49 Art. 10c lid 3 CPW. Zie ook CMvT, p. 28-34, 36;

50 CMvT, p. 30, 34

51 *Kamerstukken II 1987/188*, 19 008, nr. 16.

52 CMvT, p. 34.

2.8.2 Vullen en legen

De regels rond het vullen en legen van de solidariteitsreserve zijn onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.⁵³ Het consultatiedocument suggereert dat bpf'en (en onder omstandigheden ook apf'en) die regels eenzijdig mogen opleggen via het uitvoeringsreglement. Andere pensioenfondsen behoeven de medewerking van sociale partners, omdat er wilsovereenstemming moet zijn over de uitvoeringsovereenkomst.⁵⁴ Regels over de initiële vulling van de solidariteitsreserve zijn volgens de CMvT onderdeel van het transitieplan. Dat suggereert dat sociale partners aan de knoppen zitten.⁵⁵ De pensioenuitvoerder zal die regels moeten verwerken in het pensioenreglement (art. 35 lid 2 onder d CPW).

Als de dubbele transitie middelen moet vrijspelen om de solidariteitsreserve te vullen, moeten sociale partners en het pensioenfonds daarover informatie verschaffen aan de pensioendeelnemers.⁵⁶ Elders lijkt het consultatiedocument alle beleidsvrijheid aan het pensioenfondsbestuur te ontnemen: 'De vereiste analyses van transitie-effecten en evenwichtigheid kunnen [pas] worden gemaakt als [er] de vormgeving van de nieuwe pensioenregeling (inclusief premiehoogte, verdeelregels en regels voor vullen/leggen van de solidariteitsreserve) en het hierin gevoerde financiële beleid zijn vastgelegd.'⁵⁷

Ligt de verantwoordelijkheid geheel bij sociale partners of toch bij de pensioenuitvoerders?⁵⁸ In lagere regelgeving kan de beleidsvrijheid worden beknot.⁵⁹ Maar toch: 'Het uiteindelijke besluit over de inzet van vermogen bij invaren ligt bij het pensioenfonds.'⁶⁰ Dat moet volgens art. 150n CPW zijn gebaseerd op een verzoek van de werkgever.⁶¹ En de besluiten van het pensioenfondsbestuur 'inzake de uitvoeringsovereenkomst, invaren en de inzet van vermogen voor het compensatiedepot en/of de initiële vulling van de solidariteitsreserve [moeten] gelijktijdig aan de fondsgorganen worden voorgelegd, zodat deze over het geheel hun advies dan wel instemming kunnen geven.'⁶² Volgens de CMvT ligt de verantwoordelijkheid voor de hoogte

53 Art. 25 lid 1 onder f. CPW en CMvT, p. 32. Dat lijkt ons gerechtvaardigd indien deze reserve wordt gevormd door een eenmalige storting van de werkgever, vgl. CMvT, p. 34.

54 CMvT, p. 105-106.

55 CMvT p. 67 en p. 181-182.

56 CMvT, p. 75-76 en p. 185.

57 CMvT, p. 80. Zie ook p. 88.

58 CMvT, resp. p. 88 en p. 106.

59 CMvT, p. 88.

60 CMvT, p. 88.

61 CMvT, p. 191.

62 CMvT, p. 100. Zie ook CMvT p. 191-192.

van de premie geheel bij sociale partners. Als de solidariteitsreserve uit de premie wordt gevuld, zou de pensioenuitvoerder buitenspel staan.⁶³ Maar elders wordt gememoreerd dat pensioenfondsen een belangrijke taak krijgen bij de inrichting van de solidariteitsreserve en het beleid ten aanzien van de toedelingsregels.⁶⁴ Hier is verduidelijking gewenst.

2.8.3 Verwarrende verantwoordelijkheidsverdeling

Kijkend naar de conceptwettekst lijkt de verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot de solidariteitsreserve duidelijk. De CMvT leidt echter tot verwarring. De introductie van een solidariteitsreserve lijkt vooral ingegeven om de toegevoegde waarde van de verplichtstelling op fondsniveau te ondersteunen. Tegen die achtergrond verdient het aanbeveling om de regie over de solidariteitsreserve zoveel mogelijk bij het bpf te leggen, zonder die in te snoeren met gedetailleerde regels in de pensioenovereenkomst of nadere regelgeving. Daarmee kan met betere argumenten worden betoogd dat het pensioenfonds vanuit mededingingsoptiek solidariteit organiseert. Dat ondersteunt de rechtvaardiging voor de inbreuk op de vrije mededinging door de verplichtstelling. Met die doelstelling voor ogen zou de evenwichtige belangenafweging, bedoeld in art. 105 PW, leidend moeten zijn bij zowel de inrichting van de solidariteitsreserve als de regels met betrekking tot vullen en legen. Daarmee kan een pensioenfonds zich onderscheiden van financiële ondernemingen. Zonder solidariteit en discretionaire vrijheid lijkt het pensioenfonds onder het nieuwe stelsel op een beleggingsinstelling met bijzondere verdeelregels.⁶⁵

2.9 Pensioenuitvoerder: onderbrenging, opdrachtaanvaarding en implementatie

2.9.1 Implementatieplan

De pensioenuitvoerder moet het transitieplan uiterlijk 1 januari 2025 doen toekomen aan DNB. Vervolgens moet een pensioenuitvoerder op 1 juli 2025 het implementatieplan afronden. Daarin legt de uitvoerder vast hoe hij invulling geeft aan de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst en de wijze waarop hij omgaat met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.

63 CMvT, p. 107.

64 CMvT, p. 108.

65 Maatman (2021).

Tabel 2 Onderdelen implementatieplan

| |
|--|
| Technische uitvoerbaarheid pensioenovereenkomst |
| Uitvoeringskosten pensioenovereenkomst |
| Risico's uitvoering pensioenovereenkomst |
| Risicobeheersmaatregelen |
| Omgaan met opgebouwd pensioen |
| Uitvoering met inachtneming wet- en regelgeving, waaronder gelijke behandeling |
| Communicatieplan |

De pensioenuitvoerder zal reeds tijdens de ontwikkeling van het transitieplan voorbereidingen treffen voor het implementatieplan. Hij neemt kennis van de voornemens van de werkgever/sociale partners en anticipeert. Dat is onderdeel van het iteratief proces. Na kennisneming van de definitieve versie van het transitieplan heeft de pensioenuitvoerder slechts zes maanden tijd voor de afronding van het implementatieplan. Het pensioenfonds moet binnen dat tijdsbestek een mening vormen over onder meer de uitvoerbaarheid van de nieuwe premiereregeling, de eventuele medewerking aan het invaren van de bestaande opbouw, de mogelijke aanwending van een deel van het pensioenvermogen om pensioendeelnemers te compenseren en de initiële vulling van de solidariteitsreserve, te zijner tijd.⁶⁶ Idealiter is het pensioenfonds in staat in die zes maanden zijn besluitvormingsproces te voltooien, maar waarschijnlijk is dat niet.

Niet geregeld is hoe de pensioenuitvoerder moet omgaan met die elementen in het transitieplan die hij afwijst. Mag hij uitgaan van zijn eigen alternatief (in afwijking van het transitieplan) of moet hij een implementatieplan opstellen dat aansluit bij en overeenstemt met het transitieplan? Beide routes zijn niet aantrekkelijk.

2.9.2 Uitvoeringsovereenkomst en onderbrenging gewijzigde pensioenovereenkomst

Het is de bedoeling dat binnen zes maanden na toezending van het transitieplan de formele onderbrenging van de pensioenovereenkomst plaatsvindt door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst, 'als de werkgever en de pensioenuitvoerder tot overeenstemming komen.'⁶⁷ Gelet op de in die fase bestaande onzekerheid over invaren, compensatie en solidariteitsreserve, verwachten wij dat het bijna onmogelijk zal zijn binnen die termijn een uitgewerkte uitvoeringsovereenkomst te sluiten. Voor

66 CMvT, p. 67-68, 76-77, 86, 179-180. De uitvoering van dat voornemen is veel later aan de orde (art. 150n CWTP).

67 CMvT p. 186.

bpf'en is relevant dat zij geen uitvoeringsovereenkomst hebben, maar een uitvoeringsreglement. Dat wordt eenzijdig door het pensioenfonds opgesteld.

Het pensioenfonds dient het VO of BO in de gelegenheid te stellen te adviseren over uitvoeringsovereenkomst of -reglement (art. 115a lid 3 respectievelijk art. 115c lid 2 PW). Het intern toezicht zal daarover een mening moeten vormen, als onderdeel van het toezicht op een evenwichtige belangenafweging en de adequate risicobeheersing (art. 104 lid 2 PW). Mogelijk heeft het ook een goedkeuringsrecht in het kader van het beleid ten aanzien van uitvoeringsovereenkomsten en uitvoeringsreglementen.⁶⁸

Indien de pensioenuitvoerder de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan niet wil uitvoeren, hebben sociale partners een probleem.⁶⁹ Er geldt immers een wettelijke verplichting om de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder kan besluiten dat hij niet akkoord gaat met het transitieplan. Voor de pensioenuitvoerder zit een addertje onder het gras. Indien het transitieplan een invaarverzoek bevat, móet hij in beginsel meewerken.

De situatie bij bpf'en is complexer. Opzegging van de uitvoeringsovereenkomst is daar niet aan de orde. Sociale partners kunnen de verplichtstelling intrekken en een nieuwe verplichtstellingsaanvraag indienen met de gewijzigde pensioenovereenkomst. De veronderstelling is dat het bpf gevolg geeft aan een invaarverzoek. Het pensioenfonds heeft echter een eigen verantwoordelijkheid het verzoek af te wijzen, als er 'onevenwichtig nadeel is voor bepaalde groepen'.⁷⁰ En wat als uitvoering door het pensioenfonds in strijd komt met de wettelijk vereiste beheerste en integere bedrijfsvoering? ICT-experts betwijfelen of de grootste ingreep ooit in het pensioenstelsel uitvoerbaar is.⁷¹

2.9.3 *Opdrachtaanvaarding*

De formele onderbrenging vereist dat het pensioenfonds besluit over opdrachtaanvaarding.⁷² In dat kader dient het pensioenfonds zoveel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen van sociale partners over hun doelstellingen. Tevens dient het fonds te toetsen aan gelijke behandelingswetgeving, evenwichtige belangenafweging en een beheerste en integere bedrijfsvoering.⁷³ Bij AMvB wordt geregeld dat pensioenfondsen

68 Vgl. art. 104 lid 3 onder f. PW en t.a.v. de niet uitvoerende bestuurders art. 101a PW.

69 Het pensioenfonds zal wellicht de uitvoeringsovereenkomst laten eindigen of opzeggen met het oog op de onuitvoerbaarheid of onwenselijke inhoud van het transitieplan.

70 CMvT, p. 189.

71 PensioenPro 27 november 2020.

72 CMvT, p. 66-67.

73 CMvT, p. 119.

de opdracht bevestigen aan sociale partners.⁷⁴ Daartoe moeten alle pensioenfondsen het transitie- en implementatieplan beoordelen in het licht van de doelstellingen en de beleidsuitgangspunten (art. 102a PW). Dit vereist dat op 1 juli 2025 het pensioenfonds voldoende gerust is om in de daaropvolgende achttien maanden de afspraken voor de nieuwe pensioenregeling waaronder het invaren en compensatie te kunnen 'inregelen'.⁷⁵

Het lijkt ons gewenst dat de wetgever de status van de opdrachtaanvaarding verduidelijkt. Leidt zij tot een overeenkomst van opdracht, is zij onderdeel van de uitvoeringsovereenkomst of een eenzijdige rechtshandeling?⁷⁶ Bij bpf'en staat de weigering van de opdracht op gespannen voet met de wettelijk verplichte deelneming. Als het bpf weigert op oneigenlijke gronden, kunnen sociale partners daaraan de gevolgen verbinden die zij geraden achten.⁷⁷

2.10 Nadelen van het iteratief proces

De gedachte is dat sociale partners en pensioenuitvoerders via een iteratief proces komen tot een transitie- respectievelijk implementatieplan, tot onderbrenging en opdrachtaanvaarding. Maar dit itereren biedt geen oplossing voor alle mogelijke belangentegenstellingen of bevoegdheidsproblemen en doet geen recht aan eisen voor een goede governance. De indrukken die sociale partners en pensioenfondsbestuurders of andere executives in het iteratief proces vestigen of opdoen, zónder collectieve besluitvorming, intern toezicht en verantwoording, kunnen zich gaandeweg verdichten tot constructieve verplichtingen: uitlatingen of gewekte verwachtingen waaraan partijen zich feitelijk niet meer kunnen onttrekken zonder schade toe te brengen aan de onderlinge verhoudingen of de beoogde transitie te frustreren. Partijen raken dus gaandeweg geklonken zonder dat er rechtsgeldige verbintenissen of besluiten zijn. Dit gaat aan pensioenfondszijde ten koste van de medezeggenschap, het intern toezicht, de kwaliteit van de bestuursbesluiten en de verantwoording daaromtrent; essentiële stappen in de voorgenomen besluitvorming verworden tot wassen neuzen omdat er feitelijk geen weg terug is (zie 3.4.2).

74 Art. 102a lid 4 CWTP; CMvT p. 108.

75 CMvT, p. 67, 84, 98.

76 Asser-Lutjens 7-XI 2019/231; Heemskerk (2020), p. 183-184; Minnaard (2016); Swalef (2016).

77 Zij kunnen bijvoorbeeld vragen om intrekking van de verplichtstelling waarna zij hun pensioenovereenkomst elders onderbrengen. De daarmee samenhangende complicaties laten wij rusten.

2.11 Conclusie

De wetgever wil de transitie faciliteren met een transitiekader. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de wijziging van de pensioenovereenkomst en het transitieplan en pensioenuitvoerders voor het implementatieplan. De onderbrenging vereist een uitvoeringsovereenkomst tussen het pensioenfonds en de werkgever of de medewerking van het bpf, als de partij die de uitvoerings- en pensioenreglementen vaststelt. Invaren vereist wilsovereenstemming tussen werkgever (sociale partners) en de pensioenuitvoerder. Compensatie ten laste van het pensioenvermogen is de exclusieve bevoegdheid van het pensioenfonds.

In dit hoofdstuk hebben wij laten zien dat het ondanks de geschetste rolverdeling denkbaar is dat sociale partners en pensioenuitvoerders geen overeenstemming bereiken. Dat geldt zowel voor de formele bevoegdheidsverdeling (type pensioenovereenkomst, transitieplan en invaarverzoek), als de materiële inhoud van de transitie (compensatie, invaren en implementatieplan). Er is weliswaar *hoop* dat het geschetste iteratief proces uitmondt in overeenstemming, maar er zou gerustheid (*comfort*) moeten zijn, gelet op de belangen die op het spel staan. Bovendien geeft overeenstemming niet noodzakelijk blijk van een behoorlijk doorlopen besluitvormingsproces. De voorstellen in het consultatiedocument roepen juridische vragen op die wij in het volgende hoofdstuk bespreken.

3. Wegnemen van belemmeringen bij transitie

3.1 Inleiding

Idealiter leidt het iteratief proces tot overeenstemming en doen sociale partners en pensioenfondsen recht aan hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Sociale partners komen tot een transitieplan waarin het pensioenfonds zich kan vinden. Daarna wordt het implementatieplan uitgevoerd en wordt de transitie voltooid. De ideale wereld bestaat echter niet: er zullen situaties ontstaan waarbij partijen niet tot overeenstemming komen. In het vorige hoofdstuk hebben wij diverse belemmeringen benoemd die kunnen leiden tot verdeeldheid tussen sociale partners en pensioenuitvoerders. Wij denken dat de voorgestelde gang van zaken partijen onvoldoende prikkelt om eruit te komen. In dit hoofdstuk doen wij enkele suggesties om belemmeringen te mitigeren.

3.2 De transitiecommissie: rol beperkt tot sociale partners

Sociale partners die geen overeenstemming bereiken over de nieuwe pensioenovereenkomst of de transitie kunnen een beroep doen op de transitiecommissie (art. 150 h CWTP). De transitiecommissie kan (i) bemiddelen of (ii) bindend adviseren. Deze commissie moet een oplossing bieden als er een patstelling is tussen sociale partners.⁷⁸ Het conceptwetsvoorstel houdt echter geen rekening met een impasse in de verhouding sociale partners en pensioenfondsen. De commissie mag alleen bemiddelen of bindend adviseren over geschillen tussen sociale partners.⁷⁹

Het ligt dus voor de hand om de taakopdracht van de commissie uit te breiden naar pensioenuitvoerders, ter verkrijging van een breder oplossingsbereik dan alleen tussen sociale partners. Het pensioenfonds heeft er belang bij dat een impasse tussen sociale partners wordt doorbroken. Zonder consensus over bijvoorbeeld inhoud of uitvoerbaarheid van het transitieplan, kan het pensioenfonds niet implementeren.⁸⁰

Een bredere taakopdracht van de transitiecommissie heeft gevolgen voor de samenstelling van de commissie, zodat ook pensioenfondsen zich daarin herkennen. De doorlooptijd is een aandachtspunt. Het is mogelijk dat de procedure bij de transitiecommissie met zich meebrengt dat onvoldoende tijd resteert om het

78 Zie CMvT, p. 95–97.

79 Art. 150h CPW, zie ook p. 186 CMvT. De voorgestelde transitiecommissie zou op gespannen voet staan met het recht op een eerlijk proces en mogelijk niet onpartijdig en onafhankelijk zijn (art. 6 EVRM), aldus Tangelder (2020). Anders Kuiper & De Bruin (2021), p. 61.

80 Dit laat onverlet dat de pensioenuitvoerder – ongeacht de taken en bevoegdheden van de transitiecommissie – eigen verplichtingen heeft en daarom onder omstandigheden handelend moet optreden en niet kan wachten tot sociale partners eruit zijn.

transitie- en implementatieplan tijdig af te ronden. Er kan tijd worden gewonnen als de transitiecommissie haar ervaringen deelt met de sector in de vorm van *guidance of best practices*.

3.3 Compensatie

Wij zien de compensatie voor leeftijdscohorten als een mogelijke bottleneck. Compensatie is tegelijk smeermiddel en sluitsteen van de transitie; zij brengt én houdt het geheel bij elkaar. Compensatie vergt een gezamenlijke inspanning en coördinatie van de werkgever respectievelijk sociale partners en de pensioenuitvoerder. De wetgever kan dit faciliteren met een adequate verantwoordelijkheidsverdeling in de transitiewetgeving en met fiscale tegemoetkomingen. Het lijkt ons niet mogelijk de transitie op te knippen in fases en die af te ronden als betrokkenen pas aan het einde van de rit duidelijkheid verkrijgen over de compensatie. Financiering door herverdeling van het pensioenfondsvermogen vereist medewerking van het pensioenfonds. Compensatie voor de deelnemers komt in dat geval mede voor rekening van slapers en pensioengerechtigden.

Het transitieplan zal minstens de contouren moeten bevatten van de (financiering van de) compensatie. Als de medewerking van het pensioenfonds nodig is, moet het besluitvormingsproces zijn doorlopen vóórdat het transitieplan kan worden vastgesteld. Daaruit zou een 'principebereidheid' tot medewerking moeten blijken.⁸¹ Die betreft zowel de compensatie als de medewerking aan een eventueel verzoek tot invaren. Invaren kan nodig zijn om middelen te verkrijgen voor impliciete of expliciete compensatie (zie 2.7.2). Die besluitvorming is precair en mogelijk tijdrovend.⁸² Het VO kan extern advies inroepen. Illustratief is de discussie over de vraag welke feiten of omstandigheden uit het verleden aanleiding geven tot financiële correcties.⁸³ De *tijdig* vereiste duidelijkheid over compensatie wordt onvoldoende onderkend in het consultatiedocument; zij staat op gespannen met het *volgtijdelijk* proces (transitieplan–implementatieplan–uitvoering).

81 Art. 150m lid 1 CWTP. Zie ook CMvT p. 98: 'Het standaardinvaarpad in het onderhavig wetsvoorstel houdt in dat een pensioenfonds dat het verzoek ontvangt van sociale partners om in te varen, dit verzoek *in principe* zal uitvoeren.' (Curs. RHM/MH)

82 Volgens het CMvT dient een negatief advies aanleiding te zijn tot heroverwegen van een verzoek tot al dan niet invaren. Als het pensioenfondsbestuur het advies niet overneemt, is er beroep mogelijk bij de OK. Zie art. 150m. lid 4 CWTP en p. 100 CMvT.

83 Vgl. Mehlkopf (2021). Anders Pikaart (2021). Kocken (2021) waarschuwt voor het 'terugwerkend aanpassen van regels'; Maatman (2021).

3.4 Uitvoeringsovereenkomst en/of overeenkomst van opdracht

3.4.1 *Wilsovereenstemming uitvoering*

De opdrachtaanvaarding is te beschouwen als de wilsovereenstemming tussen opdrachtgever (werkgever respectievelijk sociale partners) en opdrachtnemer ('het' pensioenfonds). Opdrachtgever en opdrachtnemer komen overeen hoe zij het zullen gaan doen; dat zij de stappen willen zetten zoals beschreven in het transitie- en implementatieplan, de modaliteiten kennen van het uit te voeren pensioencontract en dat contract uitvoerbaar achten. Overeenstemming dient er ook te zijn over (al dan niet) invaren, de vereiste compensatie, hoe de daarvoor vereiste middelen worden verkregen of vrijgespeeld en hoe zij daarover zullen communiceren met de (oud-) werknemers en pensioendeelnemers.

De wilsovereenstemming komt tot uiting in een verzoek (aanbod) en aanvaarding. De aanvaarding door het pensioenfonds is vormvrij en wordt bij opf, apf of beroepspf gevolgd door het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst. De aanvaarding kan ook tot uiting komen in een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst. Het lijkt ons nuttig om ook bij een bpf een uitvoeringsovereenkomst verplicht te stellen, waarin de opdrachtaanvaarding kan zijn uitgewerkt (zie paragraaf 3.5).

3.4.2 *Art. 102a PW: opdrachtaanvaarding*

De wetgever heeft in art. 102a PW bepaald dat het pensioenfonds zijn doelstellingen en beleidsuitgangspunten moet bepalen. Die geven richting aan de opdrachtaanvaarding, de evenwichtige belangenafweging (art. 105 lid 2 PW) en andere open normen, zoals de prudent person-regel en de inrichting van een beheerste en integere bedrijfsvoering. De opdrachtaanvaarding markeert een onderscheid tussen de verantwoordelijkheden van partijen die de pensioenovereenkomst sluiten en de uitvoerder van die overeenkomst.⁸⁴ Zij geeft uitdrukking aan de eigen verplichtingen van het pensioenfonds als instituut en maakt duidelijk dat het pensioenfonds en zijn organen zich niet kunnen verschuilen achter hetgeen sociale partners zijn overeengekomen.⁸⁵ Deze aanvaarding benadrukt dat vertegenwoordigers van sociale partners verschillende taken en verplichtingen hebben, afhankelijk van hun hoedanigheden. Als pensioenfondsbestuurders moeten zij andere factoren in hun afwegingen betrekken dan

84 Art. 102a PW is in 2015 ingevoerd bij amendement-Omtzigt. Aanleiding was het rapport 'Kijken in de spiegel' van de werkgroep Integriteit Pensioenfondsen, *Kamerstukken II 2012/13*, 33182, nr. 37.

85 Vgl. Kuiper & De Bruin (2021), p. 57 die signaleren dat de rol van het pensioenfonds in het pensioenakkoord enigszins gemarginaliseerd wordt, hetgeen zij onverstandig achten.

als cao-onderhandelaars. In vorige decennia werd duidelijk dat vertegenwoordigers van sociale partners die rollen niet altijd voldoende scheiden. Zij zijn vertegenwoordigers van de opdrachtgever en bestuurders van de opdrachtnemer; die hoedanigheden nodigen uit lacunes in de pensioenovereenkomst (bijvoorbeeld ontoereikende financiering van pensioenaanspraken of VPL-rechten) te accepteren.⁸⁶

Voor en achter het loket wordt gepolderd. Vervolgens concluderen vertegenwoordigers van sociale partners dat zij eruit zijn, wetend dat er in de pensioenparagraaf van de cao onopgeloste kwesties liggen die later hopelijk worden opgelost, indien zij aan het licht treden. Gelet op de financiële draagkracht bestaat het risico dat die oplossing voor rekening van het pensioenfonds komt. Of, wat ook gebeurt, wordt betaald door een bepaald cohort (slapers en pensioengerechtigden) wier belangen sociale partners niet primair voor ogen staan.

DNB heeft in haar toezicht en bij verschillende besluiten en administratieve processen benadrukt dat het pensioenfonds een eigen verantwoordelijkheid draagt, die tot uitdrukking komt in de opdrachtaanvaarding.⁸⁷ Die opdrachtaanvaarding is het resultaat van de besluitvorming binnen het pensioenfonds, in overeenstemming met de wettelijke en statutaire – rechtspersonenrechtelijke – voorschriften, dus met inbreng van de medezeggenschap (VO of BO) en onder intern toezicht.

In de literatuur is betwijfeld of art. 102a PW voldoende doordacht is. Onduidelijk is of de rechtsverhouding tussen werkgever/sociale partners in juridische zin is te kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. De wettelijke omschrijving van opdracht is zo ruim, dat rechtsverhoudingen onbedoeld zijn te kwalificeren als een overeenkomst van opdracht. De wet houdt daarmee rekening in de zogeheten uitschakelbepalingen (art. 7:400 lid 2 en art. 7:424 BW): de wettelijke bepalingen over opdracht en lastgeving zijn van toepassing, tenzij de aard van de overeenkomst (bijvoorbeeld de relatie tussen werkgever en pensioenfonds) zich in een concreet geval tegen toepassing verzet.⁸⁸ Het gegeven dat een of meer wettelijke bepalingen over opdracht of lastgeving moeilijk toepasbaar zijn in de verhouding tussen werkgever/sociale partners en pensioenfonds, staat dus niet in de weg om die rechtsverhouding als opdracht aan te merken.

86 Vgl. CBB 15 febr. 2017, ECLI:NL:CBB:2017:58 *JOR* 2017/165 (DNB/Pensioenfonds voor het Slagersbedrijf).

87 Vgl. 'Besluitvormingsproces opdrachtaanvaarding premieovereenkomst door pensioenfonds', www.dnb.nl en <https://www.dnb.nl/media/3kha2jyo/good-practice-robuste-pensioenadministratie.pdf>.

88 Vgl. Kortmann (1990) en *Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV* 2018/48; *Tjong Tjin Tai* (2019/36) en – specifiek met betrekking tot het pensioenfonds – *Maatman* (2004), hoofdstuk 4 en *Nijland*, art. 7:424 BW, aant. 4.

3.4.3 *Opdrachtaanvaarding of uitvoeringsovereenkomst als closing*

Wij beschouwen de opdrachtaanvaarding nieuwe stijl of de uitvoeringsovereenkomst als wilsovereenstemming tussen sociale partners en pensioenfonds. Bij de stelseltransitie houdt die in dat veel lijntjes samenkomen: nieuw contract, modaliteiten, invaren, compensatie, solidariteitsreserve en communicatie. Wij bepleiten om over alle relevante onderwerpen gelijktijdig te overleggen (onderhandelen) tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Die gedachtewisseling vindt plaats onder het voorbehoud van finale besluitvorming of de opvatting van de toezichthouders (opschortende of ontbindende voorwaarden). Uiteindelijk, als alle onderwerpen in onderlinge samenhang zijn uitgekristalliseerd, kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer de documentatie finaliseren. Dat is in fusie- en overnametermen een *closing* van de transactie.

Dat betekent dat het langer duurt voordat partijen de transitie- en implementatieplannen kunnen finaliseren, maar die lengte doet recht aan de onderlinge afhankelijkheid van de verschillende werkstromen. Immers, als er onduidelijkheid is over de compensatie kunnen betrokkenen niet besluiten over invaren – laat staan dat van pensioendeelnemers kan worden gevraagd het voornemen tot invaren te steunen. Partijen kunnen er pas een klap op geven als over alle essentialia althans enige duidelijkheid bestaat. Opschorting van finale besluitvorming lijkt ons niet bezwaarlijk. Wij zien een vergelijkbaar onderhandelings- en besluitvormingsproces bij grensoverschrijdende fusie- en overnames van financiële ondernemingen. Daarbij zijn veel toezichthouders betrokken en die besluitvorming is net als de stelseltransitie heel ingewikkeld. Dit geldt temeer omdat daarbij een onwillige doelwitvennootschap of beursgenoteerde ondernemingen betrokken kunnen zijn, wat noopt tot onderhandelen onder geheimhouding. Vrijuit spreken, adviseren en overleggen is er niet bij. Die handicaps zijn er niet bij de stelseltransitie.

3.4.4 *Aanbeveling: verduidelijk de opdrachtovereenkomst*

De huidige wettelijke regeling van de opdrachtaanvaarding is niet bepaald kristalhelder. Het consultatiedocument meldt dat de opdracht bij AMvB wordt aangevuld. Dat biedt een kans om art. 102a PW te verduidelijken. Het transitie- en het implementatieplan kunnen dienstbaar zijn aan het sluiten van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in art. 7:400 BW. Die zou alle verplichte onderdelen moeten bevatten. Nu kan er verschil bestaan tussen het transitie- en implementatieplan. Een wettelijke regeling van de opdracht geeft een kader, waarbinnen partijen een handtekening moeten zetten onder afspraken over de premieregeling, compensatie, invaren en solidariteitsreserve. Dat verkleint de kans dat er licht komt tussen het

transitie- en implementatieplan. Dat is vooral van belang voor het bpf, dat eenzijdig het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement vaststelt. Bij een overeenkomst tussen sociale partners en pensioenfondsen kan de wetgever voorschrijven dat partijen afspraken maken over de wijzigingsbevoegdheid.⁸⁹

3.4.5 Aanbeveling: stel bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst verplicht

De werkgever respectievelijk sociale partners dienen de pensioenovereenkomst onder te brengen bij een pensioenuitvoerder door een uitvoeringsovereenkomst te sluiten. Die verplichting geldt niet als de werkgever verplicht is aangesloten bij een bpf.⁹⁰ Art. 25 PW noemt de onderwerpen die de uitvoeringsovereenkomst moet regelen. In de literatuur is bepleit een bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO) verplicht te stellen als de pensioenregeling wordt uitgevoerd door een bpf.⁹¹ Een uitvoeringsovereenkomst en een BUO zijn te beschouwen als (de belichaming van) overeenkomsten van opdracht.

De introductie van de BUO biedt de mogelijkheid de betekenis van een exit-bepaling (zoals het weigeren of 'terugleggen' van de opdracht) te verduidelijken en een regeling te treffen voor de gevolgen daarvan. Een wettelijke regeling over de BUO kan een conflict tussen de weigering van de opdracht en de voortdurende verplichtstelling oplossen. In de BUO kan een exit-clausule of geschillenregeling worden beschreven. Dat kan een verzoek tot beëindiging van de verplichtstelling (een nucleaire optie) vermijden.

De opsomming van onderwerpen die wettelijk een regeling behoeven in de BUO verdient verdere overdenking. Het moet duidelijk zijn welke bevoegdheden exclusief toekomen aan respectievelijk opdrachtgever en opdrachtnemer en welke onderwerpen behoren tot de contractsvrijheid. Dit is geen uitgemaakte zaak, bijvoorbeeld als het gaat om de regels rond de solidariteitsreserve, de verdeling van pensioenfondsbuffers en de hoogte van de premie in functie van de mogelijk overeengekomen pensioenambitie. Sommige bevoegdheden lenen zich mogelijk nog niet voor toedeling, met als gevolg dat in de BUO moet worden volstaan met procedurele afspraken. Denk bijvoorbeeld aan een ingrijpende wijziging van de governance van het pensioenfonds of het pensioenreglement.

89 Vgl. art. 25 PW.

90 Art. 23 PW.

91 Van Marwijk Kooy (2013); Heemskerk (2020), p. 317; Asser-Lutjens 7-XI 2019/205/231.

3.5 Simultaan en culminerend in plaats van iteratief en volgtijdelijk

3.5.1 *Volgtijdelijk loopt spaak*

Het consultatiedocument gaat ervan uit dat de onderbrenging is afgerond als het implementatieplan wordt vastgesteld. Dat lijkt ons in veel gevallen niet realistisch. Om tot een onderbrenging te komen, moeten alle relevante factoren in samenhang worden bezien: de gewijzigde pensioenovereenkomst en de mogelijk overeengekomen pensioenambitie, de mate waarin de bestaande opbouw wordt ingevaren, de beschikbare middelen voor compensatie en de regels voor het vullen en legen van de solidariteitsreserve (indien van toepassing). Om deze factoren te kunnen wegen, moeten ze zijn vastgesteld.⁹² Ze kunnen echter niet vaststaan, omdat partijen de voor het invaren vereiste processtappen (besluitvorming, medezeggenschap, eventueel heroverwegen, eventuele rechtsgang) pas zetten in de implementatiefase.⁹³

Volgens de CMvT moet uit het implementatieplan blijken op welke wijze de pensioenuitvoerder voorbereidingen treft voor de uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomst. Het plan moet inzicht geven 'in de te nemen stappen in de implementatiefase en uitvoeringsfase en het beoogde tijdpad'.⁹⁴ In het implementatieplan moet tevens worden vastgelegd op welke wijze wordt omgegaan met de bestaande opbouw.⁹⁵

3.5.2 *Aanbeveling: simultaan past beter*

In plaats van een iteratief proces dat zich volgtijdelijk voltrekt, zijn wij voorstander van een simultaan traject dat sociale partners en het pensioenfonds gelijktijdig – doch afzonderlijk – doorlopen. Dit laat onverlet dat de werkstromen niet strikt gescheiden kunnen worden. Partijen moeten met elkaar spreken of onderhandelen en van tijd tot tijd zullen zij op onderdelen hun principebereidheid of denkrichtingen willen vastleggen. Het zijn te onderscheiden werkstromen die uitmonden in besluiten in de eigen organisaties die – als puntje bij paaltje komt – behoren tot de gescheiden verantwoordelijkheden van de betrokken partijen. Die scheiding mitigeert tevens andere bezwaren vanuit governanceoptiek.

Het iteratief proces kan leiden tot sluipende verplichtingen met voorbijgaan aan de eigen *checks & balances*. In simultane werkstromen komt beter tot uiting dat het

92 CMvT p. 100.

93 Art. 150m. lid 5 CWTP; CMvT p. 85, 100 en 190.

94 Dit is de enige plaats waar de CWvT de implementatiefase en uitvoeringsfase onderscheidt. Wij zien dat onderscheid niet.

95 CMvT, p. 186.

pensioenfonds zelfstandig drager is van rechten en verplichtingen, met een daarop toegesneden besluitvormingsproces waarin intern toezicht, advies- en beroepsrechten en verplichte verantwoording een plaats heeft. Die simultane werkstromen culminereren bij voorkeur in wilsovereenstemming over de voorgenomen transitie.

3.6 Aanbeveling: verduidelijk regeling over invaren

Wij menen dat de regeling over invaren moet worden verduidelijkt. Nu is niet duidelijk of sociale partners vrij zijn om geen verzoek te doen tot invaren. De tekst van de conceptwetgeving biedt hun de mogelijkheid om gemotiveerd daarvan af te zien. Het niet-verzoeken moet evenwichtig zijn. De toelichting gaat ervan uit dat sociale partners alleen mogen afzien van een invaarverzoek indien sprake is van onevenredig ongunstige situaties voor (groepen van) belanghebbenden. Verduidelijkt kan worden dat bij gesloten pensioenfondsen invaren praktisch onmogelijk is. Ook is meer aandacht wenselijk voor ondernemingspensioenfondsen met bijstortingsverplichtingen of werkgevers die hun pensioenovereenkomsten hebben ondergebracht in België.

Het **standaardinvaarpad (art. 150l en art. 150m CWP)** verdient heroverweging. Naast de geschetste onduidelijkheid over de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfonds is er onvoldoende oog voor het formele besluitvormingsproces van het pensioenfonds in verband met invaren. Wij vinden het onjuist dat de opvatting van het VO of van een geleding binnen het VO noopt tot heroverwegen door sociale partners van (het nalaten van) een verzoek tot invaren.⁹⁶ Het pensioenfonds besluit en handelt door zijn bestuur. De wettelijke en statutaire eisen met betrekking tot besluitvorming dienen te worden gerespecteerd. Het VO kan het pensioenfondsbestuur adviseren om aan sociale partners te vragen een verzoek tot invaren te heroverwegen. Het gaat niet aan (zoals het consultatiedocument voorstelt) het pensioenfonds te *verplichten* de opvatting van het VO of een geleding tot de zijne te maken. Het pensioenfondsbestuur bepaalt met inachtneming van dat advies en in overleg met het intern toezicht het standpunt van het pensioenfonds en brengt dat over aan sociale partners. Vervolgens kan het VO eventueel gebruikmaken van het beroepsrecht of het recht van enquête om het bestuur op andere gedachten te brengen.⁹⁷

3.7 Aanbeveling: introduceer prikkels om transitie te bevorderen en sancties

Sociale partners en pensioenfonds moeten de transitie tezamen tot stand brengen. Dit vereist wilsovereenstemming (opdrachtverlening en -aanvaarding), al dan niet

⁹⁶ Art. 150m CWTP en CMvT, p. 85, 100, 190.

⁹⁷ Art. 217 en 219 PW.

belichaamd in een uitvoeringsovereenkomst of BUO. Indien sociale partners er niet uitkomen, kan de transitiecommissie worden aangezocht. Dat is geen garantie dat de transitie tijdig plaatsvindt. Bovendien zitten sociale partners en pensioenfondsmogelijk niet op één lijn. Het consultatiedocument noemt een aantal sancties en prikkels om eruit te komen. Zonder gewijzigde pensioenovereenkomst wordt de pensioenregeling fiscaal bovenmatig. Dat is een stevige maar tegelijk ineffectieve prikkel, aangezien die zulke draconische gevolgen heeft. Pensioenuitvoerders kunnen de uitvoeringsovereenkomst opzeggen.⁹⁸ Bij bpf'en is opzegging complex, omdat de verplichtstelling niet eindigt en er geen uitvoeringsovereenkomst is, maar een eenzijdig opgesteld uitvoeringsreglement. In het consultatiedocument staat dat uitblijvende overeenstemming ertoe kan leiden dat de minister de verplichtstelling ambtshalve intrekt.⁹⁹

Sociale partners kunnen de minister eventueel verzoeken tot intrekking van het verplichtstellingsbesluit.

Het lijkt ons wenselijk dat een bpf bevoegd is de uitvoering van de pensioenregeling te beëindigen. Een wettelijke verplichting om beëindigingsafspraken te maken en op te nemen in een BUO, is bevorderlijk voor een ordelijk verloop van de exit. De wetgever kan de criteria of voorbeelden memoreren die relevant zijn voor de pensioenuitvoerder. Zonder uitputtend te zijn, noemen wij dat het pensioenfonds niet langer een beheerste en integere bedrijfsvoering kan waarborgen, het ontbreken van evenwichtige belangenafweging of de onevenredig ongunstige effecten voor het pensioen. In die scenario's wordt het bpf een gesloten fonds. Dit kan druk leggen op sociale partners en/of op het pensioenfonds, al naar gelang de omstandigheden.¹⁰⁰ Een andere mogelijkheid is om aansluitend aan de intrekking een nieuwe verplichtstellingsaanvraag te doen met de gewijzigde pensioenovereenkomst.

Bij dergelijk *powerplay* kan het belang van de pensioendeelnemers naar de achtergrond verdwijnen. Daarom zijn andere maatregelen wenselijk die partijen voldoende prikkelen elkaar te naderen. Een optie is dat de wetgever sociale partners, DNB of het pensioenfondsbestuur bijvoorbeeld bij een patstelling de bevoegdheid verleent om de Ondernemingskamer (OK) van het Hof Amsterdam te verzoeken het bestuursmodel van het bpf te wijzigen. De overstap naar een onafhankelijk bestuursmodel is een mogelijkheid, maar mogelijk kan de OK volstaan met een lichtere

98 Asser-Lutjens 7-XI 2019/286, Heemskerk (2020), par. 4.9.3.

99 CMvT, p. 65.

100 Voor sociale partners is het mogelijk geen aantrekkelijk vooruitzicht te contracteren met een pensioenuitvoerder waarin zij geen statutaire zeggenschap hebben.

ingreep. Zo kan zij een andere bestuursdynamiek bewerkstelligen door een gemengd bestuursmodel (*one tier board*) te introduceren.

Op verzoek van DNB kan de OK nu reeds een bewindvoerder aanstellen over een pensioenfonds 'indien het beheer van het fonds blijkt geeft van een zodanig wanbeleid dat de belangen van de deelnemers en andere gerechtigden een onmiddellijke voorziening vereisen [of] het bestuur van het fonds is komen te ontbreken' (art. 173 PW). De bewindvoerder treedt in de plaats van het bestuur. Denkbaar is dat de wetgever de gronden voor een dergelijk verzoek uitbreidt tot – kort gezegd – een impasse in de onderhandelingen over een BUO. Die biedt DNB de mogelijkheid via de rechter te interveniëren.

Het VO, BO of de raad van toezicht kunnen de OK verzoeken een enquête te gelasten als bedoeld in art. 2:344 e.v. BW (een onderzoek naar het beleid en de gang van zaken).¹⁰¹ Wij stellen voor dat de wetgever in art. 219 PW bepaalt dat het verzoek mede kan worden gedaan door het pensioenfondsbestuur en dat het onderzoek en de eventuele voorzieningen zich kunnen uitstrekken tot het gedrag van sociale partners respectievelijk hun statutaire bevoegdheden.¹⁰²

Dat past in de enquêteprocedure, waarin is geregeld dat het bestuur van een kapitaalvennootschap de OK kan verzoeken een onderzoek te doen naar de vennootschap zelf.¹⁰³ Het is mogelijk dat dit onderzoek zich mede uitstrekt tot de bevoegdheden van de algemene vergadering. Een eventuele voorziening van de OK kan inhouden dat de algemene vergadering bepaalde statutaire bevoegdheden niet kan uitoefenen. Op dienovereenkomstige wijze kan de OK statutaire bevoegdheden schorsen of ontnemen aan sociale partners, bijvoorbeeld als zij oneigenlijk druk uitoefenen op een paritair pensioenfondsbestuur.

101 Art. 219 PW. Vgl. Maatman (2022).

102 Die uitbreiding past in het systeem van het enquêterecht, waarin is geregeld dat het bestuur van de vennootschap een enquête kan verzoeken i.v.m. de invloed die aandeelhouders uitoefenen (art. 2:346 lid 1 onder d BW).

103 Art. 2:346 lid 1 onder BW.

4. Slotbeschouwing en aanbevelingen

4.1 Knelpunten in bevoegdheidsverdeling bij transitie

Het consultatiedocument schetst kaders voor de inrichting van en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het beoogt de 'noodzakelijke duidelijkheid te verschaffen' over de bevoegdheidsverdeling. De gedachte is dat sociale partners en pensioenuitvoerders via een iteratief proces samenwerken om de gewijzigde pensioenafspraken te maken en uit te voeren. Dit paper laat zien dat daarbij juridische knelpunten kunnen ontstaan.

Het iteratief proces is geen panacee voor verdeeldheid tussen sociale partners onderling of sociale partners en pensioenuitvoerders. Dat is niet verwonderlijk omdat er belangentegenstellingen zijn. De voorgestelde bevoegdheidsverdeling tussen transitieplan (sociale partners) en het daarop volgende implementatieplan (pensioenuitvoerder) laat ruimte voor verschillen en geschillen. Zo is onduidelijk of pensioenuitvoerders een transitieplan mogen weigeren uit te voeren. Evenmin blijkt óf en onder welke omstandigheden sociale partners mogen afzien van een invaarverzoek. Wij voorzien geschillen over de hoogte en bron van de compensatie.

Er zijn diverse prikkels voor sociale partners en pensioenuitvoerders om de transitie tot stand te brengen. Onder het nieuwe recht is nieuwe pensioenopbouw slechts toegestaan onder een pensioenovereenkomst die als premieovereenkomst kwalificeert. De naleving daarvan dwingt de wetgever af via de Wet loonbelasting 1964; zonder gewijzigde pensioenovereenkomst hebben sociale partners én pensioenuitvoerders een fiscaal bovenmatige pensioenregeling en/of vervallen de voordelen van de omkeerregeling.¹⁰⁴ Sociale partners moeten hun pensioenovereenkomst onderbrengen. Pensioenuitvoerders kunnen de uitvoeringsovereenkomst opzeggen. Voor bpf'en is dat echter niet goed geregeld. Wij hebben enkele scenario's geschetst en suggesties gedaan om de transitie te faciliteren.

4.2 Zeven aanbevelingen

Samengevat komen wij tot de volgende zeven aanbevelingen:

1 Geef de transitiecommissie een bredere bevoegdheid

Als sociale partners er niet uitkomen, kan de transitiecommissie helpen met bemiddeling of bindend advies. Deze commissie wordt niet voorgesteld om een

¹⁰⁴ De omkeerregeling komt kort gezegd hierop neer dat de thans betaalde premies aftrekbaar zijn voor de loonbelasting en de in de toekomst te verkrijgen uitkeringen worden belast.

impasse tussen sociale partners en pensioenuitvoerders te doorbreken. Wij raden aan om de transitiecommissie eveneens in te zetten bij geschillen tussen sociale partners en pensioenuitvoerders, zodat zij de gehele transitie kan ondersteunen. Aandachtspunten zijn de onpartijdigheid en onafhankelijkheid conform art. 6 EVRM, de personele bezetting en de doorlooptijd van de transitiecommissieprocedure in samenhang met de tijdige afronding van de transitie.

2 Kom tot overeenstemming over compensatie

De compensatie is een bottleneck voor de transitie. Het transitieplan moet minstens de contouren bevatten van de compensatie en de verdeling. Als sociale partners de compensatie willen financieren uit het pensioenfondsvermogen, zal het pensioenfonds bij de ontwikkeling van het transitieplan een besluitvormingsproces moeten doorlopen waaruit sociale partners mogen afleiden dat er aan de zijde van het fonds een 'principebereidheid' tot medewerking is. Dat kan de vaststelling van het transitieplan aanzienlijk vertragen. Dit probleem wordt ondervangen in onze vijfde aanbeveling over het simultaan besluitvormingsproces.

3 Verduidelijk de regeling van opdrachtaanvaarding

Sociale partners en pensioenfondsen dienen overeenstemming te bereiken over de transitie. Wij adviseren de huidige regeling van de opdrachtaanvaarding te verduidelijken, zodat er een opdrachtovereenkomst is die wordt belichaamd in de uitvoeringsovereenkomst. Daarmee wordt tevens art. 102a PW ingebed in het wettelijk systeem. Onze aanbeveling is dat sociale partners en bpf een BUO sluiten die voldoet aan de vereisten van art. 25 PW. De wetgever kan voorschrijven dat partijen specifieke elementen uit het transitie- en implementatieplan vastleggen in de BUO. Wij stellen voor om in art. 25 PW voor pensioenfondsen exit-bepalingen te verplichten, evenals een regeling voor invaren.

4 Verduidelijk criteria voor invaren

Onduidelijk is onder welke omstandigheden sociale partners mogen afzien van een inwaarverzoek. Indien dat evenwichtig moet zijn, is dat anders dan wanneer zij in beginsel móeten invaren tenzij dat onevenredig ongunstig is. Dat laatste is een van de beperkte weigeringsgronden voor pensioenfondsen. Indien de wetgever meent dat sociale partners moeten invaren, dient hij te motiveren hoe zich dat verhoudt tot het recht op collectieve onderhandelingen (ILO-verdragen 87 en 98) en de vrijheid van ondernemerschap (art. 16 Handvest).

5 Richt simultane besluitvormingsprocessen in

Wij pleiten voor te onderscheiden besluitvorming bij sociale partners en pensioenfondsen die zich simultaan (parallel) voltrekken, met het oog op een *closing* van het transitievoornemen: zo gaan wij het doen. In de finale documenten leggen partijen de modaliteiten van de premiereregeling vast. Zij sluiten een (B)UO die een aantal wettelijke voorgeschreven onderwerpen bevat: zij regelen óf en hoe zij invaren, welke compensatie wordt geboden en hoe de daarvoor vereiste middelen worden verkregen. In plaats van een iteratief en volgtijdelijk proces pleiten wij voor simultane werkstromen die culminereren in een overeenkomst van opdracht die belichaamd is in de (B)UO.

6 Zorg voor discretionaire vrijheid bij solidariteitsreserve

Als er een solidariteitsreserve is, dan leggen sociale partners en het pensioenfonds in de (B)UO vast hoe die wordt gevuld en geledigd. Het verdient aanbeveling om aan het pensioenfonds discretionaire vrijheid te laten met betrekking tot de solidariteitsreserve. Daarmee kan het pensioenfonds althans enige bescherming bieden tegen de gevolgen van onvoorziene omstandigheden.¹⁰⁵ Bovendien draagt die beleidsvrijheid bij aan de houdbaarheid van de verplichtstelling; het pensioenfonds dat solidariteit organiseert.¹⁰⁶

7 Stel prikkels vast voor overeenstemming transitie

Wij pleiten voor prikkels die bevorderen dat sociale partners en pensioenfondsen tot elkaar komen. Wij denken aan partiële wijziging van de verplichtstelling, beëindiging van de BUO, beïnvloeding van de zeggenschap van sociale partners en/of wijziging van de governance van het pensioenfonds. Met tussenkomst van de Ondernemingskamer kan een impasse tussen sociale partners en het pensioenfonds worden doorbroken. Een daarvoor geschikte regeling past in de wettelijke regeling van de bewindvoerder (art. 172 PW) en het enquêterecht (art. 219 PW jo. art. 2:344 e.v. BW).

¹⁰⁵ Maatman (2020), p. 141 – 166.

¹⁰⁶ Vgl. Lutjens en Kappelle (2021).

Literatuurlijst

- Asser/Lutjens 7–XI 2019. E. Lutjens, *Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel XI. Pensioen*, Deventer: Kluwer 2019.
- Asser/Tjong Tjin Tai 7–IV 2018. T.F.E. Tjong Tjin Tai, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel IV. Opdracht, incl. de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de reisovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.
- Boeijen, D., De Groot, Ch., Heemskerk, M., Kortleve, N. en Maatman, R.H. (2019), 'Compensatie bij afschaffing doorsneesystematiek', *Netspar Design Paper 135/2019*, Tilburg: Netspar.
- Breuker, H.P. (2008), 'Rol pensioenfondsbestuur bij wijziging pensioenovereenkomst', *PERP* 2008/3.
- Heemskerk, M. (2020), *Pensioenrecht*, Den Haag: Boom juridisch.
- Heemskerk, M. (2020a), 'Sociale partners kunnen wijzigingsbevoegdheid pensioen hebben overgedragen aan fondsbestuur', *TPV* 2020/42.
- Kocken, Th. (2021), 'Zorg dat nieuw pensioenstelsel niet bij voorbaat strandt', *Het Financieele Dagblad* 13 januari 2021.
- Kortmann, S.C.J.J. (1990), 'De overeenkomst van opdracht, de lastgeving en de geneeskundige behandelingsovereenkomst', *WPNR* 5982 (1990).
- Kuiper, S.H. en De Bruin J.W. (2021), 'Verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en het pensioenfonds(bestuur) onder het pensioenakkoord', in: *Bevoegdheidsverdeling bij pensioen*, Publicatie van de Vereniging voor Pensioenrecht 24 (2021), Den Haag: SDU.
- Lutjens, E. (2020), Reactie op: 'Bevoegdheid van sociale partners versus pensioenuitvoerder' (TPV 2020/40), *TPV* 2020/41.
- Lutjens, E. (2020a), *Verplichtstelling na pensioenakkoord houdbaar*, Expertisecentrum Pensioenrecht. Amsterdam: VU.
- Lutjens, E., Maatman, R.H. en Heemskerk, M. (2021), 'Invaren pensioenen: alternatieven voor afschaffing individueel bezwaarrecht', *TPV* 2021/19.
- Lutjens, E. en Kappelle, H. (2021), 'De solidariteitsreserve juridisch ontrafeld', *Netspar Design paper 176/2021*, Tilburg: Netspar.
- Maatman, R.H. (2004), *Het pensioenfonds als vermogensbeheerder* (diss. Nijmegen), Serie O&R Deel 27, Deventer: Kluwer 2004.
- Maatman, R.H. (2020), 'Zonder doel kun je niet sturen. Over pensioenfonds, doelstelling, governance en toezicht', in: J.H. Tamerus & C.W. Van Dedem (red.), *Waar toe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.
- Maatman, R.H. (2021), 'Hervorming pensioenstelsel nadert wetsvoorstel', *Ondernemingsrecht* 2021/27.
- Maatman, R.H. (2022), 'Enquêterecht en pensioenfondsen', in: C.D.J. Bulten, M.P. Nieuwe Weme, G.P. Oosterhoff & P.H.M. Broere (red.), *Handboek Enquêterecht* (Serie vanwege het Van der Heijden Instituut, deel 175, Deventer: Wolters Kluwer 2022.
- Mehlkopf, R., (2021), 'Laat het verleden rusten bij invaren', *PensioenPro* 8 januari 2021.
- Minnaard, M.W. (2016), 'Doelstellingen en uitgangspunten bij de opdrachtaanvaarding door pensioenfondsen', *TPV* 2016/3.
- Nijland, J. *Bijzondere overeenkomsten* in: C.G. Breedveld–de Voogd & S.E. Bartels (red.), *Groene Serie Bijzondere overeenkomsten*, Deventer: Wolters Kluwer.
- Pikaart, M., (2021), 'Meenemen verleden bij stelseltransitie is onvermijdelijk', *PensioenPro* 14 januari 2021.

- Swalef, M.W.J. (2016). Reactie op: 'De volgorde der dingen in relatie tot de opdrachtaanvaarding' (TPV 2016/3), *TPV 2016/43*.
- Tangelder, J. (2020), Reactie op: 'Bevoegdheid wijziging pensioenregeling: mythen ontmaskerd' (TPV 2020/40), *TPV 2020/43*.
- Tangelder, J. (2020), 'De transitiecommissie is juridisch onhoudbaar', *PensioenPro* 26 november 2020.
- Tjong Tjin Tai, T.F.E. (2019), *Meerpartijenovereenkomst en samenhangende overeenkomsten* (Monografieën BW nr. A29), Deventer: Wolters Kluwer 2019.
- Van der Poel, M.J.C.M. (2018), 'Het eigendomsrecht op aanvullend pensioen', *TPV 2018/29*.
- Van Straten, P. (2020), 'Het civielrechtelijke toepassingsbereik van de evenwichtige belangenafweging', *TPV 2020/2*.
- Van Marwijk Kooy, A.G. (2013), 'Bedrijfstakpensioenregelingen en onderbrenging: de Pensioenwet nader beschouwd', *TPV 2013/52*.
- Van Marwijk Kooy, A.G. (2020), 'Bevoegdheid wijziging pensioenregeling: mythen ontmaskerd', *TPV 2020/40*.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

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

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

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

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

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

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

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brügggen 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)
Marieke 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 Marieke 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 Deeltijdpensioenen: 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 pensioenpremiestystematiek (2020)
Marieke 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
- 177 Hoe vertrouwen in politiek en maatschappij doorwerkt in vertrouwen in pensioeninstellingen (2021)
Harry van Dalen en Kène Henkens
- 178 Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen
Suzanne Kali, Jim Been, Marieke Knoef en Albert van Marwijk Kooy
- 179 Completing Dutch pension reform (2021)
Ed Westerhout, Eduard Ponds and Peter Zwaneveld
- 180 When and why do employers hire and rehire employees beyond normal retirement age? (2021)
Orlaith C. Tunney and Jaap Oude Mulders
- 181 Family and government insurance: Wage, earnings, and income risks in the Netherlands and the U.S. (2021)
Mariacristina De Nardi, Giulio Fella, Marieke Knoef, Gonzalo Paz-Pardo and Raun van Ooijen

- 182 Het gebruik van data in de pensioenmarkt (2021)
Willem van der Deijl, Marije Kloek, Koen Vaassen en Bas Werker
- 183 Applied Data Science in the Pension Industry: A Survey and Outlook (2021)
Onaopepo Adekunle, Michel Dumontier and Arno Riedl
- 184 Individual differences in accessing personalized online pension information: Inertia and a digital hurdle (2021)
Milena Dinkova, Adriaan Kalwij & Leo Lentz
- 185 Transitie: gevoeligheid voor veronderstellingen en omstandigheden (2021)
Anne Balter, Jan Bonenkamp en Bas Werker
- 186 De voordelen van de solidariteitsreserve ontrafeld (2021)
Servaas van Bilsen, Roel Mehlkopf en Antoon Pelsser
- 187 Consumption and time use responses to unemployment (2021)
Jim Been, Eduard Suari-Andreu, Marike Knoef en Rob Alessie
- 188 Wat is inertie? (2021)
Marijke van Putten en Robert-Jan Bastiaan de Rooij
- 189 The effect of the Dutch financial assessment framework on the mortgage investments of pension funds (2021)
Yeorim Kim and Mauro Mastrogiacomo
- 190 The Recovery Potential for Underfunded Pension Plans (2021)
Li Yang, Antoon Pelsser and Michel Vellekoop
- 191 Trends in verschillende gezondheidsindicatoren: de rol van opleidingsniveau (2021)
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Dorly Deeg
- 192 Toedeling van rendementen met spreiding (2021)
Anne Balter en Bas Werker
- 193 Occupational pensions, macroprudential limits, and the financial position of the self-employed (2021)
Francesco G. Caloia, Stefan Hochguertel and Mauro Mastrogiacomo
- 194 How do spouses respond when disability benefits are lost? (2021)
Mario Bernasconi, Tunga Kantarci, Arthur van Soest, and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 195 Pension Payout Preferences (2021)
Rik Dillingh and Maria Zumbuehl
- 196 Naar de kern van pensioenkeuzes (2021)
Jelle Strikwerda, Bregje Holleman en Hans Hoeken
- 197 The Demand for Retirement Products: The Role of Withdrawal Flexibility and Administrative Burden (2021)
Pim Koopmans, Marike Knoef and Max van Lent
- 198 Stapelen van keuzes; interacties in keuze-architectuur en tussen tijd en risico (2021)
Jona Linde en Ingrid Rohde
- 199 Arbeidsmarktstatus tussen de 65ste verjaardag en de AOW-leeftijd: verschillen tussen opleidingsgroepen (2021)
Wilma J. Nusselder, Marti K. Rado en Dorly J.H. Deeg
- 200 Geheugenloos spreiden met gelijke aanpassingen (2021)
Sander Muns
- 201 Bevoegdheidsverdeling sociale partners en pensioenfondsen bij stelseltransitie (2022)
René Maatman en Mark Heemskerck



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

Januari 2022