

juni 2010

## Advies inzake baanmobiliteit en risicodekking partnerpensioen

### 1. Inleiding

Op 17 februari 2009 heeft het Tweede Kamerlid Omtzigt (CDA) vragen<sup>1</sup> aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gesteld over problemen bij partnerpensioen op risicobasis, in het bijzonder in situaties waarin als gevolg van onderdekking waardeoverdracht niet is toegestaan. Naar aanleiding van deze vragen en de antwoorden van de minister van SZW d.d. 16 maart 2009<sup>2</sup> heeft de Stichting van de Arbeid het besluit genomen om deze problemen te bespreken met de pensioenkoepels en met het Verbond van Verzekeraars en te bezien of daarvoor oplossingen kunnen worden gevonden.

Vervolgens ontving de Stichting een brief van de minister van SZW van 11 mei 2009 waarin de minister de door de heer Omtzigt gestelde vragen en de door de minister daarop gegeven antwoorden memoreert en aangeeft begrepen te hebben dat de Stichting bereid is dit onderwerp nader te bekijken. De minister vraagt de Stichting hem van de bevindingen op de hoogte te houden.

Het onderhavige door de Stichting van de Arbeid vastgestelde advies is voorbereid door een werkgroep waarin ook vertegenwoordigers van de koepelorganisaties OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars hebben geparticipeerd. Een waarnemer van het ministerie van SZW heeft vergaderingen van de werkgroep bijgewoond.

In dit advies wordt in paragraaf 2 ingegaan op de ontwikkelingen die de laatste vijftien jaar met betrekking tot het partnerpensioen hebben plaatsgevonden en die hebben geleid tot een sterk gedifferentieerde situatie. In feite zijn de problemen met het partnerpensioen bij en na wisseling van dienstbetrekking hierop terug te voeren. De meest voorkomende problemen rond partnerpensioen en baanmobiliteit worden geïnventariseerd.

In paragraaf 3 wordt een mogelijke oplossing voor de belangrijkste problemen bepleit in de vorm van een standaarduitruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen bij tussentijdse beëindiging van de dienstbetrekking tenzij de deelnemer daartegen bezwaar maakt.

Paragraaf 4 bevat de concrete aanbevelingen gericht op het voorkomen van aansluitingsproblemen bij baanwisseling die kunnen leiden tot een onbedoeld ontoereikende dekking van het partnerpensioen.

---

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, nr. 2080913600.

<sup>2</sup> Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer d.d. 16 maart 2009.

Het onderhavige advies bevat geen visie van sociale partners op de toekomst en het niveau van het partnerpensioen als een thans nog in bijna alle gevallen aanwezig onderdeel van de aanvullende pensioenregeling<sup>3</sup>.

## 2. Ontwikkelingen in de dekking van het partnerpensioen

De afgelopen 15 jaar heeft een verschuiving plaatsgevonden van partnerpensioen op opbouwbasis naar partnerpensioen op risicobasis binnen de zich evoluerende maatschappelijke context. De betekenis van het partnerpensioen is veranderd.

Onder invloed van een sterke toename van het aantal twee- en anderhalfverdieners heeft een ontwikkeling plaatsgevonden richting meer individuele verantwoordelijkheid voor het partnerpensioen, waar voorheen nog veelal sprake was van een collectieve verantwoordelijkheid. In lijn met de toename van het aantal meerverdieners zijn in de tweede helft van de jaren negentig ook de pensioenfranchises verlaagd. De hiermee gepaard gaande kostenstijging diende echter op nadrukkelijk verzoek van de overheid te worden gecompenseerd. Onder dreiging van fiscaal ingrijpen in het ambitieniveau van de aanvullende pensioenregelingen is in 1997 het Pensioenconvenant tussen overheid en de sociale partners in de Stichting van de Arbeid overeengekomen. Dit convenant stond onmiskenbaar in het teken van kostenbeheersing.

Voorts moet worden opgemerkt dat de overheid zelf actief heeft bijgedragen aan het duurder maken van partnerpensioen door de introductie in december 2000 van het uitruilrecht op grond van artikel 2b van de Pensioen- en Spaarfondsenwet. Op grond van dit artikel kregen deelnemers aan pensioenregelingen met een nabestaandenpensioen het recht om opgebouwd partnerpensioen te ruilen voor een hoger of eerder ingaand ouderdompensioen. De kostenstijging is vooral het gevolg van het feit dat wettelijk is voorgeschreven dat partnerpensioen ook aan alleenstaanden moet worden toegekend (onbepaald partnersysteem).

Daarnaast heeft de overheid met de vervanging in 1996 van de AWW, het wettelijke nabestaandenpensioen, door de Anw niet alleen een wezenlijke bijdrage geleverd aan de versoering van het partner- en wezenpensioen maar ook een duidelijk signaal afgegeven.

Ten slotte is er in het kader van de regelgeving inzake VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL-regelgeving) ook sprake geweest van een omgekeerde ontwikkeling. Bij sommige pensioenregelingen hebben partijen, in samenhang met het beëindigen van verdere opbouw van prepensioen en aanspraken op VUT, de opbouw van het partnerpensioen verhoogd tot het fiscale maximum. Aangezien die additionele aanspraken op partnerpensioen weer kunnen worden omgeruild in extra opgebouwd ouderdompensioen worden deelnemers in staat gesteld om eerder te kunnen uittreden dan op 65-jarige leeftijd; dit uiteraard met actuariële korting.

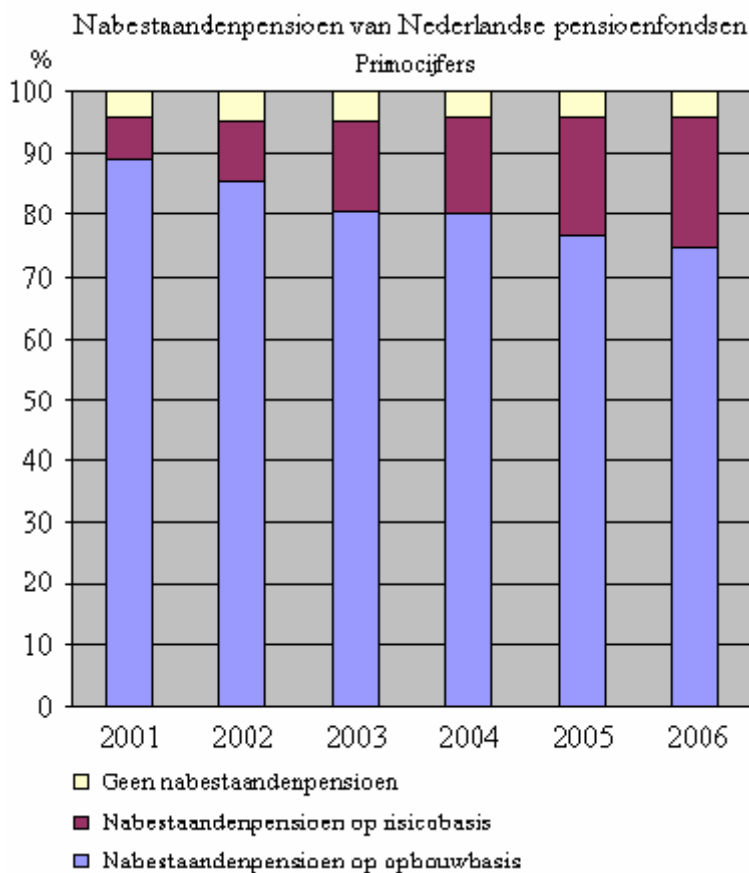
---

<sup>3</sup> Zo blijkt uit het Statistisch Bulletin uit 2009 van De Nederlandsche Bank dat in 2008 op 94,8% van de deelnemers in een rapportageplichtig pensioenfonds een partnerpensioenvoorziening van toepassing is.

Als gevolg van deze ontwikkelingen is het partnerpensioen, ook in de aanvullende pensioenregelingen, versoberd. In een aantal gevallen is het partnerpensioen op opbouwbasis wel gehandhaafd maar is het niveau verlaagd. In de meeste gevallen, althans als het gaat om aantallen deelnemers, is echter een kostenreductie gerealiseerd door het partnerpensioen op opbouwbasis te vervangen door een risicodekking tot 65 jaar.

Volgens cijfers van De Nederlandsche Bank (DNB) uit 2006 is het aantal pensioenfondsen met nabestaandenpensioen<sup>4</sup> op opbouwbasis afgenomen tot 75% en kent circa 20% een nabestaandenpensioen op risicobasis.

De ontwikkeling van pensioenfondsen met een partnerpensioen op risicobasis blijkt uit de navolgende grafiek.



Bron: Nieuwsbericht DNB van 2 mei 2006 "Het actuele getal"

Wanneer echter gekeken wordt naar aantallen deelnemers blijkt pas goed hoe de situatie is gewijzigd. Zo vermeldt het Statistisch Bulletin DNB van september 2006 dat begin van dat jaar op ruim 2 miljoen actieve deelnemers aan een pensioenregeling uitgevoerd door een pensioenfonds een partnerpensioen met een financiering op opbouwbasis van toepassing was. Dit komt neer op 36% van alle actieve deelnemers. Het aantal actieve deelnemers met een partnerpensioen op risicobasis bedroeg begin 2006 3,6 miljoen, hetgeen neerkomt op 64% van het aantal actieve deelnemers.

Het vorenstaande neemt overigens niet weg dat in verreweg de meeste regelingen weliswaar een versobering van het partnerpensioen heeft plaatsgevonden, maar dat

<sup>4</sup> DNB hanteerde in haar publicaties in 2006 inzake de verschuiving van opbouw naar risicoverzekering zowel de term 'nabestaandenpensioen' als de term 'partnerpensioen'. Onder 'nabestaandenpensioen' valt zowel het partnerpensioen als het wezenpensioen. In dit advies is de voorkeur gegeven aan het gebruik van de term 'partnerpensioen'.

sociale partners er wel in zijn geslaagd deze module als een wezenlijk bestanddeel in de basisregeling te behouden.

De Stichting van de Arbeid wijst erop dat als maatschappelijke of politieke druk zou ontstaan om sociale partners ertoe te bewegen - in die gevallen waarin sprake is van partnerpensioen op risicobasis - weer over te stappen op een financiering op opbouw-basis dit tot aanzienlijke kostenverhogingen zal leiden. Deze zullen, gelet op het huidige hoge kostenniveau van de arbeidsvoorwaarde pensioen, waarschijnlijk weer op andere onderdelen van de pensioenregeling gecompenseerd moeten worden. Daarom moet niet worden uitgesloten dat in dat geval het partnerpensioen als een min of meer standaardonderdeel van de aanvullende pensioenregeling ter discussie komt. De Stichting van de Arbeid vindt zo'n ontwikkeling niet wenselijk.

### ***Meer risico's voor deelnemers bij uitdiensttreding en baanwisseling***

De veranderingen in de dekking van het partnerpensioen hebben ontegenzeggelijk tot grotere risico's voor de deelnemers geleid.

Wanneer sprake is van financiering van het partnerpensioen op opbouwbasis blijven de opgebouwde aanspraken van de deelnemer behouden wanneer de deelnemer niet langer deelneemt aan de pensioenregeling. Bij verandering van baan kunnen de aanspraken aan de nieuwe pensioenuitvoerder worden overgedragen. Tevens heeft de werknemer bij pensionering het recht om het partnerpensioen in te ruilen tegen extra ouderdomspensioen.

Een partnerpensioen op risicobasis kent deze voordelen niet en heeft het karakter van een verzekering. Zolang de deelnemer actief is en er premie wordt betaald, zijn de nabestaanden bij overlijden verzekerd van een pensioen. Wanneer de werknemer niet langer deelnemer is aan de pensioenregeling vervalt het recht op nabestaandenpensioen, althans op grond van die pensioenregeling.

Voor een deel zijn de hiervoor genoemde risico's reeds ondervangen. Zo voorzien de meeste pensioenregelingen met partnerpensioen op basis van risicodekking tot 65 jaar erin dat bij een inkomende waardeoverdracht de verzekering van het partnerpensioen aan de in de nieuwe pensioenregeling verkregen aanspraak op ouderdomspensioen wordt gerelateerd. Zo wordt veelal het partnerpensioen tot 65 jaar verzekerd ten bedrage van 70% van het in de regeling te bereiken ouderdomspensioen. Door waardeoverdracht wordt het in de pensioenregeling van de nieuwe werkgever te bereiken ouderdomspensioen verhoogd en daarmee dus ook het verzekerde partnerpensioen.

Verder is in de Pensioenwet (PW, artikel 61, eerste lid) een recht voorzien op uitruil van een deel van het ouderdomspensioen tegen een partnerpensioen bij beëindiging van het deelnemerschap en met ingang van de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat of kan ingaan. Daarbij maakt het niet uit of de pensioenregeling wel of niet voorziet in een partnerpensioen. Voorts moet de pensioenuitvoerder de deelnemer informeren over zijn recht om ouderdomspensioen om te kunnen zetten in partnerpensioen bij beëindiging van het dienstverband en bij pensionering<sup>5</sup>.

Het tweede lid van artikel 61 PW voorziet erin dat de pensioenuitvoerder, ingeval er op de pensioendatum geen partnerpensioen is en wel een partner, 'standaard' de omruil van een deel van het ouderdomspensioen in partnerpensioen in het laatste jaar voor de ingang van het ouderdomspensioen aanbiedt. Op grond van het zevende lid moet de pensioenuitvoerder dit effectueren wanneer de deelnemer gehuwd is of een bij de bur-

<sup>5</sup> Pensioenwet artikel 39, eerste lid, onderdeel c.

gerlijke stand geregistreerde partnerrelatie heeft, tenzij de deelnemer expliciet aangeeft de uitruil niet te wensen. De uitruil vindt ook plaats als er niet binnen de gestelde termijn op het aanbod van de pensioenuitvoerder wordt gereageerd.

Ten slotte regelt artikel 55 van de PW dat de dekking van het partnerpensioen op risicobasis bij werkloosheid doorloopt zolang de deelnemer recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet <sup>6</sup>.

Gelet op het voorgaande kan dan ook worden gesteld dat bij baanwisseling de deelnemer komend uit een pensioenregeling met partnerpensioen op risicobasis de mogelijkheid heeft om een deel van het ouderdompensioen in te ruilen voor partnerpensioen. Ook kan via pensioenwaardeoverdracht worden voorkomen dat een groot hiaat in de dekking van het partnerpensioen bij de nieuwe werkgever ontstaat.

### ***De meest voorkomende aansluitingsproblemen leidend tot een onbedoeld ontoereikende dekking van het partnerpensioen***

Bij haar beraadslagingen is de Stichting van de Arbeid gebleken dat vorenstaande voorzieningen niet voldoende zijn om te voorkomen dat werknemers die van baan wisselen ongewild in een situatie kunnen geraken waarin sprake is van een ontoereikende dekking van het partnerpensioen.

In de eerste plaats kunnen problemen ontstaan wanneer geen waardeoverdracht plaatsvindt na overgang van een pensioenregeling met partnerpensioen op basis van risicodekking naar een pensioenregeling met partnerpensioen op opbouwbasis dan wel met partnerpensioen op basis van risicodekking.

Als gevolg van onderdekking bij veel pensioenfondsen in verband met de crisis op de financiële markten kon waardeoverdracht gedurende een groot deel van 2009 in veel gevallen niet plaatsvinden. De PW staat immers zowel een inkomende als een uitgaande waardeoverdracht niet toe als de dekkingsgraad van één bij die waardeoverdracht betrokken pensioenfondsen minder is dan 100%. Als gevolg hiervan zijn veel van de werknemers, die in deze periode van baan hebben gewisseld, ongewild geconfronteerd met grote hiaten in de dekking van het partnerpensioen.

Daarnaast dient te worden bedacht dat er ook goede redenen kunnen zijn voor werknemers die van baan veranderen om juist niet te kiezen voor pensioenwaardeoverdracht. De situatie met betrekking tot het partnerpensioen is immers slechts één aspect dat van belang is om bij de afweging te betrekken, naast een aantal andere aspecten <sup>7</sup>.

Ook in die gevallen waarin een deelnemer besluit om geen waardeoverdracht te vragen, zou naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid een toereikende dekking van het partnerpensioen moeten kunnen worden gerealiseerd. In ieder geval in die situaties waarin de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever ook voorziet in een partnerpensioen, al of niet op risicobasis.

<sup>6</sup> De voortzetting vindt plaats op basis van het aantal dienstjaren dat in de regeling is doorgebracht en niet op basis van het aantal te behalen dienstjaren zoals het geval was gedurende het dienstverband.

<sup>7</sup> In de eerste helft van de jaren negentig nam nog een grote meerderheid van de deelnemers deel aan een eindloosregeling. Bij baanwisseling was toen pensioenwaardeoverdracht in bijna alle gevallen voordelig en dus aan te raden. Nu voor de meeste deelnemers aan een pensioenregeling een middelloosregeling van toepassing is, is pensioenwaardeoverdracht in lang niet alle gevallen meer voordelig en aan te raden. Bij baanwisseling dienen de meeste werknemers thans een afweging te maken of het wel of niet verstandig is om tot pensioenwaardeoverdracht over te gaan. De belangrijkste aspecten die hierbij een rol spelen zijn: actuele verschillen in dekkingsgraad tussen het oude en het nieuwe fonds, het meer algemene aspect van risicospreiding, verschillen in indexatiekwaliteit tussen de oude en de nieuwe regeling, zowel voor actieve deelnemers als voor pensioengerechtigden en slapers.

In de tweede plaats kan een ongewild ontoereikende dekking van het partnerpensioen ontstaan als gevolg van het overlijden van de deelnemer na baanwisseling voordat de keuze voor uitruil op basis van artikel 61 lid 1, PW, dan wel voor waardeoverdracht kenbaar is gemaakt. Ook met het oog op dit risico dient naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid een oplossing te worden gevonden.

### **3. Standaardomruil in partnerpensioen bij beëindiging van de dienstbetrekking**

Bij haar beraadslagingen is in de Stichting van de Arbeid naar voren gekomen dat wellicht het invoeren van een standaardomruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen bij beëindiging van het dienstverband - tenzij de deelnemer hiertegen expliciet bezwaar maakt - een effectief instrument zou kunnen zijn ter voorkoming van een onbedoeld ontoereikende dekking van het partnerpensioen na baanwisseling.

Dit instrument kan tevens effectief zijn in die gevallen waarin een werknemer kort na een overstap naar een nieuwe werkgever komt te overlijden en de keuze voor een eventuele waardeoverdracht nog niet is gemaakt.

De werknemer die de omruil niet wenst, kan daartegen bezwaar aantekenen waardoor de omruil niet wordt geëffectueerd. Reageert de werknemer niet, dan vindt de omruil plaats. Als vervolgens duidelijk wordt dat waardeoverdracht kan plaatsvinden en daarvoor wordt gekozen, zal de waarde van het door omruil verkregen partnerpensioen samen met de waarde van het na omruil resterende ouderdomspensioen als één waarde worden overgedragen. Dit zal leiden tot extra dienstjaren in de nieuwe regeling voor ouderdomspensioen en partnerpensioen op basis van opbouw, dan wel tot uitsluitend extra dienstjaren ouderdomspensioen als de nieuwe regeling een partnerpensioen kent op risicobasis. Bij het laatste type regeling houdt het verzekerde bedrag aan partnerpensioen indirect rekening met de extra verkregen dienstjaren voor het ouderdomspensioen.

Ook als het uit omruil verkregen partnerpensioen bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever achterblijft, komt er nog een moment waarop terugruil naar ouderdomspensioen mogelijk is, te weten bij pensioeningang. In die gevallen zal blijken dat de operatie van omruil en, na verloop van een flink aantal jaren, terugruil leidt tot per saldo een verlies aan ouderdomspensioen met circa 7% (zie tabel op pag. 10). Hier staat evenwel tegenover dat gedurende die langere periode de deelnemer verzekerd is geweest voor een bedrag aan partnerpensioen.

Een tussenoptie zou kunnen zijn om de standaardomruil gedurende een maximale periode van bijvoorbeeld 24 maanden te effectueren ingeval betrokkene niet reageert, maar daarna terug te draaien. Behalve wanneer dat betrokkene alsnog expliciet de omruil in stand wenst te laten. Een dergelijk arrangement leidt ertoe dat de onbedoelde risico's van ernstig verlies van partnerpensioen bij overlijden in de eerste periode na de baanwisseling (voordat een eventuele waardeoverdracht gerealiseerd is) worden voorkomen. Na ommekomst van de gekozen periode blijft de omruil echter alleen in stand wanneer betrokkene dat expliciet wenst. Door de inbouw van het element van de tijdelijkheid wordt voorkomen dat een situatie kan ontstaan waarin achteraf, na verloop van meerdere jaren, sprake blijkt van een niet gewenste omruil naar partnerpensioen ten koste van ouderdomspensioen. Terugruil naar ouderdomspensioen is dan in beginsel nog wel mogelijk, maar leidt in een dergelijke situatie tot verlies aan ouderdomspensioen.

De tijdelijkheid van de standaardomruil biedt ook ruim de tijd voor beide betrokken pensioenuitvoerders om betrokkene goed voor te lichten over de wijze waarop en de mate waar-

in het partnerpensioen na de baanwisseling is en/of kan worden verzekerd. Verwacht mag worden dat in bijna alle gevallen dit zal leiden tot een expliciete keuze van betrokkene.

De al of niet tijdelijke standaardomruil van een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen naar partnerpensioen zou kunnen worden geregeld door:

1. artikel 61 PW zodanig te wijzigen dat een (eventueel tijdelijke) standaardomruil ook bij tussentijdse beëindiging van het deelnemerschap wordt voorgeschreven, tenzij de deelnemer daartegen bezwaar maakt;
2. in de pensioenregeling zelf te voorzien in een (eventueel tijdelijke) standaardomruil bij tussentijdse beëindiging, tenzij hiertegen door de betrokken deelnemer bezwaar wordt gemaakt. Dit al of niet in combinatie met een lichte aanpassing van artikel 61 PW in de zin dat een 'kan-bepaling' wordt toegevoegd, inhoudende dat de pensioenregeling ook bij tussentijdse beëindiging van het deelnemerschap kan voorzien in een standaardomruil van een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen in partnerpensioen.

De eerste optie, een wettelijk voorschrift voor de pensioenuitvoerder om tot omruil over te gaan tenzij de deelnemer hiertegen expliciet bezwaar maakt, heeft ongeveer eenzelfde werking als het thans bepaalde in artikel 61, lid 2 in combinatie met lid 7 ten aanzien van de situatie in het laatste jaar vóór de beëindiging van de deelneming. Het grote voordeel van deze wettelijke optie is dat de effectiviteit ter voorkoming van de thans bekende aansluitingsproblemen maximaal is.

Niettemin is de Stichting van de Arbeid na ampel beraad tot de slotsom gekomen dat deze wettelijke optie niet de voorkeur verdient. Sociale partners zijn er geen voorstander van om in de huidige situatie, waarin de inhoud en vormgeving van het huidige pensioenstelsel in discussie is, de overheid te vragen een verdergaande wettelijke verplichting te introduceren met betrekking tot het partnerpensioen. Hier komt bij dat gezien de toekomstige ontwikkelingen eerder verwacht mag worden dat het partnerpensioen, in het bijzonder als het gaat om collectieve verplichte modules, aan betekenis zal inboeten dan belangrijker zal worden.

Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben voorkeur voor het voorkomen van onbedoelde aansluitingsproblemen - en daaruit voortvloeiende risico's van een ontoereikende dekking van het partnerpensioen - door in de pensioenregelingen zelf te voorzien in een tijdelijke, ten hoogste gedurende 24 maanden, standaardomruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen bij tussentijdse beëindiging van het deelnemerschap. De omruil van een deel van het ouderdomspensioen in partnerpensioen wordt teruggedraaid na ommekomst van deze periode, tenzij betrokkene de omruil expliciet wenst te continueren. Deze tweede optie vereist een krachtige aanbeveling van de Stichting van de Arbeid aan partijen betrokken bij pensioenregelingen en uitvoeringsorganen. Verwacht mag worden dat een dergelijke aanbeveling in ruime mate zal worden opgevolgd.

De Stichting van de Arbeid kan zich voorstellen dat een standaardomruil bij tussentijdse beëindiging op vrijwillige basis wordt beperkt tot alleen die gevallen waar sprake is van een partnerpensioen op risicobasis. Als de pensioenregeling niet voorziet in een partnerpensioen of in een beperkt partnerpensioen op opbouwbasis ligt een standaarduitruil bij tussentijds vertrek, tenzij de deelnemer expliciet daartegen bezwaar maakt, niet voor de hand. Uiteraard geldt in die gevallen wel de wettelijke verplichting van artikel 61 PW om bij tussentijds vertrek een aanbod te doen om een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen voor partnerpensioen.

Voorts acht de Stichting van de Arbeid het in de rede liggen om alleen een tijdelijke standaardomruil toe te passen als sprake is van een gehuwde of een bij de burgerlijke stand geregistreerde partner.

De Stichting van de Arbeid wil ook ruimte laten voor een ruimere invulling waarbij de standaardomruil ook wordt toegepast als de vertrekkende deelnemer ongehuwd samenwoont en dit samenwonen heeft gemeld bij de pensioenuitvoerder.

Het antwoord op de vraag of een wettelijke ‘kan-bepaling’ nodig of wenselijk is, laat de Stichting van de Arbeid graag over aan de minister van SZW. De Stichting heeft vastgesteld dat in de praktijk bij enkele pensioenuitvoerders reeds een dergelijke standaardomruil wordt toegepast.

***Bijzondere aandachtspunten bij omruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen bij tussentijdse beëindiging van het deelnemerschap***

Bij de beraadslagingen over de wenselijkheid van het voorzien in een standaardomruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen bij tussentijds vertrek is een aantal specifieke aandachtspunten besproken<sup>8</sup>. Deze aandachtspunten hebben betrekking op de reeds bestaande wettelijke omruilmogelijkheid als zodanig. Wel moet worden bedacht dat bij een standaardomruil de besproken problematiek zich meer frequent zal openbaren.

De aandachtspunten staan naar de opvatting van de Stichting van de Arbeid de door haar aanbevolen standaardomruil niet in de weg. Een goede voorlichting aan de deelnemers die tussentijds vertrekken, blijft van groot belang. Ook als de pensioenuitvoerder een standaardomruil, zoals in dit advies wordt aanbevolen, toepast.

***Aandachtspunt 1: een goede voorlichting blijft ook bij introductie van een standaardomruilregeling essentieel***

Allereerst is van groot belang dat de werkgever en/of de pensioenuitvoerder, als een deelnemer aan een pensioenregeling met een partnerpensioen die op risicobasis verzekerd is aangeeft een andere baan te accepteren en om die reden het deelnemerschap aan de regeling tussentijds beëindigt, zo snel mogelijk de vertrekkende deelnemer erop wijst dat de verzekering van het partnerpensioen bij vertrek eindigt.

***Aandachtspunt 2: vermenging van seksenutrale en sekseafhankelijke tarieven***

De factoren waarop de omruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen wordt berekend, zijn seksenutraal. De factoren die bij waardeoverdracht gebruikt worden, zijn dat niet. Omruil gevolgd door waardeoverdracht geeft andere uitkomsten dan alleen waardeoverdracht. Voor mannen is het gunstig om voorafgaand aan waardeoverdracht uit te ruilen, voor vrouwen is dat juist ongunstig.

Opgemerkt wordt dat dit aandachtspunt speelt ongeacht of de uitruil als standaardregeling wordt ingesteld. Ook in de huidige situatie is het mogelijk dat mede of vooral met het oog op de uitkomst ervoor wordt gekozen om op het wettelijk verplichte aanbod van omruil in te gaan en daarna eveneens te kiezen voor waardeoverdracht. Bij introductie van een standaardomruil zal naar verwachting het aantal (ex)deelnemers dat op dit punt het voor- of het nadeel zal laten meewegen bij de uiteindelijke keuze wat groter zijn dan thans het geval is.

---

<sup>8</sup> Een aantal van deze aandachtspunten is in eerste aanleg ingebracht door de Kriba, de VB-commissie van actuarissen. De in dit advies opgenomen tekstdelen komen geheel voor rekening van de Stichting van de Arbeid.

De Stichting van de Arbeid heeft de conclusie getrokken dat het hier vooral gaat om een aandachtspunt voor de wetgever. Deze zou zich moeten realiseren dat op dit punt als gevolg van de huidige regelgeving sprake is van enig voordeel van mannen ten opzichte van vrouwen.

### ***Aandachtspunt 3: wettelijke verdeling van partnerpensioen bij echtscheiding***

In artikel 57 PW wordt geregeld dat in geval van echtscheiding het gehele partnerpensioen, opgebouwd tot het moment van scheiding, aan de (ex-)partner toekomt. Dat geldt dus ook voor het automatisch in partnerpensioen omgeruilde deel van het ouderdompensioen. Dat betekent dat bij een scheiding na de omruil de deelnemer op pensioendatum geen partnerpensioen meer heeft om terug te ruilen. Immers, het is van de ex-partner en die zal dit waarschijnlijk niet zonder meer teruggeven. Dit betekent een lager ouderdompensioen dan verwacht. Bij een omruil naar partnerpensioen gevolgd door waardeoverdracht naar een pensioenregeling met eveneens partnerpensioen op basis van risicodekking zal dit probleem veelal kunnen worden voorkomen. Behalve als de relatie bij of kort na de baanwisseling in het geding is. In dit verband dient te worden bedacht dat voor een bezwaar tegen een standaardomruil de handtekening van de partner niet wettelijk is vereist. Dit is wel het geval als er partnerpensioen wordt teruggeluidd naar ouderdompensioen of wanneer waardeoverdracht van (omgeruild) partnerpensioen plaatsvindt.

Net als bij aandachtspunt 1 moet hier worden opgemerkt dat de vermindering van het ouderdompensioen een gevolg is van de wetgeving omtrent de verdeling van pensioenrechten bij echtscheiding. Echter, meer mensen kunnen hier last van krijgen als gevolg van de introductie van een standaardomruilregeling bij tussentijds vertrek. Een goede voorlichting is naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid daarom zeer belangrijk.

### ***Aandachtspunt 4: lager ouderdompensioen door 'timing' en risicopremie***

Het ouderdompensioen wordt lager na terugruilen door de selectiekorting. (Zie aandachtspunt 5.) Daarnaast wordt het ook lager door de timing van de omruil (als gevolg van het toevoegen van spaarpremies bij ouderdompensioen) en de risicopremie (als gevolg van de risicodekking bij partnerpensioen).

Met de timing van de uitruil wordt het volgende bedoeld. Het ouderdompensioen wordt 'verkocht' (ingeruild voor partnerpensioen) als de uitkeringsmomenten nog ver weg liggen en het ouderdompensioen dus relatief weinig waard is. Het ouderdompensioen wordt 'gekocht' als de uitkeringsmomenten heel dicht bij zijn en het ouderdompensioen dus juist relatief duur is. Partnerpensioen is op beide momenten van uitruil altijd een uitgestelde uitkering.

Met de vermindering door risicopremie wordt het volgende bedoeld. Vanaf het moment dat een deel van het ouderdompensioen wordt uitgeruild ten behoeve van partnerpensioen loopt er jaarlijks een stukje van de waarde uit het partnerpensioen, de zogenoemde risicopremie. Immers, er is daadwerkelijk een risico gedekt en dat is niet gratis. Bij het terugruilen op de pensioendatum van het partnerpensioen naar ouderdompensioen resulteert dus een lager ouderdompensioen.

In de hierna opgenomen tabel wordt een indicatie gegeven<sup>9</sup> van de gevolgen van om- en terugruil voor de hoogte van het ouderdompensioen. Bij de berekening is uitgegaan van

<sup>9</sup> Er is gerekend met een tarief op basis van 70% mannen en 30% vrouwen, de Prognosetafel 2005-2050 en de rentetermijnstructuur per 31 oktober 2009. Naarmate het aandeel van vrouwen in het bestand groeit, wordt het effect groter.

terugruil na één jaar (in het kader van een waardeoverdracht) of op 65-jarige leeftijd. In de tabel is het effect van timing en risicopremie gezamenlijk af te lezen.

Leeftijd eerste omruil	Om- en terugruil van €100 OP naar OP + PP in de verhouding 10 staat tot 7 *			
	Verkregen OP	Verkregen PP	OP na terugruil na 1 jaar	OP na terugruil op 65 jaar
25	80	56	100	94
30	79	55	100	93
35	79	55	100	93
40	79	55	100	93
45	79	55	100	93
50	79	55	100	93
55	81	57	100	95
60	83	58	99	97
65	85	60	nvt	100

\* Dit is de maximaal fiscaal toegelaten verhouding. Het partnerpensioen (PP) bedraagt maximaal 70% van het ouderdompensioen (OP).

Bij terugruil na één jaar is het effect van de dubbele ruil praktisch verwaarloosbaar. Dit betreft die situaties waarin na omruil bij vertrek ook waardeoverdracht plaatsvindt.

#### ***Aandachtspunt 5: selectiekorting***

Het is gebruikelijk om bij uitruil van de ene pensioenvorm naar de andere te werken met selectiekorting. Uitrusten bij beëindiging dienstverband en terugruilen op pensioendatum kan daardoor een verlies van aanspraken tot gevolg hebben. In het geval van een standaardregeling voor omruil bij tussentijds vertrek kan de korting worden beperkt; het betreft hier de uitruil op een bepaald moment, namelijk bij ontslag. Dit zal vooral voorkomen bij gezonde mensen omdat zieke mensen (via een regeling bij arbeidsongeschiktheid) veelal deelnemer blijven aan de pensioenregeling. Bij de terugruil naar ouderdompensioen zal de selectiefactor echter mogelijk wel nodig zijn.

#### ***Aandachtspunt 6: wel ouderdompensioen geen partnerpensioen***

Er zijn ook enkele pensioenfondsen die wel een ouderdompensioen kennen maar geen partnerpensioen. Het ligt in de rede om een standaardomruil, tenzij betrokkene daartegen bezwaar maakt, alleen door te voeren ingeval er ook daadwerkelijk een verzekerd partnerpensioen 'verloren' kan gaan. Bij een pensioenfonds zonder partnerpensioen zou dan geen standaardomruilregeling hoeven te worden ingevoerd. Op basis van artikel 61 PW geldt echter nadrukkelijk wel het recht op uitruil en is de pensioenuitvoerder ook verplicht in die situatie de vertrekkende deelnemer een aanbod op omruil te doen.

#### ***Aandachtspunt 7: hoe om te gaan met de situatie waarin er geen partner is?***

Een standaardomruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen bij tussentijds vertrek zou voor gewezen deelnemers zonder partner niet logisch zijn. Immers, zij hebben deze dekking niet nodig (tenzij ze op een later moment alsnog een partner krijgen). Uit aandachtspunt 3 volgt echter dat het ruilen van ouderdomspensioen naar partnerpensioen en later, kort voor de pensioeningangsdatum weer terugruilen naar ouderdomspensioen omdat er geen partner is, niet kostenneutraal uitwerkt.

Daarom vindt de Stichting van de Arbeid het in de rede liggen om alleen een standaardomruil toe te passen als er sprake is van een gehuwde of een bij de burgerlijke stand geregistreerde partner. Als de pensioenuitvoerder een eventuele partner van de deelnemer niet registreert (onbepaald partnersysteem), ligt het in de rede om de standaardregeling voor omruil bij tussentijds vertrek alleen toe te passen als de deelnemer, op basis van informatie verkregen van het GBA, een partner heeft.

De Stichting van de Arbeid wil overigens uitdrukkelijk ruimte laten voor een ruimere invulling. Zo zou ervoor kunnen worden gekozen de standaardomruil bij vertrek ook toe te passen in het geval de vertrekkende deelnemer samenwoont en dit samenwonen heeft gemeld bij de pensioenuitvoerder.

#### **4. Aanbevelingen voor het realiseren van oplossingen ter voorkoming van onbedoelde hiaten in de dekking van het partnerpensioen**

##### *Oproep pensioenkoepels*

Met instemming heeft de Stichting van de Arbeid kennis genomen van de oproep van de drie pensioenkoepels, te weten de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF), de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) en de Unie van Beroepspensioenfondsen, (UvB) van 22 juni 2009 (zie bijlage 2). De pensioenkoepels roepen de pensioenfondsen op om zo veel mogelijk te voorkomen dat er schrijnende gevallen ontstaan als gevolg van het in veel gevallen niet kunnen doorgaan van waardeoverdracht en van de omstandigheid dat veel deelnemers zich niet bewust zijn van de noodzaak om in voorkomende gevallen bij overgang naar een andere pensioenregeling een deel OP uit te ruilen voor nabestaandenpensioen (NP). Aan de pensioenfondsen wordt gevraagd om in deze gevallen coulance toe te passen op basis van een hardheidsclausule in het pensioenreglement of door toepassing van artikel 6:2 van het Burgerlijk Wetboek. Concreet omvat de oproep van de drie pensioenkoepels een drietal coulancemaatregelen:

- om als sprake is van opschorting van de mogelijkheid om waardeoverdracht te effectueren ingeval van overlijden van de deelnemer toch partnerpensioen uit te keren, waarbij wordt gedaan alsof de waardeoverdracht wel geëffectueerd is;
- om coulant met overschrijding van de termijn om te gaan waarbinnen na beëindiging van het deelnemerschap het verzoek moet zijn gedaan om uitruil van een deel ouderdomspensioen in partnerpensioen;
- om als pensioenfonds van de nieuwe werkgever, als sprake is van een opschorting van de mogelijkheid van waardeoverdracht, de nieuwe deelnemer te wijzen op mogelijk onvolledige dekking van het partnerpensioen.

##### *Aanbevelingen*

De Stichting van de Arbeid richt zich met deze aanbevelingen in eerste instantie tot alle bij collectieve pensioenregelingen betrokken partijen.

In het verlengde hiervan richt de Stichting zich ook tot de pensioenkoepels en de daarbij aangesloten fondsen evenals de pensioenverzekeraars voor zover betrokken bij collectieve pensioenregelingen.

Hierbij constateert de Stichting van de Arbeid dat nog steeds sprake is van situaties waarin als gevolg van onderdekking de effectuering van waardeoverdracht is opgeschort. Echter, als gevolg van herstel van dekkingsgraden van veel fondsen tot boven de 100% mag verwacht worden dat op afzienbare termijn in een groot aantal gevallen de opschorting kan worden beëindigd<sup>10</sup>. Met het oog hierop verzoekt de Stichting de pensioenkoepels hun oproep aan de pensioenfondsen te verbreden door gehoor te geven aan onderstaande aanbevelingen.

1. De Stichting doet een dringend beroep op werkgevers, pensioenfondsen en pensioenverzekeraars om in voorkomende gevallen deelnemers actief en tijdig<sup>11</sup> te informeren over de dekking van het partnerpensioen in de pensioenregeling waar men aan deelneemt en wat die dekking inhoudt als men van baan wisselt, werkloos wordt of met pensioen gaat. Voorkomen moet worden dat de deelnemer zich niet bewust is van een mogelijk niet toereikende dekking van het partnerpensioen.
2. Bij baanwisseling is niet alleen de informatie over de dekking van het partnerpensioen als onderdeel van de pensioenregeling van de oude werkgever van belang maar ook die van de nieuwe werkgever. Ook de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever heeft een taak om de werknemer hierover voldoende te informeren. Deze informatie kan in de zogeheten startbrief worden opgenomen. De informatie dient ook verstrekt te worden als er sprake is van een opschorting van het recht op waardeoverdracht.
3. De Stichting van de Arbeid beveelt partijen betrokken bij pensioenregelingen met partnerpensioen verzekerd op risicobasis evenals de daarbij betrokken pensioenfondsen en pensioenverzekeraars aan om na te gaan op welke wijze voorkomen kan worden dat onbedoeld een deelnemer geconfronteerd wordt met een niet-toereikende dekking van het partnerpensioen. Mocht desondanks toch daarvan sprake zijn, dan verdient het naar het oordeel van de Stichting aanbeveling om de deelnemer alsnog een toereikende dekking van het partnerpensioen aan te bieden. Daarbij kan dan ook worden aangegeven welke kosten voor de deelnemer hiermee zijn gemoeid.

In dit verband wordt nog opgemerkt dat, ook als waardeoverdracht om de een of andere reden niet plaatsvindt, de deelnemersjaren doorgebracht in de pensioenregeling van de vorige werkgever kunnen worden meeverzekerd in de nieuwe regeling zonder dat dit tot fiscale bovenmatigheid behoeft te leiden; dit, mits aannemelijk kan worden gemaakt dat sprake is van ontbrekende dienstjaren en van onvoldoende verzekering van het partnerpensioen over die jaren<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Zie het Besluit van 12 november 2009 tot wijziging van het Besluit uitvoering PW en Wet verplichte beroeps-pensioenregeling in verband met aanpassing van de regeling voor waardeoverdracht en de kostenregeling, in werking getreden op 29 december 2009; Stb. 2009, nr. 598. Dit besluit beoogt de procedure ingeval van opschorting van de plicht tot waardeoverdracht te verduidelijken en te bewerkstelligen dat pensioenuitvoerders op dezelfde wijze omgaan met opgeschorte waardeoverdrachten. Daartoe zijn regels gesteld voor de situatie van opschorting en het herleven van de plicht tot waardeoverdracht. Uitgangspunt hierbij is dat het voor de deelnemer zo eenvoudig mogelijk wordt gemaakt.

<sup>11</sup> Als het gaat om baanwisseling wordt met de term 'tijdig' bedoeld dat de informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder in ieder geval plaatsvindt voordat de nieuwe dienstbetrekking ingaat en dat in voorkomende gevallen nog kan worden gehandeld. Dit betekent ook dat het van groot belang is dat de werkgever standaard de pensioenuitvoerder informeert over een opzegging door de werknemer van zijn of haar dienstbetrekking zodra deze opzegging is ontvangen.

<sup>12</sup> Besluit van 8 september 2008 van de Staatssecretaris van Financiën, Stcrt. 2008, 183.

4. De Stichting van de Arbeid beveelt partijen betrokken bij pensioenregelingen met partnerpensioen verzekerd op risicobasis evenals de daarbij betrokken pensioenfondsen en pensioenverzekeraars aan erin te voorzien dat bij tussentijdse beëindiging van de deelneming voor de vertrekkende deelnemer met een gehuwde partner of een bij de burgerlijke stand geregistreerde partner gedurende een periode van maximaal 24 maanden een standaardomruil plaatsvindt van een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen in partnerpensioen tot ten hoogste 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen, tenzij de (ex)deelnemer daartegen expliciet bezwaar maakt. Aanbevolen wordt de omruil naar partnerpensioen na ommekomst van de gekozen tijdsperiode ongedaan te maken, tenzij betrokkene expliciet heeft aangegeven de omruil in stand te laten.

De tijdelijke standaardomruil kan, indien gewenst, ook worden toegepast op vertrekkende deelnemers die ongehuwd samenwonen en dit samenwonen hebben gemeld bij de pensioenuitvoerder.

Toepassing van de tijdelijke standaardomruil ontheft de betrokken pensioenuitvoerders niet van de taak om zorg te dragen voor een goede communicatie met betrokkene. Integendeel, een goede communicatie en voorlichting is zowel voorafgaand aan de tijdelijke standaardomruil als ook gedurende de periode waarin deze in stand blijft juist van groot belang.

In gevallen waar de tijdelijke standaardomruilregeling niet wordt toegepast, blijft uiteraard wel de wettelijke verplichting op grond van artikel 61 PW gelden om de vertrekkende deelnemer een aanbod te doen tot omruil van een deel van het ouderdomspensioen in partnerpensioen.

### Inventarisatie mogelijke problemen rond het partnerpensioen ingeval van baanmobiliteit en mogelijke oplossingen om onderdekking te voorkomen

Met betrekking tot de discussie of sprake is van een ontoereikend partnerpensioen (PP) dient rekening te worden gehouden met het feit dat het afhankelijk van de persoonlijke situatie is of ingeval van overlijden het besteedbaar inkomen van langstlevende ontoereikend is.

	Regeling oude werkgever	Regeling nieuwe werkgever	Vraagstuk
1.	OP	OP	Ongeacht of sprake is van waardeoverdracht; er is geen PP, dit is er ook niet geweest.
2.	OP	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Geen waardeoverdracht</i> Over het verleden is er geen PP. Dit is geen wijziging van de situatie; deze zat ook niet in de regeling.</li> <li>• <i>Wel waardeoverdracht:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Beschikbare premiereregeling</i> Afhankelijk van de inhoud van de regeling en bestemming van de premie is al dan niet PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum.</li> <li>2. <i>Kapitaalovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is doorgaans verzekerd.</li> <li>3. <i>Uitkeringsovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is verzekerd.</li> </ol> </li> </ul>
3.	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	OP	<p>Ongeacht of sprake is van waardeoverdracht bij einde dienstbetrekking bij de oude werkgever vervalt het recht op PP bij overlijden voor pensioendatum. Voor zowel de toekomst als het verleden is er geen PP bij overlijden voor pensioendatum.</p> <p>Wel heeft de deelnemer of de gewezen deelnemer het recht om een deel van het OP om te ruilen in een aanspraak op PP.</p>
4.	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Geen waardeoverdracht</i> Risicodekking voor PP voor het verleden vervalt. Het is wel mogelijk om OP om te ruilen in PP.</li> <li>• <i>Wel waardeoverdracht:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Beschikbare premiereregeling</i> Afhankelijk van de inhoud van de rege-</li> </ol> </li> </ul>

			<p>ling en bestemming van de premie is al dan geen PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum.</p> <p>2. <i>Kapitaalovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is doorgaans verzekerd.</p> <p>3. <i>Uitkeringsovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is verzekerd.</p>
5.	OP + PP	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Geen waardeoverdracht</i> PP over het verleden is opgebouwd en blijft ook na einde dienstbetrekking bestaan.</li> <li>• Wel waardeoverdracht (opgebouwde PP wordt omgezet in OP): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Beschikbare premieregeling</i> Afhankelijk van de inhoud van de regeling en bestemming van de premie is al dan niet PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum.</li> <li>2. <i>Kapitaalovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is doorgaans verzekerd.</li> <li>3. <i>Uitkeringsovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is verzekerd.</li> </ol> </li> </ul>
6.	OP + PP bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum op risicobasis	OP + PP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Geen waardeoverdracht</i> Risicodekking voor PP voor het verleden vervalt. Het is wel mogelijk om OP om te ruilen in PP.</li> <li>• Wel waardeoverdracht: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Beschikbare premieregeling</i> Afhankelijk van de inhoud van de regeling en bestemming van de premie is al dan niet PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum.</li> <li>2. <i>Kapitaalovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is doorgaans verzekerd.</li> <li>3. <i>Uitkeringsovereenkomst</i> Het PP voor het verleden bij overlijden tijdens deelnemerschap voor pensioendatum is verzekerd</li> </ol> </li> </ul>
7.	OP + PP	OP + PP	Het maakt in deze situatie voor het PP niet veel uit of sprake is van waardeoverdracht.

Uit dit overzicht kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

1. Of er sprake is van een probleem hangt af van de persoonlijke situatie. Is er een partner en is sprake van een ontoereikend inkomen ingeval van overlijden?
2. Er is wat betreft het partnerpensioen sprake van een enorme diversiteit in de wijze waarop hierin wordt voorzien. Ook blijkt het in een enkel geval voor te komen dat een partnerpensioenvoorziening in de pensioenregeling geheel ontbreekt. De grote diversiteit bemoeilijkt het vinden van één enkele oplossingsrichting in de tweede pijler. Een uiterste mogelijkheid waarover betrokkene beschikt, als door overlijden van de partner sprake is van een ontoereikend inkomen van de nabestaande, betreft de mogelijkheid van het afsluiten van een levensverzekering. Deze optie ligt overigens buiten de sfeer van de arbeidsrelatie (derde pijler).
3. Bij deelneming aan of overstap naar een beschikbare premiereregeling (premie-overeenkomst in de zin van de PW) is er, afhankelijk van de inhoud van de regeling en de bestemming van de premie, al dan niet voorzien in een aanspraak op partnerpensioen bij overlijden tijdens deelnemerschap vóór de pensioendatum. Ook in deze situatie kan het afsluiten van een private levensverzekering in de derde pijler een optie zijn.
4. Nu voor de meeste deelnemers een middelloonregeling geldt, is het voor de betrokken deelnemers die van baan wisselen in veel gevallen niet eenvoudig om uit te maken of waardeoverdracht wenselijk is of niet. De situatie met betrekking tot het partnerpensioen is hierbij één aspect dat van belang is om bij de afweging te betrekken, naast een aantal andere aspecten. Ook in die gevallen waarin een deelnemer besluit om geen waardeoverdracht te vragen, zou naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid een toereikende dekking van het partnerpensioen moeten kunnen worden gerealiseerd. Tenminste in die situaties waarin de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever ook voorziet in een partnerpensioen, al of niet op risicobasis.
5. Een goede, proactieve voorlichting is essentieel. Deelnemers moeten goed worden geïnformeerd over de dekking van het partnerpensioen in de pensioenregeling waar men aan deelneemt en wat die dekking inhoudt als men van baan wisselt, werkloos wordt of met pensioen gaat. Voorkomen moet worden dat de deelnemer zich niet bewust is van een ‘onvolledige’ of niet-toereikende’ dekking van het partnerpensioen. Bij baanwisseling is niet alleen de informatie over de dekking van het partnerpensioen als onderdeel van de pensioenregeling van de oude werkgever van belang maar ook die van de nieuwe werkgever. Onderdeel van de informatieverstrekking dient te zijn dat informatie voor alle gevallen (wel of geen baanwisseling) aan de deelnemer wordt aangeboden om te komen tot een voor betrokkene toereikende dekking van het partnerpensioen. Naast informatie over de kosten die hiermee voor de deelnemer zijn gemoeid.
6. Vanwege de relatie tussen de problematiek van een mogelijk ontoereikende dekking van het partnerpensioen en de aansluitingsproblematiek bij overstap naar een andere pensioenregeling, is het van belang zowel in de informatievoorziening als ook bij de te overwegen oplossingen aandacht te besteden aan de gevolgen van het wel of niet overgaan tot waardeoverdracht voor het partnerpensioen. Specifieke problemen kunnen ontstaan wanneer niet tot waardeoverdracht wordt overgegaan. Of wanneer waardeoverdracht niet kan worden gerealiseerd (onderdekking bij het uitgaande of ont-

vangende pensioenfonds) ingeval sprake is van overgang van een pensioenregeling met partnerpensioen op basis van risicodekking naar een pensioenregeling met partnerpensioen op opbouwbasis dan wel met partnerpensioen op basis van risicodekking.

Oplossingen kunnen zijn:

- gebruik van het recht op uitruil op grond van artikel 61, lid 1, PW van een deel ouderdomspensioen tegen een deel partnerpensioen bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever;
  - het aanbieden van de uitbreiding van de PP-risicodekking over dienstjaren doorgebracht bij vroegere werkgever(s). Veelal wordt in een dergelijke uitbreiding van de dekking als het ware automatisch voorzien bij waardeoverdracht. Hierbij is het op risicobasis verzekerde partnerpensioen een percentage (veelal 70%) van de maximaal te bereiken aanspraak op ouderdomspensioen. Het in de risicoverzekering meenemen van achterliggende dienstjaren is echter ook mogelijk ingeval waardeoverdracht niet wordt of niet kan worden geëffectueerd zonder dat hierdoor de regeling fiscaal bovenmatig wordt.
7. Verder kan een ongewild ontoereikende dekking van het partnerpensioen ontstaan als gevolg van het overlijden van de deelnemer na baanwisseling voordat de keuze voor uitruil op basis van artikel 61 lid 1, PW, dan wel voor waardeoverdracht kenbaar is gemaakt. Ook voor dergelijke calamiteiten dient naar het oordeel van de Stichting van de Arbeid een oplossing te worden gevonden.

Aan de ledenfondsen en aangeslotenen  
van de pensioenkoepels

Kenmerk : B/09/1054/GR  
Onderwerp : Nabestaandenpensioen op risicobasis

22 juni 2009

Geacht bestuur,

Graag vragen VB, UvB en OPF uw aandacht voor het volgende.

In de Tweede Kamer heeft het CDA-kamerlid Pieter Omtzigt op 17 februari 2009 vragen gesteld over mogelijke problemen bij nabestaandenpensioen op risicobasis, in het bijzonder over situaties waarin als gevolg van onderdekking van het pensioenfonds waardeoverdracht niet kan plaatsvinden.

*Wat is het probleem?*

Bij beëindiging van deelname aan een pensioenregeling met een nabestaandenpensioen op risicobasis eindigt ook de dekking voor het nabestaandenpensioen. Dit betekent dat in geval van overlijden na beëindiging van de deelname er geen nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd. Deelnemers kunnen dit op verschillende manieren ondervangen.

Allereerst is het mogelijk om bij beëindiging van de deelname het pensioenfonds te verzoeken een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in nabestaandenpensioen. Dit betekent dat er alsnog een nabestaandenpensioen is opgebouwd bij het (oude) pensioenfonds.

Een tweede mogelijkheid is om na aanvang van deelname aan een nieuwe pensioenregeling een verzoek tot waardeoverdracht in te dienen. Bij een aantal pensioenfondsen wordt het nabestaandenpensioen na waardeoverdracht mede gebaseerd op de achterliggende jaren. Waardeoverdracht is op dit moment echter in veel gevallen niet mogelijk omdat pensioenfondsen in onderdekking verkeren.

Bij andere pensioenfondsen wordt bij waardeoverdracht naar het nieuwe pensioenfonds een deel van de overdrachtswaarde uit de oude pensioenregeling standaard omgezet in nabestaandenpensioen. Voor de hoogte van het nabestaandenpensioen heeft dit hetzelfde effect als het uitruilen van ouderdomspensioen naar nabestaandenpensioen bij het oude pensioenfonds.

Veel deelnemers zijn zich echter niet bewust van de noodzaak, nu waardeoverdracht veelal niet mogelijk is, om ouderdomspensioen uit te ruilen in nabestaandenpensioen en missen daardoor een stuk nabestaandenpensioen.

De koepels maken zich zorgen dat, mede vanwege het opschorten van waardeoverdracht, nabestaanden zullen worden geconfronteerd met een lager nabestaandenpensioen dan wanneer waardeoverdracht wel had plaatsgevonden.

De Stichting van de Arbeid is bezig met het inventariseren van de problematiek en gaat bezien of daarvoor oplossingen kunnen worden gevonden. Er is een subwerkgroep ingesteld waarin ook vertegenwoordigers van OPF, VB en het Verbond van Verzekeraars deelnemen. Het proces in de Star-werkgroep zal nog enige tijd vergen. In de tussentijd kunnen er echter wel problemen ontstaan voor de nabestaanden van overleden deelnemers die worden geconfronteerd met een lager nabestaandenpensioen dan waarop zij rekenden.

#### *Oproep*

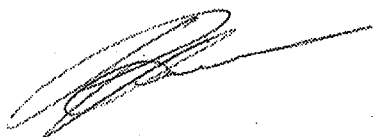
De pensioenkoepels roepen de pensioenfondsen op om zoveel mogelijk te voorkomen dat er schrijnende gevallen ontstaan als gevolg van de hierboven beschreven problematiek. Wij vragen de pensioenfondsen om in deze gevallen coulance toe te passen op basis van een hardheidsclausule in het pensioenreglement of toepassing van artikel 6:2 van het Burgerlijk Wetboek.

Concreet omvat onze oproep de volgende drie coulancemaatregelen:

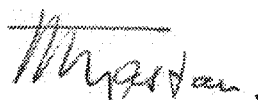
- Allereerst roepen wij de pensioenfondsen op om in geval van overlijden van een deelnemer tijdens opschorting van waardeoverdracht een nabestaandenpensioen uit te keren, waarbij wordt gedaan alsof waardeoverdracht wel geëffectueerd is. Bij hervatting van waardeoverdracht zal dan wel alsnog waardeoverdracht daadwerkelijk moeten plaatshebben, ondanks dat de deelnemer niet meer kan tekenen.
- Formeel moet een deelnemer bij beëindiging van de deelname binnen een beperkt aantal maanden aangeven of een deel van het ouderdomspensioen moet worden omgezet in nabestaandenpensioen. Deze termijn is mogelijk al verstreken als een deelnemer zich realiseert dat vanwege de opschorting van waardeoverdracht het zinvol is om eerst te verzoeken tot deze omzetting. Daarom roepen wij de pensioenfondsen op om coulant om te gaan met de termijn die geldt voor het indienen van het verzoek tot omzetting.
- Tenslotte geldt voor alle fondsen dat informeren van deelnemers over de eventuele gevolgen van het beëindigen van deelname aan de pensioenregeling voor het nabestaandenpensioen van groot belang is. Formeel ligt de verplichting voor het informeren van de deelnemer alleen bij het oude pensioenfonds. Wij doen aan het nieuwe pensioenfonds de oproep om in de situatie van opschorting van waardeoverdracht zijn nieuwe deelnemers ook te wijzen op mogelijk onvolledige nabestaandendeckking.

Met uitvoering van deze coulancemaatregelen zullen bedoelde schijnende gevallen zoveel mogelijk worden voorkomen. Dit neemt niet weg dat de Star-werkgroep tot de conclusie kan komen dat aanvullende wettelijke maatregelen wenselijk zijn.

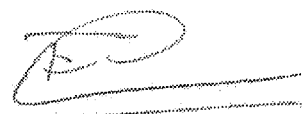
Met vriendelijke groet,



G.P.C.M. Riemen  
Directeur VB



mr. R. Bastian  
Directeur UvB



mr. F. Prins  
Directeur OPF

