

**Prof. mr. drs. M. Heemskerk**

Hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen, advocaat-partner bij Heldlaw en raadsheer-plaatsvervanger bij het Hof Den Bosch

**Mr. drs. C. Dekkers MFP FFP CFP®**

Senior pensioenspecialist bij Pensioennavigator

Het Pensioenakkoord is grotendeels een pensioenfondsakkoord. Het pensioenstelsel wordt herzien om de problemen bij pensioenfondsen op te lossen. In deze bijdrage¹ concentreren wij ons op de keuze die werkgevers hebben voor de circa 50.000² verzekerde regelingen met zo'n 1,3 miljoen deelnemers.³ Wat te doen met de verzekerde regeling in de Wet toekomst pensioenen? Voor verzekerde pensioenregelingen geldt overgangsrecht. Wij inventariseren diverse mogelijkheden die het conceptwetsvoorstel biedt om verzekerde regelingen voort te zetten. Wij doen enkele suggesties om gebreken en problemen in het overgangsrecht voor progressieve premies te verduidelijken in het wetsvoorstel.

Wat te doen met de verzekerde regeling in de Wet toekomst pensioenen?

DE TRANSITIE NAAR DE PREMIEOVEREENKOMST

Uitgangspunt van het conceptwetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (Wtp) van 18 december 2020⁴ is dat *alle* pensioenovereenkomsten premieovereenkomsten worden. Er komen vier soorten premieovereenkomsten (art. 10 Wtp):

- 1 de nieuwe premieovereenkomst;
- 2 de verbeterde premieovereenkomst;
- 3 een premie-uitkeringsovereenkomst; en
- 4 een premie-kapitaalovereenkomst.

Vanaf 1 januari 2022 is het aangaan van uitkeringsovereenkomsten niet meer toegestaan. Bestaande uitkerings- en uitvoeringsovereenkomsten moeten ultimo 2025 zijn aangepast. De uitkeringsovereenkomst verdwijnt, de nieuwe premieovereenkomst verschijnt.⁵ Bij alle premieovereenkomsten is een leeftijds^{onafhankelijke} pensioenpremie verplicht (art. 17 Wtp). Werkgevers en sociale partners moeten uiterlijk op 1 januari 2024 de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan sturen aan de pensioenuitvoerder (art. 150c Wtp). Uiterlijk 1 januari 2026 moet de gekozen premieovereenkomst worden uitgevoerd. Pensioenfondsen mogen alleen de nieuwe premieovereenkomst en de verbeterde premieovereenkomst (met verplichte solidariteitsreserve) uitvoeren.⁶ Werkgevers met een verzekerde regeling hebben niet vier maar

1 Deze bijdrage is een bewerking van de presentatie die wij gaven op 25 februari 2021 voor Pensioennavigator over het overgangsrecht voor verzekerde regelingen.
2 Hoofdlijnennotitie 22 juni 2020, p. 38.
3 <https://www.verzekeraars.nl/verzekeringsthemas/leven/pensioenen>
4 <https://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen>

5 Concept MvT, p. 53.
6 Concept MvT, p. 17.

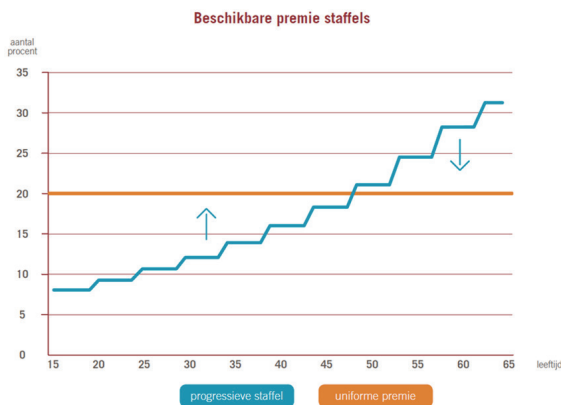


vijf opties. Dankzij overgangsrecht is het mogelijk leeftijdsafhankelijke premies te handhaven (art. 220e Wtp).

DE REDEN VOOR HET OVERGANGSRECHT BIJ VERZEKERDE REGELINGEN

Een overstap van een premiestaffel naar een vlakke premie is voor sommige leeftijdsgroepen nadelig. Werkgevers zijn niet bereid om de premielasten te verhogen. Dat betekent dat budgettair neutrale voortzetting leidt tot een lagere premie voor oudere werknemers. Zij kunnen minder pensioen opbouwen dan voorheen. Jongere werknemers zullen bij een vlakke premie een hogere premie ontvangen (zie figuur 1). Een grote groep deelnemers dreigt geconfronteerd te worden met een onevenwichtige transitie, aldus het conceptwetsvoorstel.

Figuur 1 Gevolgen overstap premiestaffel naar vlakke premie



In het Pensioenakkoord was als randvoorwaarde kostenneutraliteit afgesproken. Omdat het nadelige effect niet binnen de pensioenregeling gecompenseerd kan worden, is besloten dat werkgevers met verzekerde regelingen de progressieve premie mogen handhaven.¹

.....

Keuze gaat waarschijnlijk tussen verbeterde premieregeling en progressieve premie

.....

1 Concept MvT, p. 12.

HANDHAVEN VAN PROGRESSIEVE PREMIES

Het conceptwetsvoorstel maakt eerbiedigende werking mogelijk door overgangsrecht voor progressieve premies toe te staan. Dat overgangsrecht geldt voor mensen die deelnemen in een premieovereenkomst met progressieve premies die bestaat vóór inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (gepland 1 januari 2022). Het overgangsrecht is ook mogelijk voor uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie die bij verzekeraars zijn ondergebracht. Een werkgever kan er dan voor kiezen om ook na 2025 de progressieve premies voor dat bestaand personeel voort te zetten.²

VOORWAARDEN TOEPASSING OVERGANGSRECHT

- 1 Progressieve premie moet bestaan vóór inwerkingtredingsdatum Wtp.
- 2 Uitkeringsovereenkomst verzekeraar of premieovereenkomst met progressieve premie.
- 3 Alleen voor bestaande deelnemers.

Na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen (1 januari 2022) zijn nieuwe pensioenovereenkomsten met een progressieve premie niet langer toegestaan. Vanaf 1 januari 2026 is voor nieuwe werknemers alleen nog een premieovereenkomst met een vlakke premie mogelijk. Een werkgever die kiest voor overgangsrecht weet dat er na 2026 twee verschillende pensioenovereenkomsten zijn binnen zijn onderneming.

KEUZES VOOR WERKGEVERS MET EEN VERZEKERDE REGELING

Wij verwachten dat werkgevers met een verzekerde regeling veelal kiezen voor ofwel handhaving van progressieve premies of voor een overstap naar de verbeterde premieovereenkomst met een vlakke premie. De verplichte solidariteitsreserve (art. 10c Wtp) in de nieuwe premieovereenkomst maakt de uitvoering voor verzekeraars complex. Daarom zullen weinig verzekeraars dat type premieovereenkomst aanbieden. De combinatie van handhaving van de progressieve premie en de nieuwe premieovereenkomst is volgens het conceptwetsvoorstel niet toelaatbaar, juist vanwege de solidariteitsreserve.³ Ook de in artikel 10 Wtp genoemde premie-uitkeringsovereenkomst en premie-kapitaalovereenkomst zien wij niet

2 Concept MvT, p. 12.

3 Art. 220 e lid 1 onder c Wtp.

als de meest voor de hand liggende keuzes voor werkgevers.

KIEZEN VOOR DE VERBETERDE PREMIEREGELING: TRANSITIEPLAN

Een werkgever die kiest voor de verbeterde premiereregeling, kiest voor een vlakke premie. Die werkgever moet de gewijzigde pensioenovereenkomst en het wettelijk verplichte transitieplan uiterlijk op 1 januari 2024 hebben gestuurd aan de pensioenuitvoerder. Bij een overstap vanuit een premiestaffel is de vlakke premie nadelig voor bepaalde groepen. In dat transitieplan moeten onder meer de effecten per leeftijdscategorie staan van de overstap op de nieuwe pensioenregeling, berekend in netto- of brutoprofijt. Een evenwichtige overstap betekent volgens het conceptwetsvoorstel dat het nadeel adequaat en evenwichtig wordt gecompenseerd. Die compensatie-afspraken moeten in het transitieplan staan met een financieringsplan (art. 150d-f Wtp).

Het arbeidsvoorwaardelijk traject moet vóór 1 januari 2024 zijn afgerond. Dat betekent dat de wijziging van de pensioenovereenkomst met de werknemers en zo nodig het instemmingstraject met de ondernemingsraad (zie art. 27 WOR) moet zijn doorlopen. De pensioenkosten en eventuele compensatie zal de werkgever voor het traject in kaart willen hebben en willen vergelijken met het alternatief van progressieve premies.

Het Pensioenakkoord is grotendeels een pensioenfondsakkoord

INVOERING VLAKKE PREMIE VÓÓR DE WET TOEKOMST PENSIOENEN: GEEN TRANSITIEPLAN?

De eisen van het transitieplan en de aangekondigde wetgeving leiden er in de praktijk toe dat werkgevers (althans hun pensioenadviseurs) overwegen om vóór inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen alvast een vlakke premie te introduceren. Dan is het wettelijk transitieplan niet verplicht. Nadeel van de introductie van een vlakke premie is dat het laagste leeftijdscategorie van de fiscale premiestaffel dan leidend is. Met een marktrentestafel kan de premie nog aardig oplopen. Compensatie in andere emolumenten kan

een rechtsgeldige wijziging vergemakkelijken. Deze strategie kan uiteraard verstandig blijken. Het is raadzaam om aan te geven dat die wijziging is gebaseerd op een *conceptwetsvoorstel*. Het wetgevingsproces is omgeven met politieke onzekerheid. Bij eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst moet de werkgever een voldoende zwaarwegend belang hebben waarvoor het belang van de werknemer moet wijken (vergelijk art. 19 Pensioenwet). De bepalingen over het transitieplan vervallen na 1 januari 2026. Dus ook artikel 150e Pensioenwet. Werkgevers die na 2026 alsnog besluiten de premieovereenkomst met progressieve premie om te zetten in een leeftijdsonafhankelijke premie dienen toch de transitie-effecten inzichtelijk te maken via de netto- of brutoprofijtmethode.¹

OVERGANGSRECHT PROGRESSIEVE PREMIES: BEPERKT TOT VERZEKERDE REGELINGEN?

Het alternatief is om de progressieve premie te handhaven. Zowel artikel 220e Wtp als de memorie van toelichting suggereren dat het overgangsrecht alleen geldt voor de bestaande pensioenregeling met progressieve premie die is ondergebracht bij een verzekeraar. Het overgangsrecht geldt ‘indien op 31 december 2021 sprake was van een premieovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage of een uitkeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1, zoals dat artikel luidde op 31 december 2021, met een met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar’. De concept memorie van toelichting sluit daarbij aan: “Voor op 31 december 2021 bestaande premieovereenkomsten of op 31 december 2021 bestaande uitkeringsovereenkomsten, ondergebracht bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet, geldt dat ook na 2025 gebruik kan worden gemaakt van een progressieve premiestaffel”. Het overgangsrecht geldt dus voor premie- én uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie die zijn ondergebracht bij een verzekeraar. Die uitleg betekent dat handhaving van progressieve premies bij andere pensioenuitvoerders – zoals premiepensioeninstelling, algemeen pensioenfonds of ondernemingspensioenfonds – niet is toegestaan. De reden voor het overgangsrecht was voorkomen van onevenwichtige transitie omdat nadeel niet kostenneutraal gecompenseerd kan worden binnen de pensioenregeling. Die situatie doet zich ook voor bij premiepensioeninstellingen. Dan is het niet logisch om andere uitvoerders in dezelfde situatie uit te sluiten van

1 Concept MvT, p. 196.

het overgangsrecht. Het overgangsrecht oogt niet consistent op dit punt.

OVERGANGSRECHT PREMIEOVEREENKOMSTEN MET PROGRESSIEVE PREMIE VOOR ALLE PENSOENUITVOERDERS?

Een andere uitleg van het overgangsrecht, waarbij alle pensioenuitvoerders met een premieovereenkomst de progressieve premie mogen handhaven, is eveneens mogelijk. Bij die uitleg is de uitzondering voor verzekeraars beperkt tot uitkeringsovereenkomsten met een progressieve premie. De memorie van toelichting biedt daarvoor aanknopingspunten: “Het overgangsrecht is specifiek bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake is van (1) een premieregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) of (2) een uitkeringsregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar”.¹ Bij die laatste uitleg kunnen alle premieovereenkomsten met een progressieve premie van alle pensioenuitvoerders worden voortgezet. Dan valt bijvoorbeeld de premiestaffel van verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds Stipp onder het overgangsrecht. Datzelfde geldt voor premieovereenkomsten met een progressieve premie bij een algemeen pensioenfonds, ondernemingspensioenfonds of vrijwillige pensioenregelingen bij een (verplichtgesteld) bedrijfstakpensioenfonds. De wettelijke default bij pensioenfonds is dat daar wordt ‘ingevoerd’ via collectieve waardeoverdracht (art. 150l Wtp). Dat verhoudt zich niet goed tot handhaving van de progressieve premie. Het lijkt geen recht te doen aan de reden voor het overgangsrecht als uitzondering: geen kostenneutrale compensatie mogelijk. Verduidelijking is hier noodzakelijk. Veel werkgevers en uitvoerders weten nu niet waar ze aan toe zijn.

BELEMMERINGEN OM UITKERINGSOVEREENKOMSTEN MET PROGRESSIEVE PREMIE VOORT TE ZETTEN

Een werkgever met een uitkeringsovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar, mag die progressieve premie voortzetten. Wij signaleren twee belemmeringen. Ten eerste maakt het conceptwetsvoorstel niet duidelijk wat verstaan wordt onder een progressieve

premie bij een uitkeringsovereenkomst. Wij vermoeden dat hiermee de actuariële premie wordt bedoeld. Voor iedere toegezegde euro aan pensioenuitkering wordt immers de premie naarmate de deelnemer ouder is, duurder. Dat suggereert dat bijvoorbeeld een verzekerde CDC-regeling kan worden voortgezet. Het overgangsrecht ziet op het hanteren van een progressieve premie en niet op het karakter van de pensioenovereenkomst.² Toch is het overgangsrecht bij uitkeringsovereenkomsten die zijn ondergebracht bij een algemeen- of ondernemingspensioenfonds niet van toepassing. Daar worden de premies ook actuariel vastgesteld. Kennelijk meent de conceptwetgever dat daar compensatie mogelijk is of dat er zal worden ingevaren en dat daarom geen overgangsrecht nodig of wenselijk is.

Compensatie moet kostenneutraal

Ten tweede gaat het conceptwetsvoorstel ervan uit dat de middelloonregeling (uitkeringsovereenkomst) vóór 1 januari 2026 wordt gewijzigd naar een premieovereenkomst. Uiterlijk 1 januari 2026 moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast aan het nieuwe fiscale regime (premiebegrenzing). Die premiebegrenzing is moeilijk verenigbaar met een uitkeringsovereenkomst met opbouwpercentages. Er zit een fiscale adder onder het gras. In de concept MvT is overwogen dat de pensioenregeling niet op meer dan ondergeschikte punten mag worden gewijzigd. Het fiscale overgangsrecht (de premiestaffel) vervalt dan.³ Tijdens de behandeling van de Wet fiscale behandeling pensioenen is over die ‘ondergeschiktheidseis’ opgemerkt: “Zodra echter een wijziging in de pensioenrechten zelf wordt aangebracht die niet het gevolg is van opgelegd overheidsbeleid anders dan de onderhavige regimewijziging, zal dat er toe moeten leiden dat de regeling in overeenstemming met het voorliggende wetsvoorstel wordt gebracht”.⁴ Een wijziging van uitkeringsovereenkomst naar premieovereenkomst lijkt daarom geen ondergeschikt punt. Het Centraal Aan-

1 Concept MvT, p. 152, vergelijk p. 12.

2 Concept MvT, p. 195.

3 Concept MvT, p. 203

4 *Kamerstukken II*, 26020,1998/99. Nota naar aanleiding van het verslag, nr. 6, p. 29.

spreekpunt Pensioenen (CAP) heeft in antwoord op vragen van Aegon Adfis gekozen voor een pragmatische oplossing. Als een werkgever een middelloonregeling tussen 2022 en 2026 omzet in een stijgende staffel is volgens het CAP sprake van een meer dan ondergeschikte wijziging. Toch hoeft de werkgever niet naar een vlakke premie. Voor die situatie kan voortijdig de overstap gemaakt worden naar de 1,5%-staffel van artikel 38q Wet LB 1964.¹ Onduidelijk is wat de gevolgen zijn indien een werkgever na 2026 de 1,5%-staffel alsnog op meer dan ondergeschikte punten wijzigt. De wetgever dient de definitie van meer dan ondergeschikt nader uit te werken en het standpunt van CAP een juridische basis te geven. Nieuwe pensioenregelingen moeten direct voldoen aan de wettelijke en fiscale eisen die in dit wetsvoorstel zijn toegelicht. Hieronder wordt een vlakke premie verstaan met een premiegrens van 30% van de pensioengrondslag². Onder een nieuwe pensioenregeling wordt niet verstaan een beperkte aanpassing van een bestaande pensioenregeling, zoals het verlagen van het opbouwpercentage van een uitkeringsovereenkomst.³

PENSIOENKOSTEN VLAkke EN PROGRESSIEVE PREMIES VERGELIJKEN

Wij verwachten dat werkgevers⁴ die pensioenovereenkomsten hebben met progressieve premies een pensioenkostenvergelijking gaan maken. Wat zijn de pensioenkosten van handhaving van progressieve premies versus de pensioenkosten van een vlakke staffel? Die kostenvergelijking zal niet zijn beperkt tot de huidige kostenvergelijking, maar ook toekomstige ontwikkelingen in het personeelsbestand omvatten. Bij die scenarioanalyse is de invulling van het transitieplan, eventuele compensatie en kostenneutraliteit relevant. Die elementen spelen ook een rol bij de rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst met de werknemers en in het instemmingstraject met een ondernemingsraad (of informatie/advies van de PVT of personeelsvergadering).

Er zijn ook niet-financiële effecten. Bij handhaving van de progressieve premie heeft de oudere werknemer een prikkel om in dienst te blijven. Sterker nog,

de werkgever krijgt een bijzondere informatieplicht om hem te wijzen op een lagere premie bij een overstap naar een andere werkgever met een vlakke premie. Dat moet op zijn uniform pensioenoverzicht en in de stopbrief staan. Besluit de werkgever de handhaving van de stijgende premiestaffel in te wisselen voor een vlakke premie, dan moet hij eveneens de transitie-effecten inzichtelijk maken. Bij een instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad moet dat worden gedeeld.⁵ Noemenswaardig is dat de werkgever die de transitie-effecten volgens de brutoprofijtmethode moet berekenen, geen rekening hoeft te houden met toekomstige economische scenario's.⁶ Bij het berekenen van de contante waarde van de toekomstige premie-inleg blijven rendementsverwachtingen buiten beschouwing.

Een werkgever met een vlakke premie zal niet snel kiezen voor een progressieve premie om zo het overgangsrecht te kunnen benutten. Dat is niet kostenneutraal of leidt voor een deel van de populatie waarschijnlijk tot nadeel. Dat bemoeilijkt eenzijdige wijziging.

OVERGANGSRECHT LEIDT TOT ONGELIJKE BEHANDELING EN ARBEIDSMARKTEFFECTEN

Handhaving van de premiestaffel leidt vanaf 2026 tot ongelijke behandeling van bestaand en nieuw personeel. Het bestaande personeel valt dan nog onder het overgangsrecht met de leeftijdsafhankelijke pensioenpremie. Het nieuwe personeel heeft een gelijke, vlakke premie. Dat kan leiden tot onrust op de werkvloer. Jongere werknemers vanaf 2026 ontvangen dan mogelijk een hogere premie dan hun collega's van hetzelfde leeftijdscohort in de premiestaffel. Nieuwe oudere werknemers ontvangen in de vlakke staffel mogelijk een lagere pensioenpremie dan bestaande werknemers. Een andere optie is dat de werkgever voor nieuwe werknemers een dusdanig lage vlakke premie toezegt dat van een adequate pensioenregeling geen sprake meer is. Op deze plaats volstaan wij met de opmerking dat dit tot claims kan leiden over schending van goed werkgeverschap, het beginsel van gelijke behandeling of indirect leeftijdsonderscheid.⁷ Dat betekent niet dat dit onderscheid is verboden, maar wel dat dit tot gedoe op de werkvloer en

1 <https://www.aegon.nl/zakelijk/adfis-nieuws/cap-beantwoordt-vragen-over-overgangsregime-wet-toekomst-pensioenen>

2 Concept MvT, p.150.

3 Concept MvT, p.150.

4 Althans hun pensioenadviseurs.

5 Concept MvT, p. 153.

6 Concept MvT, p. 93.

7 Concept MvT, p. 154.

mogelijke procedures gaat leiden.¹ Handhaving van de bestaande premiestaffel kan ertoe leiden dat jongere werknemers gelijke behandeling wensen en de hogere premie van hun oudere collega's vorderen. Dan moet de werkgever een objectieve rechtvaardiging hebben voor dat leeftijdsonderscheid.² Er moet een legitiem doel zijn, dat passend en noodzakelijk is voor het leeftijdsonderscheid. Is de progressieve premie noodzakelijk als een vlakke premie een alternatief is met minder leeftijdsonderscheid? De werkgever zal aanvoeren dat hij rekening houdt met de gerechtvaardigde verwachtingen van het bestaande personeel. Het overgangsrecht kan bij een 21-jarige werknemer in 2025 decennialang duren. Wij achten de kans groot dat hierover procedures gaan komen bij het CRM (College voor de Rechten van de Mens) of de civiele rechter.

Onduidelijk is wat onder progressieve premie wordt verstaan

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De uitkeringsovereenkomst verdwijnt, de premieovereenkomst met een vlakke premie verschijnt. Werkgevers die een progressieve premie hebben ondergebracht bij een verzekeraar kunnen er in het conceptwetsvoorstel voor kiezen om de leeftijdsafhankelijke premies te handhaven. Wij verwachten dat werkgevers (hun adviseurs) de pensioenkosten in kaart gaan brengen van de verbeterde premieovereenkomst en handhaving van de premiestaffel. Nadeel van een overstap naar de vlakke premie is dat nadeel voor leeftijdscohorten gecompenseerd moet worden en een wettelijk transitieplan moet worden opgesteld. Handhaving van de stijgende premiestaffel leidt op termijn tot een pensioenovereenkomst voor bestaande werknemers (progressieve staffel) en één voor nieuwe werknemers (vlakke staffel), inclusief ongelijke behandelings- en discriminatievragen. De wijziging naar een premieovereenkomst moet vóór 2024

zijn voltooid. Werkgevers die het overgangsrecht willen benutten doen er verstandig aan om vóór 2022 (althans inwerkingtredingsdatum) hun opties in beeld te hebben. Dat is het begin van een wijzigings- en medezeggenschapstraject. Zonder instemming van werknemers moet de werkgever een voldoende zwaarwichtig belang hebben voor eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst, waarvoor het belang van de werknemer moet wijken. Instemming van de OR (of het onthouden daarvan) legt gewicht in de schaal.

AANBEVELINGEN: VERDUIDELIJK REIKWIJDTE OVERGANGSRECHT EN OVERSTAP UITKERINGSOVEREENKOMST

Doel van het overgangsrecht is om een onevenwichtige transitie met kostenstijgingen of nadelige pensioengevolgen voor groepen te voorkomen. Het huidige overgangsrecht is onduidelijk en beantwoordt niet aan die doelstelling. De huidige formulering beperkt het overgangsrecht tot progressieve premies bij verzekerde regelingen. Dat heeft als ongewenst gevolg dat er nadelige gevolgen zijn voor werkgevers/werknemers met progressieve premies bij andere pensioen-uitvoerders, zoals premiepensioeninstellingen.

Voor zover het overgangsrecht bedoeld is om progressieve premies te handhaven bij alle pensioenuitvoerders betekent het dat ook premieovereenkomsten bij (verplicht)gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, algemene- en ondernemingspensioenfondsen kunnen worden voortgezet. Dat rijmt niet met de wettelijke default om bij pensioenfondsen in te varen en oogt evenmin te leiden tot een evenwichtige transitie. Onduidelijk is eveneens wat de conceptwetgeving bedoelt met uitkeringsovereenkomsten met progressieve premies (actuariële premies zoals bij een CDC-regeling?). Bij de noodzakelijke verbeteringsbevelen wij aan om te bevestigen dat de uitkeringsovereenkomst vóór 2026 kan worden gewijzigd naar een premieovereenkomst zonder in strijd te handelen met fiscale regelgeving die meer dan ondergeschikte wijzigingen verbiedt. De rechtspraktijk is gebaat bij veel meer duidelijkheid over het overgangsrecht.

1 Vergelijk voor toetsing HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312 (Parallel Entry); CRM 2016-101 (Shell).
2 Art. 7 lid 1 sub c WGBL.