

Vergaderjaar 2012–2013

**33 290**

**Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet werk en bijstand, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met stapsgewijze verhoging en koppeling aan de stijging van de levensverwachting van de pensioenleeftijd (Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd)**

**N**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten -Generaal

Den Haag, 17 januari 2013

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd is aan uw Kamer toegezegd om de mogelijkheden en risico's te onderzoeken van een dusdanige aanpassing van de Pensioenwet dat mogelijk wordt dat pensioenuitvoerders voor zowel bestaande als nieuwe aanspraken – onder actuair neutrale herrekening – één pensioenleeftijd kunnen hanteren zonder tussenkomst van de individuele pensioendeelnemers (kamerstukken I 2011/12, 33 290, C, blz. 16).

Na onderzoek en overleg met betrokken organisaties ben ik tot de volgende conclusies gekomen.

Het verzoek om één pensioenleeftijd te kunnen hanteren kan aantrekkelijk zijn voor pensioenuitvoerders vanwege de aanpassing van de pensioenrichtleeftijd in het Witteveenkader in 2014. Het kan ook al per 2013 interessant zijn indien sociale partners op deze wetswijziging vooruitlopen teneinde tegemoet te komen aan de noodzakelijke maatregelen die zijn aangegeven in de brief van 24 september 2012 (kamerstukken II 2011/12, 32 043, nr. 129).

Door het hanteren van één pensioenleeftijd voor alle opgebouwde aanspraken kunnen pensioenuitvoerders mogelijk ook de uitvoeringskosten beperken. Daarnaast kan het hanteren van één pensioenleeftijd een heldere communicatie aan (gewezen) deelnemers eenvoudiger maken. Deelnemers (en gewezen deelnemers) worden bij het hanteren van een pensioenleeftijd in de communicatie beter in staat gesteld om de eigen pensioensituatie zo goed mogelijk te beoordelen.

Bij het collectief actuair herrekenen van aanspraken naar een hogere pensioenrichtleeftijd (67 jaar) wordt de omvang van de pensioenuitkering vanaf die nieuwe pensioenleeftijd hoger. Er is in zoverre derhalve geen

sprake van een aantasting van pensioenaanspraken. Het proces van waardeoverdracht en de instemming van individuele deelnemers, zoals dat geregeld is in de Pensioenwet, is dan ook niet aan de orde. Wel kan een wijziging van de pensioenovereenkomst aan de orde zijn, maar daar is het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht op van toepassing. Een pensioenuitvoerder kan besluiten tot collectieve herrekening naar een hogere pensioenleeftijd. Als die herrekening actuariael neutraal plaatsvindt en het pensioenreglement erin voorziet dat betrokkene de pensioeningangsdatum individueel weer naar de oorspronkelijke pensioenleeftijd terug kan zetten, zonder dat dit op voorhand de rechten aantast, dan biedt de Pensioenwet hiervoor de ruimte. Een aanpassing van de Pensioenwet is daarvoor niet noodzakelijk.

Wel kan een actuariael neutrale omzetting naar één pensioenleeftijd (en het vervolgens individueel terugzetten naar de oorspronkelijke pensioenleeftijd) tot gevolg hebben dat het uiteindelijke pensioenresultaat van een deelnemer leidt tot een verschil ten opzichte van de situatie dat die beide omzettingen niet hadden plaatsgevonden. Dit kan ten voordele of ten nadele van de individuele (gewezen) deelnemer uitpakken. Er kan in individuele situaties een verschil ontstaan omdat bij een collectieve omzetting collectieve grondslagen worden gehanteerd en bij een individuele omzetting moet worden uitgegaan van vervroegingsfactoren die op het moment van daadwerkelijke vervroeging gelden.

Dergelijke verschillen zijn niet nieuw. Ook nu krijgen veel deelnemers gepresenteerd hoe hoog het pensioen is als ze eerder of later uittreden. Dat er verschillen ontstaan is inherent aan het hanteren van collectieve factoren die periodiek worden herzien. De verschillen die als gevolg van deze factoren kunnen ontstaan, zijn klein in verhouding tot andere factoren die een veel grotere invloed op het uiteindelijke pensioenresultaat hebben (zoals een verandering in de levensverwachting of kortingen). Ik verwacht op basis van de huidige stand van zaken dan ook geen problemen bij de collectieve omzetting naar één pensioenleeftijd.

De eerder genoemde besparing van uitvoeringskosten en het belang van een heldere communicatie kunnen opwegen tegen het mogelijke verschil in het uiteindelijke pensioenresultaat van (een deel van) de betrokken (gewezen) deelnemers. Die uiteindelijke weging van deze belangen is aan de pensioenuitvoerder. De wetgever kan het maken van die (evenwichtige) belangenafweging – en de verantwoordelijkheid voor eventueel daaruit voortvloeiende verschillen – niet van pensioenuitvoerders overnemen.

Indien pensioenuitvoerders tot de conclusie komen dat zij kunnen en willen overgaan tot het hanteren van één pensioenrichtleeftijd, dan biedt de Pensioenwet hiervoor zoals gezegd de benodigde ruimte. Dan moet overigens wel zijn voldaan aan de eerder genoemde voorwaarden: er is sprake van collectieve actuariële neutrale herrekening en het pensioenreglement voorziet erin dat betrokkene de pensioeningangsdatum weer naar de oorspronkelijke pensioenleeftijd kan terugzetten.

Ten slotte maak ik van de gelegenheid gebruik om te wijzen op het volgende. Het hanteren van een hogere pensioenleeftijd noopt tot een aanpassing van de pensioenregeling en – voor zover van toepassing – de verplichtstelling (op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 of de Wet verplichte beroepspensioenregeling). Zonder aanpassing van de pensioenregeling en de verplichtstelling is er geen juridische grondslag voor het hanteren van een hogere pensioenleeftijd. Het is aan de pensioenfondsen zelf om te beoordelen of wijziging van de pensioenregeling dan wel aanpassing van de verplicht-

stelling nodig is en een daartoe strekkende melding dan wel aanvraag in te dienen.

De Tweede Kamer zal een afschrift van deze brief ontvangen.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma