

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1304

Vragen van het lid **Lodders** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *waardeoverdracht* (ingezonden 6 februari 2014).

Antwoord van Staatssecretaris **Klijnsma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 3 maart 2014)

#### Vraag 1

Kunt u aangeven in welke situaties op dit moment waardeoverdracht mogelijk is?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Waardeoverdracht is mogelijk in de situaties omschreven in de artikelen 70 – 92 van de Pensioenwet, te weten:

- bij wisseling van werkgever of toetreding tot een beroepspensioenregeling,
- bij een andere pensioenovereenkomst met dezelfde werkgever,
- bij toepassing van het keuzerecht of keuzemogelijkheid,
- op datum van omzetting in een pensioenuitkering of bij het bereiken van de pensioendatum,
- bij collectieve waardeoverdracht op verzoek van de werkgever of bij liquidatie van de pensioenuitvoerder, en
- aan een pensioeninstelling buiten Nederland en vanuit het buitenland naar een pensioenuitvoerder binnen Nederland.

#### Vraag 2

Hoeveel mensen maken (de afgelopen 5 jaar) jaarlijks gebruik van waardeoverdracht? Welk bedrag is hiermee gemoeid?

#### Antwoord 2

Uit het onderzoeksrapport «Praktijk in waardeoverdracht» van SEO dat op 29 november 2010 door de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Kamerstukken II 2010/2011, 32 043, nr. 21) aan de Tweede Kamer is aangeboden, bleek dat jaarlijks ca. 115.000 waardeoverdrachten plaatsvinden, waarbij € 1,7 mrd. aan pensioenvermogen van uitvoerder wisselt.

<sup>1</sup> Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over «Waardeoverdracht», 20 januari 2014, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (32043-197)

### Vraag 3

Wat zijn volgens u de grootste knelpunten van het huidige systeem van waardeoverdracht?

### Antwoord 3

Een belangrijk knelpunt is de zogenoemde bijbetalingsproblematiek voor werkgevers als gevolg van het verschil in financieringswijze tussen verzekeraars en pensioenfondsen. Ook voor werknemers kan deze bijbetalinglast nadelig zijn omdat het de arbeidsmobiliteit van (vooral oudere) werknemers kan beperken. Ter tijdelijke ondervanging van dit probleem is een tijdelijke beperking van de plicht tot waardeoverdracht gerealiseerd met het besluit van 21 september 2012 (Stb 2012, 452) dat op 1 januari 2013 in werking is getreden. Verder is het, ondanks inspanningen ter vergroting van de transparantie van pensioenen en van het pensioeninzicht van deelnemers, voor deelnemers lastig is om een goede, rationele keuze te maken met betrekking tot waardeoverdracht. De Stichting van de Arbeid heeft in haar advies van 27 juni 2013 (dat is gevoegd bij mijn brief van 20 januari 2014) erop gewezen dat ook goed moet worden gekeken naar de problematiek van kleine pensioenen en naar mogelijke consequenties voor het nabestaandenpensioen.

### Vraag 4

Betekent uw uitspraak «ik wil een serieuze poging doen om waardeoverdracht te behouden», dat u heeft overwogen om de waardeoverdracht te beperken? Deelt u de mening dat de keuzevrijheid van pensioen voor werknemers van groot belang is en dat waardeoverdracht dus altijd mogelijk moet blijven?

### Antwoord 4

Ik hecht aan de individuele keuzevrijheid van werknemers om bij baanwisseling de waarde van hun opgebouwde pensioenaanspraken wel of niet te kunnen overdragen. Tegelijkertijd concludeer ik dat uit het advies van de Stichting van de Arbeid van 27 juni 2013 blijkt dat de meningen binnen de Stichting over continuering van het recht op waardeoverdracht uiteenlopen. Uit genoemd advies van de Stichting van de Arbeid blijkt dat werkgevers – alles afwegende – vinden dat het recht op waardeoverdracht moet komen te vervallen; werknemers zijn daarentegen van mening dat het recht op waardeoverdracht behouden moet blijven en dat oplossingen moeten worden gezocht voor problemen die optreden bij een onverkorte toepassing van het meegeven van rechten op basis van gefinancierde waarde. Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 20 januari jl. onderzoek ik thans of het standpunt van de werknemers uitvoerbaar is.

### Vraag 5

Wat zijn volgens u de voordelen van een systeem waarbij de pensioenaanspraken worden overgedragen? Wat zijn de nadelen van een dergelijk systeem?

### Antwoord 5

Ik deel de voor- en nadelen die de Stichting van de Arbeid in het eerdergenoemde advies heeft genoemd. Deze zijn (samengevat):

#### *Voordelen*

- Alle aanspraken bij één pensioenuitvoerder vereenvoudigt de keuze voor flexibele pensionering (omdat er geen sprake kan zijn van meerdere ingangsdata pensioen) in de vorm van deeltijdpensioen, vroegere en latere uittreding rond de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De individuele werknemer heeft meer keuze- en sturingsmogelijkheden om de oudedagsvoorziening in te richten; de rechten worden niet automatisch «slapersrechten», hetgeen in voorkomende gevallen een beter indexatieperspectief kan opleveren.
- Het onderbrengen van pensioen bij één uitvoerder zal in het algemeen lagere uitvoeringskosten met zich meebrengen dan spreiding over meerdere uitvoerders.
- Het voortbestaan van het recht op waardeoverdracht kan mogelijk relatief makkelijker een oplossing bieden voor de problematiek van kleine

pensioenen. Dit kan worden bewerkstelligd door in die situaties waardeoverdracht te verplichten.

- Gepensioneerden die uit meerdere bronnen een aanvullend pensioen ontvangen, worden vaak geconfronteerd met een hoge belastingaanslag achteraf. Bij een aanvullend pensioen bij één uitvoerder kan dit makkelijker voorkomen worden.
- Waardeoverdracht wordt door werknemers gezien als een recht en het in één keer afschaffen hiervan zal weerstand oproepen.

#### *Nadelen*

- Het hoofdargument voor waardeoverdracht (het voorkomen van pensioenverlies na baanwisseling bij eindloonregelingen) is komen te vervallen door de massale overgang naar middelloonregelingen.
- Door de grote variëteit aan pensioenregelingen is het de vraag of een individuele deelnemer in staat is te begrijpen wat er bij waardeoverdracht gebeurt.
- Door de grote variëteit in pensioencontracten is het de vraag of voor alle situaties een redelijke systematiek te ontwikkelen is.

#### Vraag 6

Wat zijn volgens u de voordelen van een systeem waarbij uitsluitend de waarde van de pensioenvoorziening wordt overgedragen? Wat zijn de nadelen van een dergelijk systeem? Kunt u aangeven welke definitie u heeft van het woord «waarde».

#### Antwoord 6

Bij het onderzoek ga ik uit van de definities voor de gefinancierde waarde voor de verschillende pensioenproducten die de Stichting van de Arbeid heeft geadviseerd. Het onderzoek is erop gericht de voor- en nadelen in beeld te brengen.

#### Vraag 7

Wanneer een werknemer van een pensioenverzekeraar naar een pensioenfonds overstapt, wordt het overdraagbare pensioen dan berekend op wat er ooit betaald is aan (opgerente) premie in het verleden of op basis van marktwaarde van het over te dragen pensioen?

#### Antwoord 7

Dat hangt af van het pensioencontract, zoals is aangegeven in artikel 25 van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

#### Vraag 8

Hoe kijkt u aan tegen het feit dat sommige verzekeraars op dit moment minder mee geven aan waarde dan de waarde in het economisch verkeer van deze pensioenen?

#### Antwoord 8

Deze problematiek zal ik betrekken bij het onderzoek dat ik heb aangekondigd in mijn brief van 20 januari jl.

#### Vraag 9

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden voor het komende Algemeen overleg pensioenonderwerpen op 13 februari a.s.?

#### Antwoord 9

Ik beantwoord de vragen voor het Algemeen Overleg Pensioenonderwerpen, dat is verplaatst naar 20 maart a.s.