



Rapportage Waardeoverdracht Nieuwe Stijl oktober 2010

1 Inleiding

De afgelopen jaren is er veel gediscussieerd over waardeoverdracht. Eind 2006 hebben VB, OPF en het Verbond het rapport "Waardeoverdracht in de versnelling" uitgebracht. In dit rapport werden knelpunten gesignaleerd en aanbevelingen gedaan om het proces van waardeoverdracht te verbeteren.

Andere discussies over waardeoverdracht de afgelopen jaren hadden betrekking op de gevolgen van het in werking treden van het FTK, de hoogte van de overdrachtswaarde, het eventueel meegeven van buffers tussen uitvoerders en de bijbetalingproblematiek bij overdracht van een pensioenfonds naar een verzekeraar.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) publiceerde in de zomer van 2008 een rapport¹ over de manier waarop deelnemers beslissen om al dan niet waarde over te dragen. Ook de introductie van het indexatielabel heeft bijgedragen aan meer aandacht voor waardeoverdracht. In 2009 is de aandacht rondom waardeoverdracht voorts uitgegaan naar de opschorting van waardeoverdracht in verband met een dekkingsgraad onder de 100%. De regels op dit punt zijn nader ingevuld².

Dit is voor de koepels aanleiding geweest om een meer fundamentele discussie over nut, noodzaak en de praktische uitvoering van waardeoverdracht te voeren. Daartoe is een "koepelwerkgroep waardeoverdracht" ingesteld. Aan deze werkgroep is gevraagd een analyse te maken van waardeoverdracht in Nederland, gezien vanuit verschillende perspectieven. Op basis van deze analyse dient de commissie beleidsconclusies te trekken voor de toekomst van waardeoverdracht in Nederland.

Door de werkgroep is onder andere een uitvraag gedaan bij bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen en verzekeraars. Ook is een aantal gesprekken met stakeholders gevoerd (zie bijlagen). Daarnaast is een concept van deze rapportage op 28 mei 2010 met de achterban van de vier koepels besproken. Een verslag van deze bijeenkomst is als bijlage bij dit rapport gevoegd. De uitkomsten van deze bijeenkomst zijn in voorliggende rapportage verwerkt. Voorts heeft de Stichting voor Economisch Onderzoek (SEO) in opdracht van SZW recent een onderzoek uitgevoerd. In het onderstaande komen deze uitkomsten op een aantal plaatsen terug.

Door de actuele stand van de dekkingsgraden kan op dit moment een deel van de aanvragen voor waardeoverdracht niet in behandeling worden genomen. Op enig moment zal dit evenwel weer wijzigen en zal waardeoverdracht weer voor alle deelnemers relevant worden.

In dit rapport treft u aan de historie van waardeoverdracht (par. 2), aspecten van waardeoverdracht (par. 3), bevindingen uit de analyse van de werkgroep (par. 4), denkrichtingen (par. 5), internationale en collectieve waardeoverdracht (par. 6) gevolgd door de conclusies (par. 7) en bijlagen.

¹ AFM-rapportage Life event: een nieuwe baan, juni 2008.

² Staatsblad 2009 (598), Besluit wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met aanpassing van de regeling voor waardeoverdracht en de kostenregeling.

2 Historie

Sinds 8 juli 1994 hebben werknemers in Nederland het recht om bij wisseling van baan het opgebouwde pensioen mee te nemen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever. Het oorspronkelijke doel van deze waardeoverdracht was het voorkomen van een pensioenbreuk bij verandering van baan. In een eindloonregeling tellen in principe alle algemene (collectieve) en individuele (periodieke) salarisverhogingen immers met terugwerkende kracht voor alle opgebouwde pensioenaanspraken mee. Als bij verandering van werkgever waardeoverdracht plaatsvindt, tellen alle nieuwe salarisverhogingen in dat geval niet alleen mee voor het nieuw opgebouwde pensioen maar ook voor het overgedragen pensioen. Als geen waardeoverdracht plaatsvindt wordt het oude pensioen alleen (maximaal) verhoogd aan de hand van een loon- of prijsindex. Over het algemeen geldt dat deze verhoging aanzienlijk lager is dan de som van de algemene en individuele loonstijgingen. Bij eindloonregelingen is waardeoverdracht daarom in het algemeen nodig om een pensioenbreuk te beperken.

Bij de invoering van het recht van waardeoverdracht waren de meeste pensioenregelingen eindloonregelingen. Begin 2003 had volgens De Nederlandsche Bank (DNB)³ 49,3% van de deelnemers een eindloonregeling. Anno 2008 is dat nog maar 1,2% van de deelnemers. Een oorspronkelijke hoofddoel van het wettelijke recht tot waardeoverdracht lijkt dan ook weggevallen.

3 Enkele aspecten van waardeoverdracht

Indexatie (toeslag)

Anno 2008 had 81,7% van de deelnemers een middelloonregeling. Afhankelijk van de indexatieperspectieven kan waardeoverdracht dan van belang zijn voor de pensioenopbouw. De verwachte indexatie als actieve deelnemer bij de nieuwe pensioenregeling moet daartoe worden vergeleken met de verwachte indexatie voor een slaper in de oude pensioenregeling. Daarbij speelt op de eerste plaats de indexatieambitie mee en op de tweede plaats de daadwerkelijke kans op de indexatie. Voor het eerste element geldt dat meer dan de helft van de pensioenfondsen een loonindex hanteert voor de actieve deelnemers, terwijl meer dan de helft van de pensioenfondsen voor slapers de vaak lagere prijsindex toepast. Als een indicatie voor de daadwerkelijke kans op de toeslag is een (betrekkelijke) rol weggelegd voor het toeslagenlabel.

Uit het eerder genoemde onderzoek van de AFM over de manier waarop deelnemers beslissen om al dan niet over te dragen blijkt dat de belangrijkste reden van een werknemer om het pensioen mee te nemen naar een nieuwe pensioenuitvoerder, het krijgen van overzicht is⁴. Reden hiervoor is dat uiteindelijk alle pensioenaanspraken bij één pensioenuitvoerder zijn ondergebracht. Dit blijkt ook uit het onderzoek van SEO. Ook werknemers die ervoor kiezen om geen waardeoverdracht te plegen doen dit niet altijd op basis van de kwaliteit van de pensioenregeling. De helft van hen is helemaal niet bezig geweest met waardeoverdracht of kan het zich zelfs niet meer herinneren. Anderen (11%) gaven aan de aanspraak te laten staan vanwege de vertrouwde naam van de voormalige pensioenuitvoerder.

Partnerpensioen

Indien een pensioenregeling het partnerpensioen op risicobasis verzekerd heeft, kan er een probleem ontstaan zolang er geen waardeoverdracht heeft plaatsgevonden. De dekking op risicobasis is bij uittreding uit de regeling komen te vervallen en zijn (nog) niet bij de nieuwe pensioenregeling ingebracht. Dit probleem kan zich zowel voordoen als een deelnemer geen waardeoverdracht wenst, maar ook in het geval dat hij/zij het wel wenst maar dat de procedure nog niet afgerond is.

³ Website DNB, Statistieken, Pensioenregelingen, 23 september 2008.

⁴ Ruim driekwart van de ondervraagde baanwisselaars die kiezen voor waardeoverdracht doet dit vooral vanuit deze praktische overweging.

Volgens de wettelijke termijnen uit het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling mag een waardeoverdracht acht maanden duren. Ook gedurende deze periode kan een deelnemer komen te overlijden. Indien zich de situatie van onderdekking voordoet is op grond van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling waardeoverdracht gedurende de periode van onderdekking zelfs helemaal niet toegestaan.

Dit fenomeen is echter geen specifiek 'waardeoverdrachtprobleem', maar een 'partnerpensioenprobleem' dat opgelost kan worden. Deelnemers hebben bij uittreding immers de mogelijkheid tot uitruil bij het oude fonds. Indien partnerpensioen op risicobasis verzekerd was, kan men bij uittreding aangeven dat een gedeelte van het ouderdomspensioen wordt uitgeruild naar partnerpensioen. In dat geval is er een adequate dekking met het oog op de verstreken deelname in de betreffende regeling. Gelet op het belang van een partnerpensioen en de onwenselijkheid van schrijnende gevallen, kan, in overeenstemming met de aanbevelingen van de Star op dit punt, worden overwogen om in deze gevallen de uitruil standaard toe te passen tenzij de deelnemer aangeeft deze niet te willen.

De bijbetalingproblematiek

Verzekeraars en pensioenfondsen hanteren verschillende rekenregels. Dit leidt er toe dat onder de vigerende rekenregels bij een inkomende waardeoverdracht de pensioenverzekeraar onvoldoende waarde ontvangt in relatie tot de kostprijs van de te verzekeren pensioenaanspraak. Dit tekort brengt de verzekeraar in rekening bij de betrokken werkgever. In geval van fors opgebouwde pensioenaanspraken (bijvoorbeeld bij oudere werknemers) kan het gaan om grote bedragen. Andersom ontvangt een werkgever overigens wel een bedrag terug, maar dat is niet op hetzelfde moment of betreft niet dezelfde werkgever. In 2008 is gebleken dat dit substantiële gevolgen voor met name kleine werkgevers heeft. Vandaar dat dit probleem vanuit de politiek is geagendeerd en gevraagd is om met oplossingen hiervoor te komen.

Meegeven van buffers

Indien op individueel fondsniveau bezien er evenwicht in verkeer zou zijn tussen ingaande en uitgaande waardeoverdracht, is er voor dat fonds per definitie geen sprake van een voor- of nadeel als gevolg van waardeoverdracht. Het maakt dan niet uit of er al dan niet buffers worden meegegeven. Waardeoverdracht zou dan zelfs kunnen plaatsvinden met gesloten beurzen. In de praktijk is aan deze voorwaarde natuurlijk niet voldaan. Er is een steekproef gehouden om daar wat zicht op te krijgen. De steekproef heeft betrekking op de omvang van het saldo van waardeoverdracht in relatie tot de (kostendekkende) premie en het belegd vermogen. Het gaat om een 17-tal fondsen. Hieruit blijkt dat de helft van deze fondsen meer uitgaande dan inkomende waardeoverdracht kent. In dat geval is van verwatering geen sprake. Bij de andere helft in de steekproef is er meer inkomende dan uitgaande waardeoverdracht. In een percentage van de kostendekkende premie kan het daarbij om substantiële percentages gaan (tot ca 10%). In percentages van het belegd vermogen (relevant voor de vraag of waardeoverdracht leidt tot verwatering) gaat het in de regel om enkele tienden van procenten.

Op dit moment wordt de overdrachtswaarde tussen pensioenfondsen verrekend op basis van een premiereserve van 100%. De merites van deze lijn zijn in 2007 en 2008 uitvoerig tussen de koepels besproken. Naar de mate van verstoring van evenwicht in het verkeer van waardeoverdracht op fondsniveau, speelt de keuze van de rekenregel een steeds belangrijker rol. Het meegeven van een aandeel in de buffer zal een bijdrage zijn om in situaties dat er geen evenwicht is in het verkeer, de financiële gevolgen daarvan te beperken. Dit heeft geleid tot een lijn die inhoudt dat bij individuele waardeoverdrachten op de overdrachtswaarde een vaste opslag komt van 20%, behalve wanneer de dekkingsgraad van één of van beide van de betrokken pensioenfondsen op een lager niveau ligt dan 120%. In die situatie geldt dat de opslag gelijk is aan de laagste dekkingsgraad minus 100%. Voorzien is dat ook verzekeraars bij uitgaande waardeoverdrachten in beginsel een opslag betalen van 20%, behalve wanneer de dekkingsgraad van het fonds waarnaar wordt overgedragen een lagere dekkingsgraad heeft dan 120%. In dat geval betaalt de verzekeraar een opslag op de overdrachtswaarde welke in procenten gelijk is aan de dekkingsgraad van het desbetreffende fonds minus 100.

Een en ander is verder uitgewerkt in het Star-advies⁵ van begin 2009. Formeel geldt thans de 100%.

Waardeoverdracht tussen Defined Benefit en Defined Contribution.

Ten tijde van de introductie van waardeoverdracht was het aandeel van DC-regelingen erg bescheiden. Nu het aandeel van DC-regelingen gaat toenemen, komt er meer aandacht voor de vraag of en in hoeverre waardeoverdracht hier in de praktijk goed kan werken. Bij de huidige systematiek van waardeoverdracht hoeft een deelnemer bij overgang van DC naar DB alleen nominale aanspraken in te kopen. Dit levert een "gratis" voorwaardelijke indexatie op voorzover er door de aanwezigheid van buffers daar uitzicht op bestaat. Omgekeerd moet een deelnemer die overgaat van DB naar DC zich goed afvragen of het verlies van een buffer (dus voorwaardelijke indexatiecapaciteit) wel opweegt tegen de onzekere kans op een hoger rendement bij de DC-regeling. Bij rationeel gedrag van deelnemers zou uit dien hoofde meer deelnemers gebruik maken van waardeoverdracht in verkeer van DC naar DB, dan omgekeerd. Het ligt in de rede om de voorgestelde lijn met betrekking tot het meegeven van buffers (20%) ook van toepassing te laten zijn op de overgang van DC naar DB en vice versa. De geconstateerde onbalans wordt dan gemitigeerd. Dit impliceert wel dat een deelnemer zich moet "inkopen" in een buffer en een deel van de middelen bestemd voor onvoorwaardelijke rechten hiervoor aanwendt. Een aanpassing van regelgeving zal hiervoor noodzakelijk zijn. De hoeveelheid te verwerven aanspraken is sterk afhankelijk van de discontovoet. In onderstaande tabel is bij wijze van voorbeeld aangegeven hoeveel waarde bij een rekenrente van 5 % wordt overgedragen van een DB-regeling naar een DC-regeling ten opzichte van een rekenrente van 4%. Daarnaast wordt aangegeven hoeveel aanspraken een deelnemer meer kan inkopen indien hij zijn waarde overdraagt van een DC-regeling naar een DB-regeling en de rekenrente 5% bedraagt in plaats van de klassieke rekenrente van 4%⁶.

	1. Van DB naar DC	Van DC naar DB
	Daling van het kapitaal dat wordt overgedragen bij rekenrente van 5% tov kapitaal dat wordt overgedragen bij een rekenrente van 4%	Stijging van de aanspraken die een deelnemer kan inkopen bij rekenrente van 5% tov de aanspraken die hij kan inkopen bij een rekenrente van 4%
Leeftijd		
25	-/- 36%	+ 57%
35	-/- 30 %	+ 44%
45	-/- 24 %	+ 32%
55	-/- 17 %	+ 20%

Inhoudingsproblematiek Belastingdienst

In geval de pensioenuitkering over meerdere uitvoerders is verdeeld wordt er bij de uitvoerders in de regel niet voldoende belasting ingehouden. Dit blijkt de Belastingdienst via voorlopige aanslagen weliswaar weer in te halen, maar dit leidt tot extra administratieve lasten en onbegrip bij de deelnemer. De Belastingdienst is al langere tijd bezig om een oplossing voor deze problematiek te bedenken.

Commissie Goudswaard

In het voorjaar van 2010 heeft de Commissie Goudswaard een aantal aanbevelingen geformuleerd, gericht op verbetering van de houdbaarheid van het pensioenstelsel. In dat licht heeft de Stichting van de Arbeid vervolgens in juni 2010 een pensioenakkoord afgesloten. Met betrekking tot waardeoverdracht is met name de kwestie van belang hoe wordt omgegaan met het huidige verschil tussen onvoorwaardelijke (nominale) rechten en de voorwaardelijke rechten (toeslagverlening). In het kader van waardeoverdracht wordt er op dit moment alleen

⁵ Brief Stichting van de Arbeid van 8 januari 2009, met kenmerk S.A. 09.00199/K

⁶ Overigens in de huidige rente lager, de in de tabel genoemde cijfers zijn als voorbeeld genomen om het effect te laten zien.

gekeken naar de opgebouwde onvoorwaardelijke rechten. Indien in pensioencontracten genoemd onderscheid wordt aangepast of wordt vervangen door uniforme rechten die het midden houden tussen voorwaardelijk en onvoorwaardelijk zal het concept waardeoverdracht hier meer ten principale op moeten worden aangepast.

Mogelijkheid van afkoop kleine pensioenen

Op dit moment is er bij baanwisseling de mogelijkheid om kleinere pensioenen (maximaal € 420,69 (voor 2010) per jaar) af te kopen. Dit vanuit de gedachte dat de administratieve lasten relatief hoog zijn ten opzichte van het opgebouwde pensioen. Dit kan voor bepaalde groepen deelnemers evenwel tot ongewenste effecten leiden. Werknemers met korte dienstverbanden of kleine deeltijdfuncties kunnen in een situatie komen dat door afkoop geen pensioen is opgebouwd.

4 Enkele bevindingen uit de analyse van de werkgroep

Toelichting op de steekproef

Er is er een vragenlijst opgesteld die naar verschillende pensioenuitvoerders is toegestuurd. Een reactie is ontvangen van vier bedrijfstakpensioenfondsen, zeven ondernemingspensioenfondsen, drie beroepspensioenfondsen en elf verzekeraars. Onder de onderzochte fondsen en verzekeraars bevinden zich zowel fondsen met een kleine als met een grote omvang. Het totaal aantal waardeoverdrachten betrokken in deze uitvraag is 125.000.

Individuele waardeoverdracht

Uit de steekproef komt naar voren dat het bij inkomende waardeoverdrachten voor een groot gedeelte om slechts kleine bedragen gaat. Gemiddeld gezien gaat het bij 40% van de inkomende waardeoverdrachten om een overdrachtswaarde die lager ligt dan € 2000. Bij uitgaande waardeoverdrachten komt dit percentage op 27% uit. Zo'n 60% van de inkomende en 50% van de uitgaande waardeoverdrachten ligt lager dan €5000. Een substantieel deel van de waardeoverdrachten zal zich dus onder de afkoopgrens bevinden (in termen van het jaarpensioen bedraagt deze ingaande 1 januari 2010: € 420,69).

De kosten die uitvoerders maken voor waardeoverdrachten zijn substantieel. Daarbij blijkt dat zo'n 25% van de aanvragen niet tot een daadwerkelijke overdracht leidt, 75% van de opgestarte waardeoverdrachten wordt daadwerkelijk doorgezet. Voorts valt op dat er grote kostenverschillen per waardeoverdracht tussen de uitvoerders zijn. De kostprijs per gerealiseerde waardeoverdracht (hier zijn de kosten van de niet gerealiseerde overdrachten inbegrepen) variëren tussen € 95 en € 380. De gemiddeld opgegeven kostprijs per gerealiseerde waardeoverdracht (iedere inzender gelijk gewicht) bedraagt € 200. Hierbij speelt de omvang de grootste rol, hoe groter de uitvoerder (of het fonds), hoe lager de kosten per waardeoverdracht.

De pensioenuitvoerders hebben jarenlang inspanningen gedaan om het proces te verbeteren. Zij schrijven de successen qua termijnhantering hier dan ook aan toe. Wat echter wel als bottleneck wordt aangegeven is dat er bij een waardeoverdracht ook altijd een andere uitvoerder in het spel is die wellicht deze inspanningen niet heeft gedaan. Cruciaal voor het tijdig kunnen uitvoeren van de waardeoverdrachten is een stabiele pensioenregeling, Bij grote reglementswijzigingen, zoals bijvoorbeeld genoodzaakt door VPL (Wet VUT, prepensioen en levensloop) stapelen waardeoverdrachten zich op en loopt het proces vast. De bereidheid tot het meewerken aan waardeoverdracht is bij de pensioenuitvoerders overigens erg groot. Van alle ondervraagde partijen weigert slechts één verzekeraar medewerking indien een aanvraag door de deelnemer te laat wordt ingediend.

5 Denkrichtingen

Alhoewel de redenen die hebben geleid tot de invoering van waardeoverdracht dus minder relevant zijn, is er een grote behoefte van deelnemers om tijdens en na de pensionering met één uitvoerder te maken te hebben. Maar aan de huidige systematiek van waardeoverdracht zijn wel complicaties verbonden.

Naar het oordeel van de werkgroep is een aantal denkrichtingen mogelijk om waardeoverdracht een vorm te geven die meer aansluit bij de situatie anno 2010. Relevant is dat het bij een groot gedeelte van de waardeoverdrachten om lage overdrachtswaardes gaat. Dit terwijl de kosten relatief hoog zijn, immers 40% van de inkomende waardeoverdrachten heeft een waarde van maximaal € 2000 terwijl de kosten van zo'n overdracht gemiddeld € 200 bedragen. Daarbij blijkt uit het genoemde AFM-onderzoek dat werknemers moeite hebben om een goede afweging met betrekking tot waardeoverdracht te maken en dit mogelijk op oneigenlijke gronden doen.

Bij deze oplossingsrichtingen is uitgegaan van een waardeoverdracht waarbij dezelfde aanspraken worden verkregen. Een verdergaande denkrichting zou zijn het loslaten van de eis dat dezelfde aanspraken moeten worden verkregen. Dit zou betekenen dat de waarde die wordt meegegeven bepalend zou worden voor de hoogte van de verkregen aanspraak. Met deze benadering is er geen sprake meer van bijbetaling dan wel terugstorting.

Denkrichting 1 Doorgaan op de huidige voet met beperkte aanpassingen.

Uit de bevindingen en de gesprekken met stakeholders zijn met betrekking tot de huidige situatie geen knelpunten gebleken die afschaffing van waardeoverdracht dringend gewenst maken. In positieve zin draagt het huidige systeem bij aan het tegengaan van versnippering van pensioenaanspraken. Er zijn dus argumenten om de status quo te handhaven. Voordeel hiervan is derhalve ook dat er geen deelnemers zijn die nadeel ondervinden van een regimeverandering van het systeem van waardeoverdracht in Nederland. Twee gebleken knelpunten, nabestaandenspensioen op risicobasis en de bijbetalingproblematiek zullen dan wel op een andere wijze moeten worden opgelost. De problematiek van de nabestaandenvoorziening kan worden verminderd door te gaan werken met de standaard toepassing van uitruil van ouderdomspensioen naar partnerpensioen, met recht op terugruil.

De werkgroep heeft moeten constateren dat er op dit moment nog geen uitgewerkte adequate oplossing binnen handbereik ligt voor de bijbetalingproblematiek. De markt kent hiervoor producten, één van de mogelijkheden is bijvoorbeeld een 'marktrenteproduct'. Via zo'n product is het mogelijk het eenmalige bedrag van de bijbetaling uit te smeren over een langere periode. Deze producten hebben echter ook andere elementen die er toe leiden dat werkgevers niet voor deze producten kiezen.

Gezien het draagvlak bij sociale partners, de pensioenkoepels en het Verbond van Verzekeraars, zou toepassing van het advies van de Star d.d. 8 januari 2009 (de "20% regel") voor de hand liggen. In het licht van het actuele niveau van de dekkingsgraad en de gebleken omvang van verwatering zou dit voorstel evenwel nog eens kunnen worden bezien. Op dit moment (eind september 2010) is het niveau van de gemiddelde dekkingsgraad zodanig dat de betekenis op dit moment namelijk in een ander daglicht is komen te staan. Daarnaast is de constatering uit dit rapport over de omvang van de zogenaamde 'verwatering' van belang. Een andere issue is de toepassing van deze regel op het verkeer tussen DB- en DC-regelingen en de wijzigingen in de regelgeving die dit met zich mee zal brengen (inkopen in een buffer impliceert in zo'n geval immers een vermenging voor voorwaardelijke en onvoorwaardelijke rechten).

Het rapport van de commissie Goudswaard (Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen) introduceert de wenselijkheid van pensioenregelingen met een reële ambitie en met meer voorwaardelijke aanspraken. Er bestaat thans nog onvoldoende zicht op de uitwerking en de mate van realiseerbaarheid daarvan. Wel kan op basis van een eerste verkenning van het rapport reeds worden aangetekend dat het een nieuwe belangrijke complicatie zal opleveren voor het bestaande systeem van waardeoverdracht. Dit hangt samen met de introductie van "zachte" pensioenrechten naast die van de gebruikelijke "harde" pensioenrechten. De vraag is of deze combinatie zich leent voor uniforme omrekening in het kader van waardeoverdracht.

Denkrichting 2 Het afschaffen van het recht op waardeoverdracht.

In het licht van de omvorming van eindloon- naar middelloonregelingen is de belangrijkste historische reden voor het invoeren van het recht op waardeoverdracht verdwenen. In dit verband is het toch wel opvallend dat alle stakeholders van mening zijn dat indien we in Nederland geen systeem van waardeoverdracht zouden hebben, op grond van de huidige pensioensituatie een dergelijk systeem waarschijnlijk thans niet zou worden ingevoerd. Dit zou in de richting wijzen van het afschaffen van het recht op waardeoverdracht. Voordeel is met name het vervallen van procedures en daarmee besparing op uitvoeringskosten en het voorkomen van verwatering bij fondsen met een relatief goede financiële positie. Voor deelnemers die van baan en pensioenverzekeraar veranderen kan dus een nadeel ontstaan ("beperkte pensioenbreuk"), bijvoorbeeld omdat niet kan worden geprofiteerd van een betere verwachte indexatie als actieve dan als slaper. Eveneens wordt de pensioensituatie van deelnemers onoverzichtelijker indien mobiliteit gepaard gaat met verandering van pensioenuitvoerder. Ook moet gewezen worden op de grotere kans op afkopen wegens gering opgebouwd pensioen. De nadelen van afschaffing, in combinatie met de historie en de gegroeide positieve associaties met waardeoverdracht, maken het (politieke) draagvlak voor afschaffing beperkt.

Denkrichting 3 Een verplichting tot waardeoverdracht

Een derde denkrichting is een plicht tot waardeoverdracht. Voordeel is dat er automatisch een samenballing van rechten optreedt, kleine pensioenrechten worden overgedragen naar een volgende werkgever, hetgeen leidt tot een besparing op administratiekosten en ook voor de deelnemer een voordeel is (alles in één hand). Er zijn evenwel ook nadelen, met name in geval de nieuwe regeling een minder gunstig toeslagenbeleid kent. Ook vervalt de mogelijkheid voor de deelnemer om de risico's over meerdere regelingen te spreiden. Tevens biedt deze denkrichting geen oplossing voor de bijbetaalproblematiek. Voorts zal een oplossing moeten worden gevonden voor werknemers zonder nieuwe werkgever (bijvoorbeeld in geval van transformatie naar ZZP'er of volledige wijding aan zorgtaken). Aan deze variant zou een verplichte overdracht van slapersrechten van werknemers zonder nieuwe werkgever naar een 'nationaal fonds' kunnen worden gekoppeld. Dit fonds kan zich geheel richten op het verwerken en administreren van slapersrechten (efficiencyvoordelen). Zo'n fonds heeft echter wel een heel andere invulling van collectiviteit, risicodeling, sturinginstrumenten en toeslagenbeleid. Zo is het zeer wel denkbaar dat het toeslagenbeleid van het "nationale slapersfonds" ongunstiger is dan van het fonds waar de rechten tijdens het afgesloten dienstverband zijn opgebouwd.

De introductie van meer voorwaardelijke rechten (commissie Goudswaard) zal - zoals eerder aangegeven - een complicatie leveren op het gebied van waardeoverdracht. Dit geldt dus in versterkte mate indien waardeoverdracht verplicht wordt gesteld.

Denkrichting 3A Een verplichting tot waardeoverdracht tot aan afkoopgrens

Werknemers met kleine deeltijdbanen of veel korte dienstverbanden kunnen aan het eind van de loopbaan in geval van afkoop worden geconfronteerd met het (nagenoeg) ontbreken van pensioenopbouw in de tweede pijler. Er zijn in het verleden wel middelen gereserveerd, maar die zijn afgekocht en vaak niet meer voor dit doel beschikbaar (reeds tussentijds consumptief aangewend). Er is evenwel bij sommige uitvoerders een groot aantal (zeer) kleine slapersrechten die niet zijn of worden afgekocht. Met een verplichting tot waardeoverdracht voor pensioenrechten onder de huidige afkoopgrens kan op beide punten een verbetering worden gerealiseerd. Er dient dan wel een oplossing te worden gevonden voor de betreffende werknemers die (tijdelijk) niet onder een pensioenfonds vallen (zoals ZZP'er, huisman/vrouw, migratie). In die gevallen kan het opgebouwde pensioen onder die grens bij het 'oude' fonds blijven staan (of desnoods toch worden afgekocht). Dit vraagt overigens wel om een wijziging van de PW.

Nadeel van deze denkrichting is dat de nieuwe werkgever ten aanzien van dit kleine pensioen te maken kan krijgen met een bijbetaling in geval van een overdracht naar een verzekeraar (onderdeel van de bijbetalingproblematiek). Verder brengt verplichte waardeoverdracht meer administratieve lasten met zich mee dan afkoop. Er zal dus een oplossing gevonden moeten worden voor de administratieve lastendruk. Dit blijkt ook uit de resultaten van het onderzoek van SEO.

Denkrichting 4 Recht op waardeoverdracht naar pensioendatum

Een vierde denkrichting is een verschuiving van het recht op waardeoverdracht naar de pensioendatum. Voordeel van deze variant is dat wordt voldaan aan wensen van deelnemers die één pensioenuitvoerder zouden willen hebben met ingang van de pensioendatum. Tot die datum heeft de (gewezen) deelnemer zijn pensioenvoorzieningen verspreid over diverse uitvoerders. Gedurende de fase van de pensioenopbouw wordt het concentratierisico dus verminderd. Echter op een later moment, de pensioendatum, vindt weer concentratie plaats van alle pensioenrechten. Per saldo zal door het verschuiven in de tijd de deelnemer een beter onderbouwde keuze kunnen maken.

Voordeel voor de uitvoerder is een stroomlijning van procedures (1 keer per deelnemer een overdracht) en dus mogelijkheden voor een betere operationele planning. In de huidige systematiek kan een uitvoerder immers lastiger plannen aangezien de hoeveelheid waardeoverdrachten afhankelijk is van het aantal personen dat een dienstverband aanvangt of beëindigt. De ontwikkeling hiervan is lastig in te schatten.

Nadeel is dat de aanspraken tijdens de opbouw bij meerdere fondsen blijven staan. Met name in geval van veel baanwisseling kan dit leiden tot versnippering en hogere uitvoeringskosten. In geval van NP op risicobasis kan er een NP-gat ontstaan, dat zal per regeling via uitruil moeten worden opgelost (vermindering van transparantie).

Een ander nadeel van meer maatschappelijke aard is de resulterende vergroting van afkoop. Daarom zal deze denkrichting bij voorkeur moeten worden gecombineerd met een verbod op afkoop. Op de pensioendatum kan deze mogelijkheid dan wel blijven bestaan. Een ander probleem is het bestaan van differentiatie bij de spilleeftijd tussen verschillende regelingen, de vraag is dus wat als einddatum wordt gezien. Dit wordt nog versterkt door deeltijd pensionering, er zijn verschillende data mogelijk.

Aan deze variant kan een keuzemogelijkheid worden gekoppeld om de rechten bij het laatste fonds of bij het fonds met de hoogste opbouw onder te brengen. Deze keuzemogelijkheid kan een bijdrage leveren aan baanmobiliteit. De keuzemogelijkheid houdt echter weer in dat fondsen met de beste indexatiekwaliteit de grootste toestroom kunnen gaan krijgen. Dit nadeel van selectie kan extra accent krijgen omdat om en nabij de pensioendatum er een grotere alertheid zal zijn bij deelnemers om te zoeken naar de maximale uitkomst.

Uit onderzoek is gebleken dat denkrichting 4 niet tot een vermindering leidt van de bijbetalingproblematiek. Interessant is of de verschuiving van waardeoverdracht naar de pensioendatum het makkelijker zal maken om naast "harde" pensioenrechten ook "zachte" rechten te waarderen (Commissie Goudswaard). Te verwachten is dat de waardering van "zachte" rechten tegen de pensioendatum beter uit te voeren is dan ver vóór de pensioendatum, omdat de verwachting is dat naarmate de pensioendatum dichterbij komt, deze rechten minder voorwaardelijk worden.

Weging van de verschillende varianten (effect ten opzichte van variant 1)

	1 Geen aanpassingen	2 Afschaffen WO	3 Plicht tot WO	3A Plicht tot WO tot afkoopgrens	4 WO verschuiven naar pensioen- datum
Keuzemogelijkheid voor wn's	0	-	-	-	0
Indexatie	0	+ en -	+en-	0	+ en -
Partnerpensioen	0	-	+	+	-
Bijbetaling werkgever	0	+	-	-	0
Inhouding LB	0	-	+	+	+
Zachte rechten	0	+	-	-	0/+

6 Internationale en collectieve waardeoverdracht

Internationale waardeoverdracht

De waardeoverdrachten over de landsgrenzen betreffen twee dimensies. Ten eerste binnen de Europese Unie en ten tweede daarbuiten. We zullen ons hier slechts richten op de dimensie van binnen de Europese Unie, omdat dit het meeste voorkomt. Op 19 april 2001 heeft De Commissie van Europese Gemeenschappen een mededeling gepubliceerd met als voornaamste inzet om zoveel mogelijk fiscale belemmeringen op te lossen zodat een beter verkeer van pensioenkapitaal kan plaatsvinden. Deze Commissie wil graag landen die regels hebben die strijdig zijn met dit streven in gebreke stellen en voor het Europese Hof dagen. Vier jaar later, op 20 oktober 2005 heeft de Europese Commissie een conceptribrichtlijn afgegeven die binnen Europa de meeneembaarheid van aanvullende pensioenen moet bevorderen (portabilityrichtlijn). Deze richtlijn is echter nog niet daadwerkelijk ingevoerd. Gevolg van de meeneembaarheid zou moeten zijn dat het vrije verkeer van kapitaal en arbeidsmobiliteit tussen de lidstaten wordt bevorderd. Na discussies is de meeneembaarheid echter uit de richtlijn geschrapt. Het voorstel is nu meer gericht op verbeterde harmonisatie van de aanvullende pensioenen en verbetering van de informatievoorziening aan werknemers over de gevolgen van mobiliteit voor de aanvullende pensioenen. De pensioenkoepels en het verbond van Verzekeraars zijn in februari 2010 (in overleg met DNB en SZW) tot een stroomlijning van de procedures bij internationale waardeoverdracht gekomen.

Collectieve waardeoverdracht

Tot op heden is in de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregelingen ten aanzien van collectieve waardeoverdrachten geen specifieke regelgeving opgenomen. De enige juridische verplichting is gelegen in een toestemmingseis waarbij De Nederlandsche Bank de overdragende partij toestemming moet verlenen om een dergelijke overdracht te effectueren. Hierbij is nog steeds sprake van een situatie waarbij de over te dragen aanspraken de volledige bescherming van de Pensioenwet hebben. Over de financiële aspecten van de overdracht tussen de overdragende en de ontvangende partij is echter geen bepaling opgenomen en zijn partijen vrij om hun afspraken en overeenkomsten te maken en te sluiten. De enige wetgeving die hierbij relevant is, is het Burgerlijk Wetboek zoals dat voor alle overeenkomsten geldt.

Dit is belangrijk omdat het aan ondernemingen en pensioenfondsen de mogelijkheid biedt om maatwerk oplossingen te vinden, uiteraard wel onder voorbehoud van toestemming van DNB over de collectieve waardeoverdracht. Hierbij valt te denken aan afspraken tussen fondsen over grensverkeer (werkingsfeervraagstukken), aan concerns in situaties van overname en afsplitsing, alsmede aan wederkerigheidafspraken bijvoorbeeld voor wat betreft een dekkingsgraadopslag tussen fondsen onderling.

Specifieke regelgeving zou deze dynamiek kunnen verstoren. Daar komt bij dat in de praktijk na toepassing van collectieve waardeoverdracht nauwelijks problemen voorkomen; de belangen van de bij dergelijke collectieve waardeoverdrachten betrokken werknemers zijn via de Pensioenwet tenslotte gewaarborgd.

Tegen deze achtergrond zijn wij geen voorstander van nadere regelgeving op dit punt. Mede gelet op het gegeven dat dit op geen enkele wijze aantasting van individuele rechten inhoudt.

7 Conclusies

De koepelwerkgroep heeft een viertal denkrichtingen onderscheiden. Elk van deze richtingen kent voor- en nadelen. Alles overziend beveelt de koepelwerkgroep aan om de status quo (recht op waardeoverdracht) te handhaven en een oplossing voor de problematiek van nabestaandenvoorzieningen en de bijbetaalproblematiek (en restituties) te ontwikkelen en de mogelijkheid te bezien, mede in relatie tot de uitvoeringskosten, om waardeoverdracht onder de huidige afkoopgrens verplicht te stellen (en afkoop niet meer mogelijk te maken).

Tot slot beveelt de koepelwerkgroep aan om de systematiek van collectieve waardeoverdracht niet aan te passen. Ook ziet de werkgroep geen reden om aanbevelingen te doen ter zake van internationale waardeoverdracht. Deze conclusies zijn in lijn met de uitkomst van de bijeenkomst op 28 mei 2010.

Koepelwerkgroep waardeoverdracht, oktober 2010

Bijlage 1 Samenvatting van gezichtspunten uit overleg met stakeholders waardeoverdracht van pensioenrechten.

Gesprekken zijn gevoerd met:

- AFM: J. de Groot en L. Sloot
- DNB: J.R. Heuvelman, D.D. Schelhaas en A.Slob
- SZW: J. Koeman en G. Schellekens
- VNO/NCW: G. Verheij en A. Fraterman
- FNV/CNV: C. Driessen en E.J. Slootweg

Gemeenschappelijke opvattingen:

- Niemand verwacht dat, indien we in Nederland geen systeem van waardeoverdracht zouden hebben, deze thans op de huidige wijze zou worden ingevoerd. De belangrijkste verandering ten opzichte van het verleden is het nagenoeg uit beeld raken van eindloon, waardoor pensioenverlies als gevolg van baanverandering een geheel andere dimensie heeft gekregen. De ratio om voor waardeoverdracht te opteren is moeilijk in een advies- of beslissingsregel te vatten, omdat de daarbij geldende variabelen geen constant patroon hebben. Zo is de toekomstige indexatiecapaciteit van pensioenfondsen moeilijk te begroten en dus ook moeilijk te vergelijken. Pensioendeskundigen erkennen dat het niet meevalt om een advies te geven aan een werknemer om al dan niet gebruik te maken van de mogelijkheid van waardeoverdracht.
- Het UPO en het toekomstige Pensioenregister helpen om een beter overzicht te krijgen van de totale pensioensituatie van werknemers en verminderen uit dien hoofde de meerwaarde van waardeoverdracht.
- Het steeds meer gaan voorkomen van DC naast DB veroorzaakt een complicatie omdat verkeer van DB naar DC anders (dwz minder gunstig) uitpakt dan van DC naar DB.
- De bijbetalingsproblematiek bij waardeoverdrachten tussen pensioenfondsen en verzekeraars wordt als niet acceptabel beschouwd; een oplossing hiervoor is dus dringend gewenst.
- Door ieder wordt aangegeven dat in politieke zin, ondanks de hierboven aangegeven sterk veranderende context, er geen draagvlak zal zijn voor afschaffing van waardeoverdracht. Dit hangt samen met de historie van waardeoverdracht en de positieve associaties met waardeoverdracht.
- Waardeoverdracht heeft thans nog een duidelijke functie terzake van de nabestaandenverzekering. Omdat niet ieder gebruik kan maken van waardeoverdracht is het gewenst hier via een methode als verplichte uitruil, bescherming te bieden.
- Het wordt als overbodig gezien om nadere regels voor te schrijven voor toepassing van collectieve waardeoverdracht.
- Een voor werknemers algemene verplichte regeling van waardeoverdracht wordt als onwenselijk gezien, dit kan anders liggen voor pensioentjes onder de afkoopgrens.
- Het afkopen van kleine pensioenrechten is maatschappelijk gezien niet wenselijk.

Meer specifieke opmerkingen vanuit kring van stakeholders (niet gemeenschappelijk):

- Denkaar is om het systeem van "geen waardeoverdracht, tenzij aangevraagd" te wijzigen in "waardeoverdracht, tenzij niet gewenst".
- Het is niet wenselijk dat pensioenfondsen adviseren over waardeoverdracht, omdat zij belang kunnen hebben bij een bepaalde adviesrichting. Volgens een andere stakeholder zijn pensioenfondsen wel in de positie om advies te geven.
- De bufferproblematiek is een probleem voor de pensioenuitvoerders en mag niet ten koste gaan van het belang van werknemers.
- Het inkopen in een grote buffer van een pensioenfonds resp. bij vertrek uit een fonds met een grote buffer meer inkopen van onvoorwaardelijke rechten bij het nieuwe fonds, zal kunnen leiden tot calculerend gedrag van werknemers en pensioenfondsen en is daarom niet aan te bevelen.

- Verplichte waardeoverdracht voor slapersrechten onder de afkoopgrens is aan te bevelen.
- Instelling van een nationaal slapersfonds zou vooral voor kleine pensioentjes een oplossing bieden.
- Afschaffing van waardeoverdracht heeft tot duidelijk nadeel dat aantal slapers bij fondsen fors gaat toenemen met consequenties voor uitvoeringskosten en de effectiviteit van het premie-instrument.
- Het indexatielabel is te simpel om als goede maatstaf te dienen voor onderbouwing keuze voor waardeoverdracht. De dekkingsgraad zelf zou een betere indicatie kunnen geven.
- In plaats van een indexatielabel zou een label dat betrekking heeft op de kwaliteit van de gehele regeling wenselijk zijn. Daarmede tevens een goed kompas voor keuze waardeoverdracht.
- Waardeoverdracht binnen een pensioenfonds zal bijdragen aan vermindering van uitvoeringskosten en administratieve lasten van overgangsregelingen. Het valt te overwegen om bij aangetoonde minimale gelijkwaardigheid verplichte waardeoverdracht toe te passen.
- Denkbaar is om bij afschaffing van het huidige systeem van waardeoverdracht dit systeem op vrijwillige basis te handhaven tussen fondsen met veel onderling verkeer.
- Een systeem van vrijwillige waardeoverdracht tussen pensioenfondsen is niet aan te bevelen; de belangen van deelnemers moeten centraal staan.
- Afkoop van kleine pensioenen aanwenden voor levensloop, banksparen of naar nationaal fonds met slapersrechten.
- Er zijn argumenten om het huidige systeem van collectieve rechten te veranderen in individuele rechten die bij een uitvoerder naar keuze kunnen worden ondergebracht. Bij een dergelijk systeem is waardeoverdracht overbodig.

BeD, januari 2010

BIJLAGE 2

Resultaten steekproef vragenlijst waardeoverdracht Tbv de koepelwerkgroep Waardeoverdracht Nieuwe Stijl

Onderstaand een samenvatting van de resultaten van de steekproef. Er hebben 7 Opf-fondsen, 4 VB-fondsen, 3 beroepspensioenregelingen en 11 verzekeraars gereageerd.

Onder de fondsen en verzekeraars die gereageerd hebben zijn zowel fondsen met een kleinere als met een grotere omvang. Het totaal aantal waardeoverdrachten betrokken in deze uitvraag is 125.000.

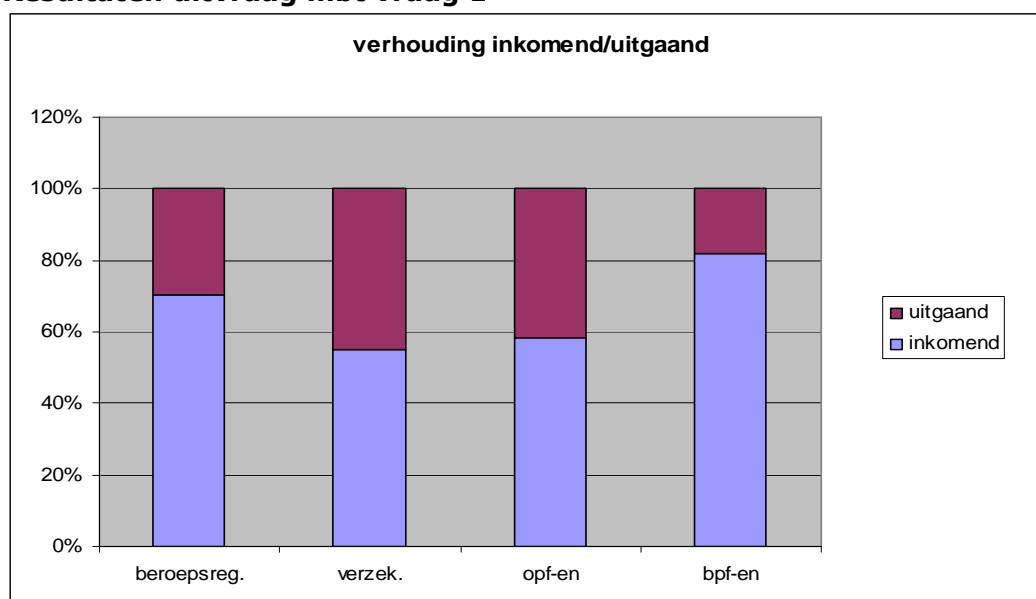
1. Hoeveel ingaande waardeoverdrachten worden jaarlijks afgehandeld?

Overdrachtswaarde	Aantal inkomende waardeoverdrachten in 2007
Tot 2.000 euro	
2.000 tot 5.000 euro	
5.000 tot 10.000 euro	
10.000 tot 20.000 euro	
20.000 tot 50.000 euro	
Meer dan 50.000 euro	

Hoeveel uitgaande waardeoverdrachten worden jaarlijks afgehandeld?

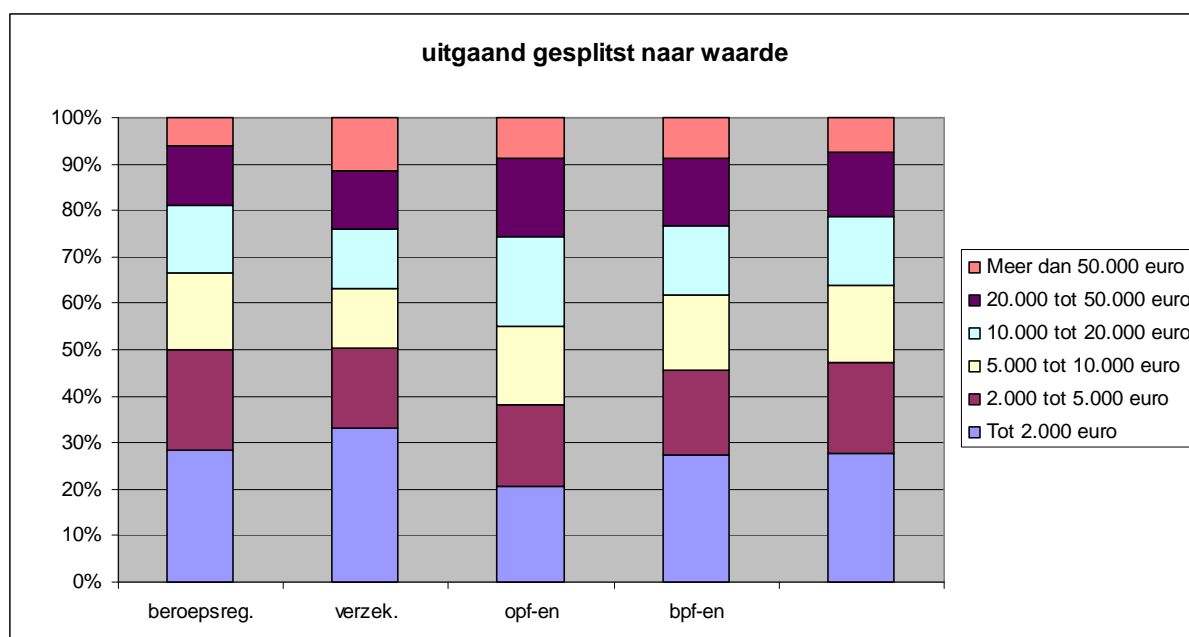
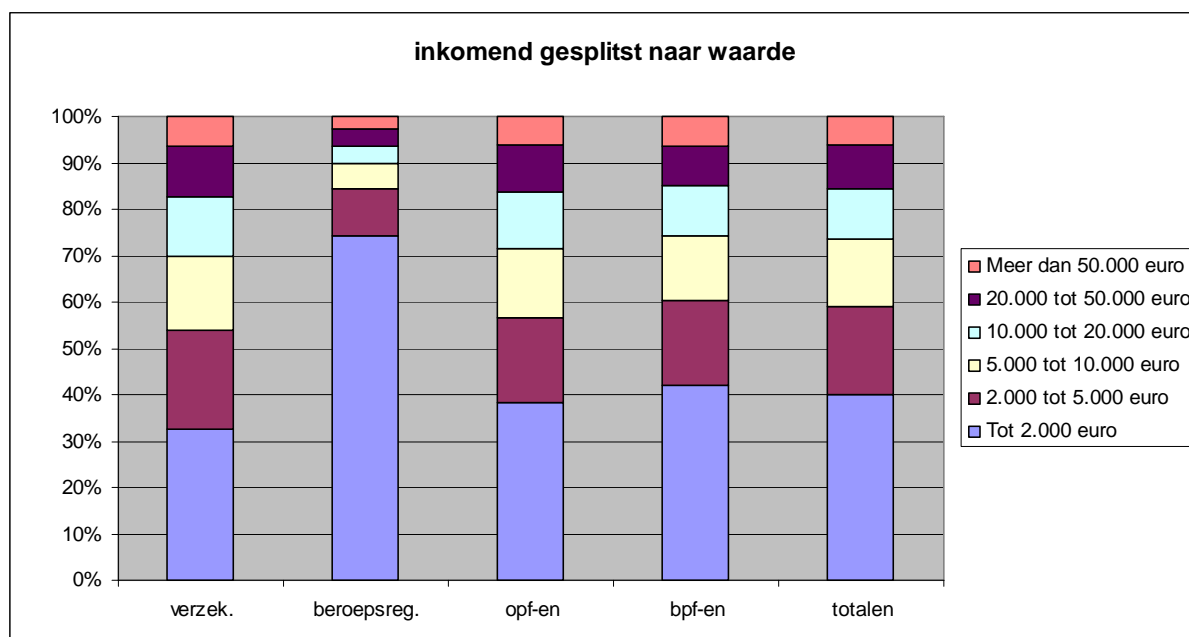
Overdrachtswaarde	Aantal uitgaande waardeoverdrachten in 2007
Tot 2.000 euro	
2.000 tot 5.000 euro	
5.000 tot 10.000 euro	
10.000 tot 20.000 euro	
20.000 tot 50.000 euro	
Meer dan 50.000 euro	

Resultaten uitvraag mbt vraag 1



Bij de bpf-en hebben de twee grootste respondenten veel meer inkomende dan uitgaande waardeoverdrachten. Deze aantallen wegen zwaar door in het totaal van de bpf-en en in het totaal van alle inzendingen. De bpf-en buiten beschouwing

gelaten, geldt ook voor de andere inzenders dat het aantal inkomende waardeoverdrachten het aantal uitgaande overschrijdt. In dit opzicht is de steekproef kennelijk niet representatief, de uitvoerders met in verhouding meer uitgaande waardeoverdrachten zijn niet gelijk vertegenwoordigd. Er is één inzender (bpf) met meer uitgaande dan inkomende waardeoverdrachten.

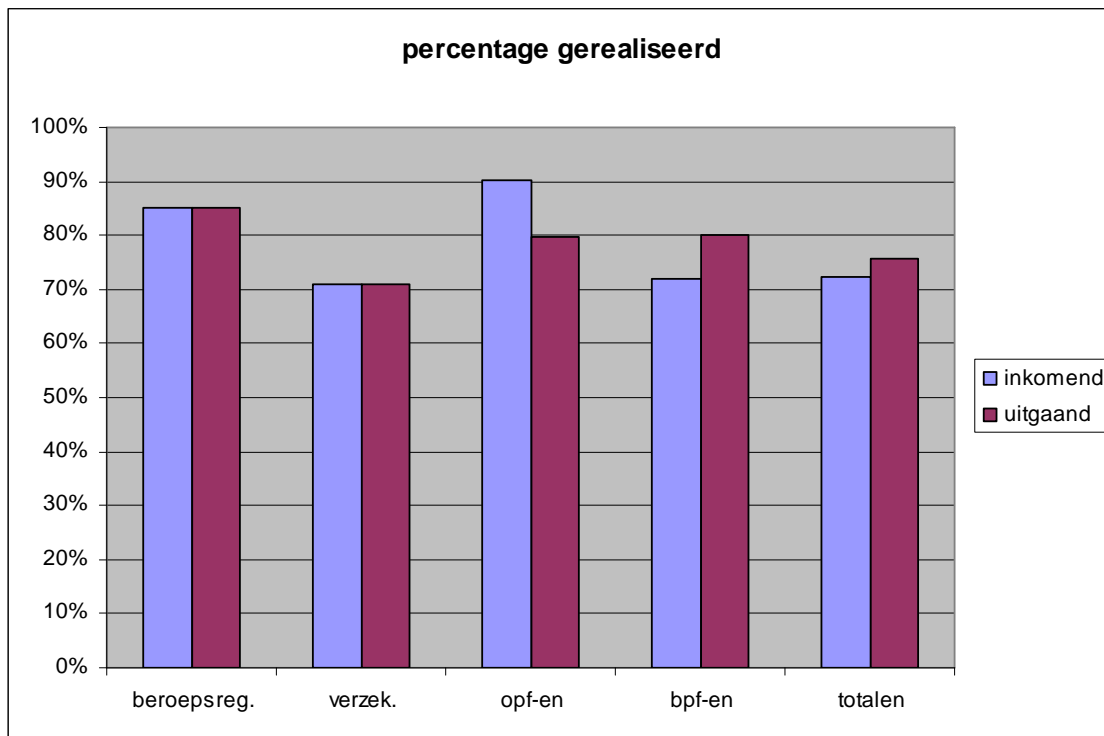


Voorlopige conclusies

Bij alle inzenders uit de diverse groepen pensioenuitvoerders komt naar voren dat naar verhouding onder de inkomende waardeoverdrachten zich veel kleine pensioenen bevinden. Omdat dit in alle gevallen uit de steekproef geldt, is het vermoeden dat dit een landelijke trend weerspiegelt. Op zijn minst een opvallend gegeven.

2. Hoeveel van de verzoeken tot waardeoverdracht wordt daadwerkelijk gerealiseerd (dit antwoord mag een schatting zijn).

Resultaten uitvraag mbt vraag 2



Gewogen gemiddelde uitkomst

Percentage gerealiseerde inkomende waardeoverdrachten: 72%

Percentage gerealiseerde uitgaande waardeoverdrachten: 76%

Voorlopige conclusie: rond de driekwart van de opgestarte waardeoverdrachten wordt gerealiseerd.

3. *wat was het totale bedrag aan kosten voor inkomende en uitgaande waardeoverdrachten?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 3

Kostprijs per gerealiseerde waardeoverdracht (hierin zijn de kosten van de niet gerealiseerde overdrachten inbegrepen) variëren tussen 95 en 380 euro
Niet alle inzenders hebben opgave gedaan. De hoogte hangt sterk af van de schaalgrootte én van de manier waarop uitvoeringskosten worden toegerekend aan de verrichtingen.

-
4. *Zijn er sinds 2006 veranderingen, hetzij positief hetzij negatief, doorgevoerd in de manier waarop waardeoverdrachten worden afgehandeld, en zo ja, wat waren de belangrijkste veranderingen?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 4

- Automatisering, met name workflow: positief effect
- versturen eindbrief bij einde deelname en i.h.a betere communicatie: positief effect
- aanvragen via website: positief effect

Voorlopige conclusie: er zijn in de afgelopen jaren inspanningen gedaan om het proces te verbeteren, met enig succes

-
5. *Kunt u aangeven in welke fase van het proces de grootste vertraging optreedt?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 5

Twee antwoorden worden het meest gegeven:

- gegevens verkrijgen (maar ook aanleveren bij uitgaand) van de andere puo (fase 4 in het schema)
- wachten op reactie van de deelnemer (fase 6 in het schema)

Voorlopige conclusie: afhankelijkheid van anderen wordt ervaren als de grootste bottleneck

-
6. *Zijn er bilaterale afspraken gemaakt met andere uitvoerders? Zo ja, wat was de aard van deze afspraken?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 6

Geen afspraken naar boven gekomen, muv onderling verkeer tussen PME en PMT.

-
7. *Kunt u aangeven wat volgens u de drie grootste knelpunten zijn voor een soepel verloop van waardeoverdracht? Geef daarbij ook aan of het knelpunt bij uw eigen organisatie ligt, bij de andere organisatie of bij de deelnemer.*
- o automatisering niet op orde
 - o reglementswijzigingen, zodat offert niet kan worden uitgebracht
 - o administratie deelnemingsjaren
 - o anders, nl

Resultaten uitvraag mbt vraag 7

	Totaal aantal keren genoemd	Waarbij expliciet naar andere org verwezen is
automatisering niet op orde	4	
Reglements- en/of wetswijzigingen nog niet geïmplementeerd	7	3
meerdere waardeoverdrachten achter elkaar administratie deelnemingsjaren	1	
Niet alle mee te zenden gegevens bekend	3	2
Niet de hoogste prioriteit bij de pensioenuitvoerder	4	4

Bij "anders, nl" wordt meermalen genoemd dat de deelnemer niet (tijdig) reageert. Een ander knelpunt is de aanvullende koopsom die aan de werkgever gevraagd wordt bij overgang naar een verzekeraar.

Voorlopige conclusie

Het aanpassen van de waardeoverdrachtberekening nav reglementswijzigingen is een knelpunt. Nog een "VPL"-achtig traject zou waarschijnlijk opnieuw vertraging voor waardeoverdrachten opleveren.

De overige resultaten overlappen enigszins met vraag 5.

8. *Werkt u mee met verzoeken tot waardeoverdracht die na de termijn van 6 maanden binnen komen? Zo ja, hanteert u dan uw eigen termijn?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 8

Alle inzenders, op één verzekeraar na, werken mee aan waardeoverdrachten na 6 maanden. Er wordt geen vaste eigen termijn gehanteerd.

Voorlopige conclusie: bereidheid tot soepele medewerking is groot; dit hangt mogelijk samen met de beperkte mate dat overschrijding voorkomt, maar dat is niet onderzocht.

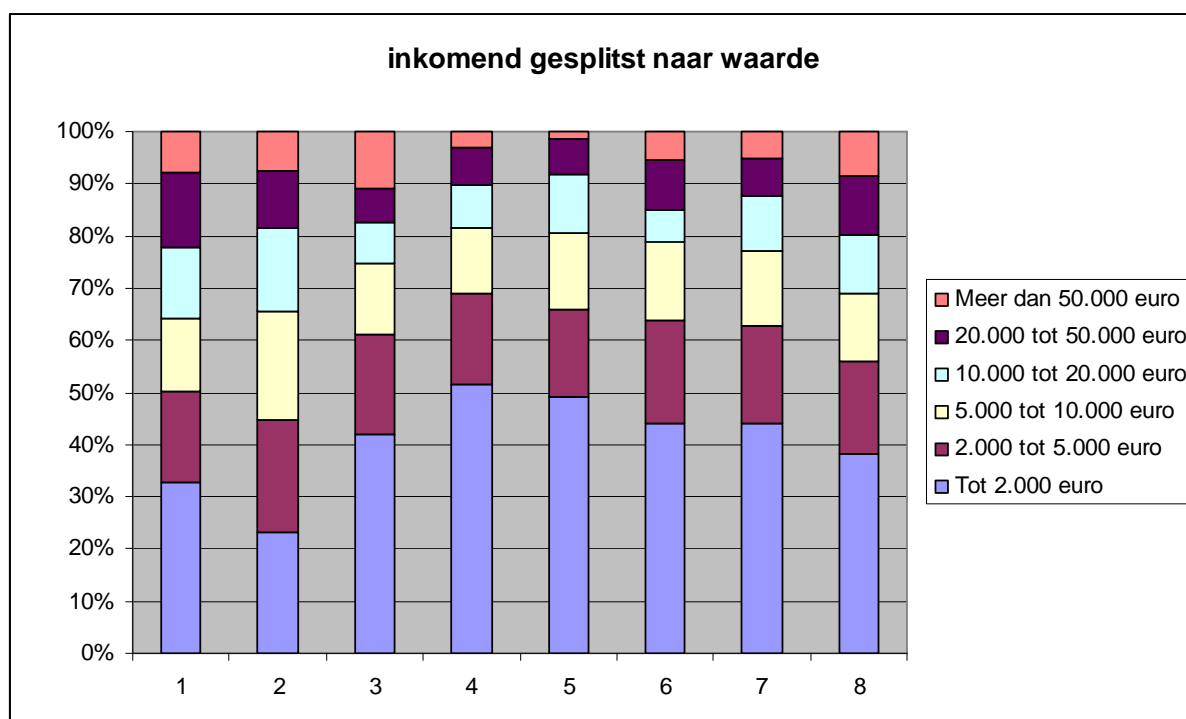
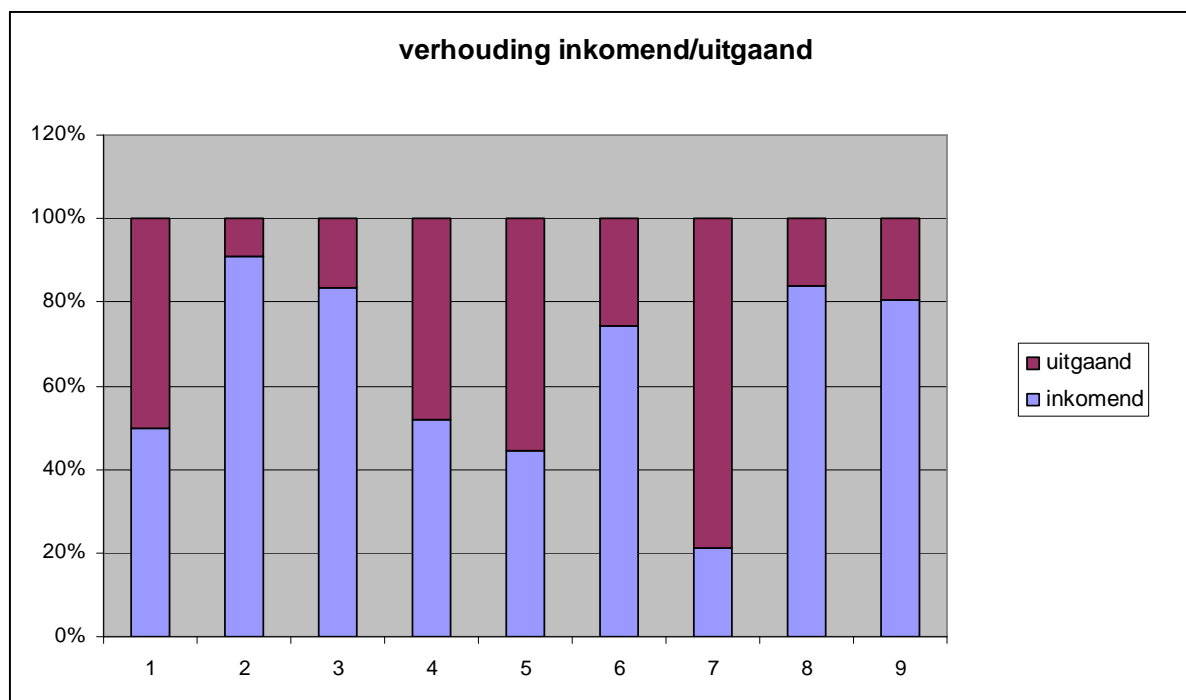
9. *Hoeveel ingaande waardeoverdrachten worden jaarlijks afgehandeld?*

Overdrachtswaarde	Aantal inkomende waardeoverdrachten in 2007
Tot 2.000 euro	
2.000 tot 5.000 euro	
5.000 tot 10.000 euro	
10.000 tot 20.000 euro	
20.000 tot 50.000 euro	
Meer dan 50.000 euro	

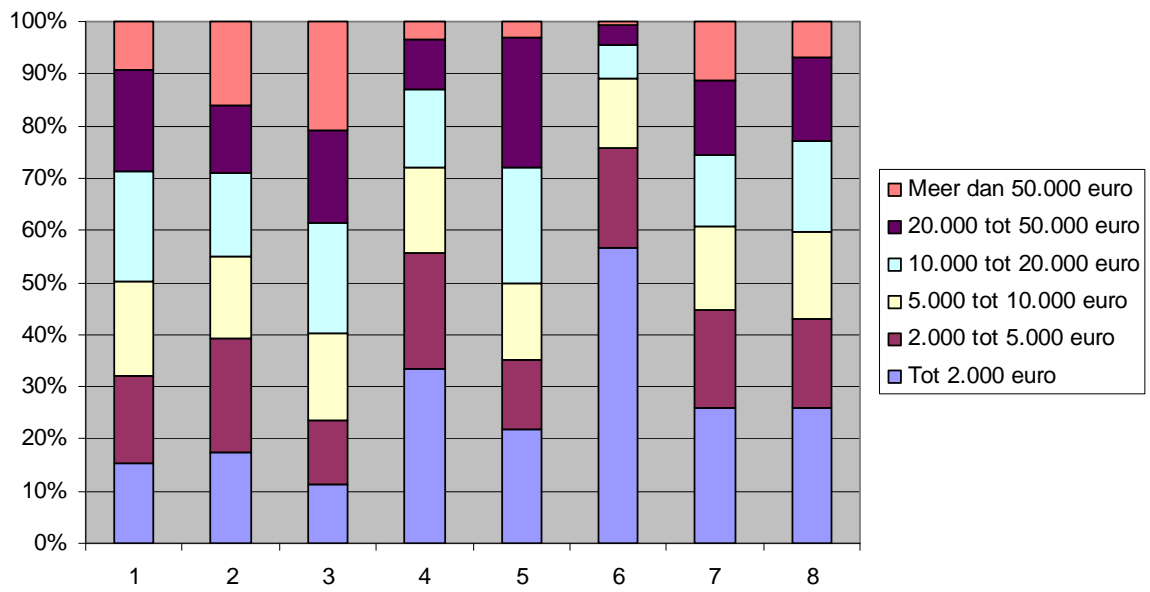
Hoeveel uitgaande waardeoverdrachten worden jaarlijks afgehandeld?

Overdrachtswaarde	Aantal uitgaande waardeoverdrachten in 2007
Tot 2.000 euro	
2.000 tot 5.000 euro	
5.000 tot 10.000 euro	
10.000 tot 20.000 euro	
20.000 tot 50.000 euro	
Meer dan 50.000 euro	

Resultaten uitvraag mbt vraag 1



uitgaand gesplitst naar waarde



Gemiddelde uitkomsten (iedere inzender gelijk gewicht) mbt vraag 1

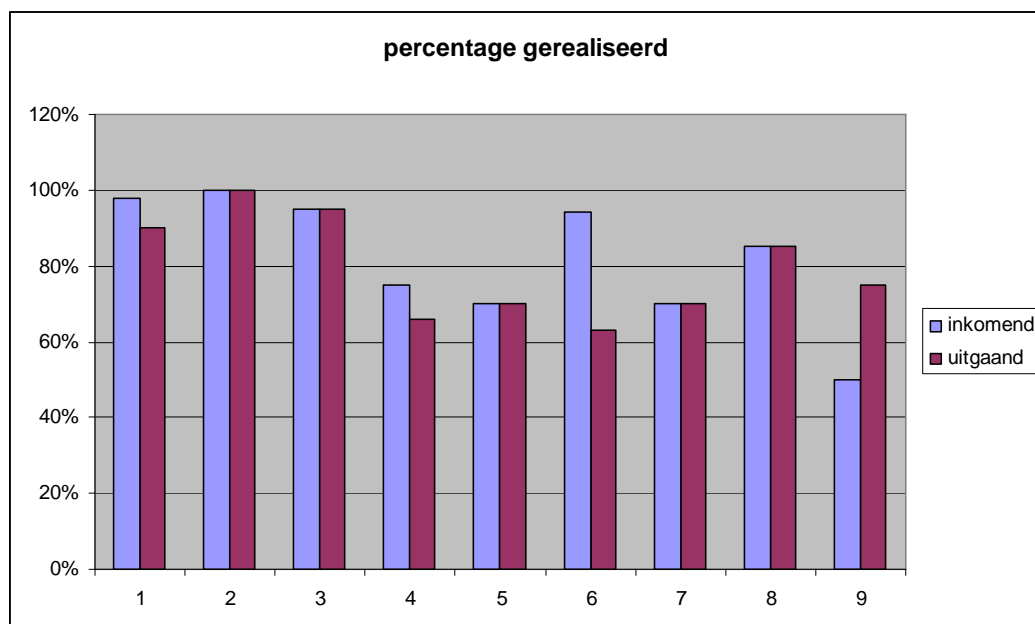
Verhouding inkomend : uitgaand = 64% : 36%

Gesplitst naar waarde

	Inkomend	Uitgaand
Tot 2.000 euro	41%	26%
2.000 tot 5.000 euro	19%	18%
5.000 tot 10.000 euro	15%	16%
10.000 tot 20.000 euro	11%	17%
20.000 tot 50.000 euro	9%	15%
Meer dan 50.000 euro	6%	9%

10. Hoeveel van de verzoeken tot waardeoverdracht wordt daadwerkelijk gerealiseerd (dit antwoord mag een schatting zijn).

Resultaten uitvraag mbt vraag 2



Gemiddelde uitkomst (iedere inzender gelijk gewicht) vraag 2

Percentage gerealiseerde inkomende waardeoverdrachten: 82%

Percentage gerealiseerde uitgaande waardeoverdrachten: 79%

Gewogen gemiddelde uitkomst

Percentage gerealiseerde inkomende waardeoverdrachten: 73%

Percentage gerealiseerde uitgaande waardeoverdrachten: 80%

11. *wat was het totale bedrag aan kosten voor inkomende en uitgaande waardeoverdrachten?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 3

Kostprijs per gerealiseerde waardeoverdracht (hierin zijn de kosten van de niet gerealiseerde overdrachten inbegrepen) variëren tussen 95 en 380 euro
Gemiddelde opgegeven kostprijs per gerealiseerde waardeoverdracht (iedere inzender gelijk gewicht): 200 euro.

12. *Zijn er sinds 2006 veranderingen, hetzij positief hetzij negatief, doorgevoerd in de manier waarop waardeoverdrachten worden afgehandeld, en zo ja, wat waren de belangrijkste veranderingen?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 4

- Automatisering, met name workflow: positief effect
 - versturen eindbrief bij einde deelname: positief effect
 - aanvragen via website: positief effect
-

13. *Kunt u aangeven in welke fase van het proces de grootste vertraging optreedt?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 5

Twee antwoorden worden het meest gegeven:

- gegevens verkrijgen (maar ook aanleveren bij uitgaand) van de andere puo (fase 4 in het schema)
 - wachten op reactie van de deelnemer (fase 6 in het schema)
-

14. *Zijn er bilaterale afspraken gemaakt met andere uitvoerders? Zo ja, wat was de aard van deze afspraken?*

Resultaten uitvraag mbt vraag 6

Geen afspraken naar boven gekomen, muv onderling verkeer tussen PME en PMT.

15. *Kunt u aangeven wat volgens u de drie grootste knelpunten zijn voor een soepel verloop van waardeoverdracht? Geef daarbij ook aan of het knelpunt bij uw eigen organisatie ligt, bij de andere organisatie of bij de deelnemer.*

- o automatisering niet op orde
- o reglementswijzigingen, zodat offert niet kan worden uitgebracht
- o administratie deelnemingsjaren
- o anders, nl

Resultaten uitvraag mbt vraag 7

	Totaal aantal keren genoemd	Waarbij expliciet naar andere org verwezen is
automatisering niet op orde	3	
reglementswijzigingen nog niet geïmplementeerd	6	3
meerdere waardeoverdrachten achter elkaar	0	
administratie deelnemingsjaren	1	
Niet alle mee te zenden gegevens bekend	3	2
Niet de hoogste prioriteit bij de pensioenuitvoerder	4	3

Bij "anders, nl" wordt meermalen genoemd dat de deelnemer niet (tijdig) reageert.

16. Werkt u mee met verzoeken tot waardeoverdracht die na de termijn van 6 maanden binnen komen? Zo ja, hanteert u dan uw eigen termijn?

Resultaten uitvraag mbt vraag 8

Ieder van de fondsen werkt mee aan waardeoverdrachten na 6 maanden. Er wordt geen vaste eigen termijn gehanteerd.

Bijlage 3 Verslag van bijeenkomst op 28 mei 2010

Op vrijdag 28 mei 2010 heeft in Zeist een drukbezochte themabijeenkomst plaatsgevonden over het concept-rapport van de commissie Waardeoverdracht Nieuwe Stijl (WONS). Het betreft een gezamenlijk rapport van de drie pensioenkoopels en het Verbond van Verzekeraars. Tijdens deze themamiddag is uitvoerig van gedachten gewisseld over de vier denkrichtingen die de commissie heeft ontwikkeld. In het onderstaande een impressie van deze bijeenkomst.

De dagvoorzitter *B.A.A.M. van der Stee* (Blue Sky Group/KLM-pensioenfondsen) wijst in zijn introductie op de historie van dit onderwerp en de aanleiding van deze sessie, namelijk de wens om de denkrichtingen uit het rapport met de achterban van de vier geledingen te bespreken.

Vervolgens licht de voorzitter van de commissie WONS (*D. de Beus*) de hoofdpunten uit het rapport toe. Het recht op waardeoverdracht is in 1994 ingevoerd. Achtergrond hiervan is het voorkomen van pensioenbreuk bij deelnemers bij een verandering van de werkring. Met name in de toen veel voorkomende eindloonregelingen kan via waardeoverdracht pensioenverlies worden voorkomen. De context in 2010 is een geheel andere, eindloonregelingen zijn voor het merendeel van de deelnemers vervangen door een middelloonregeling. Daarnaast is bij partnerpensioen de kapitaaldekking in voorkomende gevallen vervangen door een risicodekking. Voorts blijkt er in geval van een waardeoverdracht van een pensioenfonds naar een verzekeraar sprake van een bijbetalingproblematiek voor de nieuwe werkgever. Ook bij een overgang van een DB- naar een DC-regeling en vice versa kan er gebruik worden gemaakt van het recht op waardeoverdracht. Door de financiële positie van fondsen worden op dit moment overigens niet alle aanvragen voor waardeoverdracht gehonoreerd. De financiële turbulentie heeft er ook toe geleid dat sommigen ervoor pleiten om indien mogelijk pensioenrechten meer te spreiden over verschillende fondsen. De commissie heeft niet alleen de merites van waardeoverdracht bestudeerd en geanalyseerd maar ook gesprekken gevoerd met verschillende stakeholders. Met name uit deze gesprekken blijkt dat de meerwaarde van waardeoverdracht thans als veel geringer wordt gezien dan op het moment van invoering. Indien anno 2010 tot invoering zou moeten worden besloten zou dat waarschijnlijk niet gebeuren. Een andere door stakeholders aangevoerde issue is dat advisering over het al dan niet overgaan tot waardeoverdracht een zeer complexe aangelegenheid is (ondanks de invoering van het toeslagenlabel). Wel ziet men meerwaarde van waardeoverdracht omdat het problemen bij nabestaandenpensioen kan voorkomen of reduceren.

De commissie WONS heeft zelf een analyse gemaakt van de voor- en nadelen van waardeoverdracht. De commissie heeft daarbij de suggestie van de Stichting van de Arbeid meegenomen om bij waardeoverdracht een buffer mee te geven (maximaal 20%). Ook is er een enquête onder een aantal pensioenfondsen, -uitvoerders en verzekeraars uitgevoerd. Uit deze enquête blijkt dat ongeveer de helft van de waardeoverdrachten een contante waarde kent van minder dan € 5000 (en 40% minder dan € 2000). Ongeveer een kwart van de aanvragen leidt niet tot een daadwerkelijke waardeoverdracht. De kosten voor de uitvoerder bedragen gemiddeld ongeveer € 200 (de range loopt van € 95 tot € 380 per aanvraag). Ook is gekeken naar de kwantitatieve omvang van waardeoverdracht per fonds, dit met het oog op mogelijke verwatering van buffers. Een aantal fondsen kent meer uitgaande dan inkomende waardeoverdracht, in dat geval is er dus geen sprake van verwatering. Bij de fondsen met meer inkomende dan uitgaande waardeoverdracht blijkt het te gaan om enkele tienden van procenten van het belegd vermogen. Met name bij vergrijsde fondsen kan het ten opzichte van de kostendekkende premie om meer substantiële percentages gaan.

Op basis van de analyse, deze enquête en de opvattingen van de stakeholders heeft de commissie een viertal denkrichtingen ontwikkeld. Denkrichting 1 is het handhaven van de status quo met enkele aanpassingen (met name gericht op een oplossing voor de problemen bij het nabestaandenpensioen). Een argument voor deze denkrichting is dat veel werknemers gebruik maken van het recht op waardeoverdracht en het dus in een behoefte voorziet. Denkrichting 2 gaat uit van het afschaffen van waardeoverdracht. Via het Pensioenregister krijgt een deelnemer immers een overzicht, de pensioenbreuk is vanwege de middelloonregelingen minder pregnant en door afschaffing zou ook de bijbetaalproblematiek vervallen. In denkrichting 3 wordt het recht van de deelnemer vervangen door een plicht tot waardeoverdracht. Voordeel hiervan is vermindering van lasten voor de uitvoerder, minder problemen bij partnerpensioen en naar verwachting minder afkoop van kleinere pensioenen. Denkrichting 4 gaat uit van een verschuiving van het recht op waardeoverdracht naar de pensioendatum. Dit komt tegemoet aan de wens van de deelnemer om vanwege administratieve eenvoud de rechten te bundelen bij één uitvoerder, maakt betere voorlichting mogelijk en leidt tot vermindering van concentratierisico's tijdens de opbouw.

De commissie WONS heeft zich niet intensief gebogen over de mogelijke gevolgen van de voorstellen van de commissie Goudswaard. De door hen voorgestelde splitsing van 'harde' en 'zachte' rechten betekent bij waardeoverdracht een complicatie, omdat er tussen fondsen sprake kan zijn van een verschillende mate van 'hardheid'. Dit zal waarschijnlijk leiden tot

complexe waarderingsissues bij waardeoverdracht. Hoofdconclusie van de commissie WONS is dat met name denkrichting 1 (voortgaan op de ingeslagen weg) en 4 (verschuiving van recht op waardeoverdracht naar pensioendatum) verder zouden kunnen worden uitgewerkt.

Vervolgens geeft *R.F.A van Giersbergen* (manager actuaariaat bij APG) een nadere inkleuring van de voor- en nadelen van de verschillende denkrichtingen. Hij kijkt hierbij naar het fonds (en de uitvoerder) en de deelnemer, zowel vanuit een financiële en beleidsmatige invalshoek. Uit de rapportage van de commissie blijkt dat het om een complexe materie gaat en dat er geen ideale variant lijkt te zijn. Voordeel van denkrichting 1 (status quo) is dat de deelnemer keuzevrijheid houdt en dat er geen perikelen ontstaan door de introductie van een nieuwe systematiek. De vraag is echter wel of de deelnemer goed kan kiezen en hierbij hulp vraagt, onder andere op het punt van de opties op het terrein van partnerpensioen. Denkrichting 2 (afschaffen) betekent meer versnippering en problemen bij het partnerpensioen. Niet uitgesloten is dat er informele circuits van waardeoverdracht zullen ontstaan. Een plicht tot waardeoverdracht (denkrichting 3) betekent minder slapers en ook minder kleine pensioenrechten. Wel zal er een oplossing moeten komen voor deelnemers die niet meer onder de werkingsfeer van een pensioenfonds vallen (bijvoorbeeld in geval van volledige wijding aan zorgtaken of zelfstandig ondernemerschap). Een oplossing hiervoor is deze deelnemers toch de status van slaper te laten houden of een apart 'slapersfonds' op te richten. Nadeel van een plicht tot waardeoverdracht is het vervallen van de mogelijkheid van risicospreiding via deelname in verschillende fondsen. Een ander nadeel is een mogelijk verlies aan toekomstige opbouw door een ongunstiger toeslagenbeleid. Ook denkrichting 4 (waardeoverdracht op pensioendatum) kent aandachtspunten, zoals het risico van een ongunstiger toeslagenbeleid en het ontbreken van de mogelijkheid tot risicospreiding na pensioendatum. Voorts is de vraag hoe in deze variant wordt omgegaan met flexibele uittreding en de uitvoeringslasten van grotere aantallen slapers. Naast de aspecten die in het rapport van de commissie WONS worden onderscheiden zijn er aanvullende invalshoeken die meegewogen kunnen worden bij een keuze tussen de vier denkrichtingen.

Vervolgens is het rapport in een viertal workshops onder leiding van *T. Ucar* (VB), *M. van der Starre-Meijis* (Verbond), *R. Bastian* (UvB) en *P.G. van der Graaff* (OPF) besproken. De uitkomsten zijn vervolgens plenair gedeeld met alle aanwezigen en de twee inleiders. Er is sprake van een levendige discussie in de workshops. Deze geeft een nadere inkleuring van de merites van de denkrichtingen alsmede van de weging van de argumenten voor en tegen. Uit de terugkoppeling blijkt dat er een voorkeur is om waardeoverdracht tot aan de afkoopgrens verplicht te stellen. Dit leidt tot minder versnippering en, in combinatie met een beperking van afkoop, tot behoud van pensioenrechten. Over wat er vervolgens boven de afkoopgrens moet gebeuren is er geen uitgesproken voorkeur, genoemd is onder andere het handhaven van de status quo in dat segment. Een tweede punt is de bijbetaalproblematiek. De commissie heeft hier naar oplossingen gezocht maar niet kunnen vinden. Onder andere in de workshops zijn diverse oplossingen gesuggereerd. Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld een vereveningsfonds, marktwaardeproducten vanuit verzekeraars, een hardheidsclausule (weigering van het recht op waardeoverdracht van de deelnemer door werkgever in geval van een bijbetaling die de draaglast van de onderneming te boven gaat) of een aanpassing van de grondslagen (discontovoeten) die worden gehanteerd bij overdrachten tussen een pensioenfonds en een verzekeraar. Een derde punt uit de workshops is dat de gevolgen van de voorstellen van de commissie Goudswaard in dit kader (zeer) relevant zijn en nader bezien moeten worden. Met name op termijn kan dit van invloed zijn op de vraag of het huidige systeem kan worden gehandhaafd of moet worden aangepast. Tot slot is ingegaan op het meegeven van buffers, sommigen geven aan dat verwatering beperkt is en de door de Stichting van de Arbeid gesuggereerde systematiek administratieve problemen veroorzaakt (niet alleen rekening houden met eigen feitelijke dekkingsgraad maar ook met die van het andere fonds). Anderen zien het meegeven van buffers echter als een welkome aanvulling. Met betrekking tot denkrichting 4 is in de workshops gewezen op perikelen in geval van verschillen in pensioendata tussen verschillende regelingen alsmede op hoe om te gaan met deelnemers die met deeltijdpensioen gaan. Alles overziend komt er uit de workshops een voorkeur voor een verplichte overdracht tot de afkoopgrens te komen maar geen eensluidende voorkeur voor een verandering van het regime daarboven. Dit met name omdat geen van de varianten ideaal is of zonder nadelen.

De dagvoorzitter concludeert vervolgens dat dit thema leeft en van belang is voor fondsen, uitvoerders en deelnemers. Er is een aantal aandachtspunten en aanvullingen geformuleerd, die de koepels nader zullen uitwerken.

BIJLAGE 4

Samenstelling van de werkgroep

D. de Beus (voorzitter)
B. de Leijster (Pensioenfonds Horeca en Catering)
B. Buiting (Syntrus Achmea)
B. Van de Belt (PMT)
P.G. van der Graaff (OPF)
J. Kuijsten (Philips Pensioenfonds)
J. van Ophem (Syntrus Achmea)
M. van der Starre-Meijjs (Verbond van Verzekeraars)
P. ten Pas (Mn-Services)
R. Bastian (UvB)
R. van der Linden (DPFS)
R. Biezeveld (VB (tot en met 2009)
T. Ucar (VB, vanaf 2010)
T. van der Stee (Blue Sky Group)
W. Dijkshoorn (Aegon)
W. Moes (APG)