
Diversiteit leidt tot betere besluitvorming

Een interview met Ellen te Paske-Lievestro en Eric Uijen over het traineeprogramma binnen Pensioenfonds Metalektro (PME).
Pagina 04

Ontwikkelingen in de wijziging van ons pensioenstelsel

Een verkorte versie van de whitepaper 'sociale partner spelen hoog spel met het pensioenakkoord'.
Pagina 10

Voorwaarden wijziging pensioenregeling

Wat is een zodanige redelijke grond voor een werkgever om een pensioenregeling te wijzigen?

Pagina 20

Feitelijke uitwerking niet van belang voor kwalificatie als RVU

De uitkomst van de cassatieprocedure bij de Hoge Raad.

Pagina 24



In dit nummer



06

03
Redactioneel

04
PME geeft het goede voorbeeld:
'Meer diversiteit in besturen leidt tot betere besluitvorming'

10
Sociale partners spelen hoog spel met het pensioenakkoord

14
IORP II: van Compliance naar Purpose in het beleggingsbeleid

18
Wijzigingsprotocol belastingverdrag Nederland-Denemarken

20
Voorwaarden wijziging pensioenregeling

24
Feitelijke uitwerking niet van belang voor kwalificatie als RVU



18



20

Redactioneel

Tijd voor de toekomst

Op het moment dat ik dit schrijf in de tweede helft van juli is de zomer ruimschoots begonnen. We genieten al weken van on-Nederlands mooi weer en de televisie wordt gedicteerd door grote sportevenementen, traditionele zomerprogramma's en herhalingen. Op pensioengebied is er ook het afgelopen jaar in Nederland weinig gebeurd. Het lijkt erop dat het verhogen van de pensioen- en AOW-leeftijd een beetje tot stilstand is gekomen (we zijn benieuwd naar de nieuw AG-tafels die dit najaar zullen worden gepubliceerd) en de interestpercentages lijken (wel heel langzaam) de weg omhoog te hebben gevonden, nu is aangekondigd dat het faciliterende beleid van de Europese Centrale Bank zal worden afgebouwd. Dit zijn beide belangrijke exogene zaken waar de pensioensector mee moet leven en weinig of geen invloed op heeft.

Beleidsmatig heeft het afgelopen jaar eigenlijk niets nieuws gebracht. Het nieuwe kabinet moet met plannen voor een pensioenhervorming komen, maar wil dat doen op basis van consensus tussen de sociale partners. Die consensus is er nog niet. Het lijkt nu bijna onvermijdelijk dat het kabinet zelf met een plan voor pensioenhervorming zal komen, maar dat zal nog wel even op zich laten wachten. Nu er geen grote beleidsmatige initiatieven zijn, kunnen we daar ook geen uitvoerige verhalen over schrijven. Daarom blikken we in dit nummer van *Pensioen* vast vooruit naar een white paper van Deloitte over het nieuwe pensioenstelsel. Verder is dit nummer van *Pensioen* weer gevuld met een aantal kleinere artikelen over diverse onderwerpen.

Zo schrijven we over een cassatie-uitspraak van de Hoge Raad over de Regeling Vervroegde Uitdiensttreding. Daarnaast is er aandacht voor een nieuw belastingverdrag tussen Denemarken en Nederland, dat mogelijk trendsettend zal zijn voor alle nieuwe belastingverdragen die Nederland de komende jaren zal gaan afsluiten, en voor een juridische uitspraak over het eenzijdig aanpassen van pensioenregelingen door de werkgever.

Sustainability en maatschappelijk verantwoord beleggen krijgen ook bij de pensioenfondsen een steeds grotere aandacht. Nu er op dit moment geen groot nieuws te melden is over pensioenen, hebben we de ruimte om daar eens wat uitvoeriger aandacht aan te besteden.

Sinds een aantal jaren zijn er discussies over diversiteit binnen de besturen van de pensioenfondsen, maar ondanks alle initiatieven worden die nog steeds gedomineerd door mannen van 55 jaar en ouder. Bij PME is men in 2016 gestart met een tweejarig traineeprogramma om kandidaat-bestuursleden klaar te stomen voor een bestuursfunctie. In het interview licht Ellen te Paske haar ervaringen als trainee toe, terwijl Eric Uijen dit initiatief vanuit het perspectief van bestuurder toelicht.

Ik hoop dat u dit nummer van *Pensioen* op een terras in de zon kunt lezen.

Reacties: pensioen@deloitte.nl

PME geeft het goede voorbeeld

'Meer diversiteit in besturen leidt tot betere besluitvorming'

Pensioenbestuurders heb je in vele soorten en maten, maar de overgrote meerderheid is man en 55-plus. Reden voor Pensioenfonds van de Metalektro (PME), met in totaal ruim 1.300 werkgevers en 145.000 actieve deelnemers, om meer jongeren en vrouwen aan de bestuurstafel te willen. Het fonds creëerde een programma op maat dat trainees in twee jaar klaarstoomt voor een functie als pensioenfondsbestuurder. Op 1 juli 2016 startte het traject met onder anderen Ellen te Paske-Lievestro (1981) medewerker pensioen bij FNV Jong, die gedurende 24 maanden meedraaide in het algemeen bestuur en meerdere bestuurscommissies. Wat zijn haar bevindingen? En hoe kijkt Eric Uijen, voorzitter uitvoerend bestuur van PME, terug op dit unieke trainee-traject? "Meer heterogeniteit in de bestuurlijke samenstelling brengt nieuwe inzichten en afwegingen in de bestuurlijke discussies en meer belangstelling voor pensioen. Een betere representativiteit van de deelnemers helpt ook om het vertrouwen in onze sector te verbeteren. En zo kunnen pensioenfondsen kiezen uit meer nieuwe bekwame bestuurders." •







Kun je spreken van een geslaagd traject?

Ellen te Paske-Lievestro: Zeker, want het doel van PME is meer jongeren en vrouwen opleiden tot een bestuursfunctie, en dat is gelukt. Vanaf 12 april zit ik in het bestuur van pensioenfonds Recreatie, vanuit FNV Horecabond, en in het najaar word ik pensioenbestuurder bij de FNV.

Jongeren voelen zich niet aangetrokken tot de pensioenwereld, hoe erg is dat?

Eric Uijen: Dat vind ik een uiterst zorgelijke trend. In de dertig jaar dat ik in het vak zit, heb ik de regelingen zien afkalven. Stukje bij beetje werd het minder. Door overheidsingrijpen, maar ook door beslissingen van sociale partners die

noodgedwongen uit hoofde van financiën gemaakt moesten worden. Als ik op een verjaardagsfeestje tegen een jongere zeg dat ik bij een pensioenfonds werk, krijg ik steevast te horen: 'er is straks zeker niets meer over voor mij?' In de perceptie van jongeren is het pensioenstelsel bar en boos. 'Laat mij zelf maar mijn oudedag regelen', is het gevoel. Ze denken dat ze het zelf beter kunnen. Het vertrouwen is erg laag. Pensioenbestuurders worden zelfs, onder invloed van tendentieuze tv-programma's, als zakkenvullers weggezet. Een incorrect en kwalijk beeld.

Ellen te Paske-Lievestro: Het zijn vooral de hogeropgeleiden die wantrouwend zijn. De lageropgeleiden zijn geneigd te denken dat het allemaal goed geregeld is – de andere kant van het spectrum. Maar in de

In de perceptie van jongeren is het pensioenstelsel bar en boos. 'Laat mij zelf maar mijn oudedag regelen', is het gevoel. Ze denken dat ze het zelf beter kunnen. Het vertrouwen is erg laag.



media hoor je vooral de schreeuwers, de gestudeerden, die hartstochtelijk pleiten voor individuele potjes. Langzamerhand komen de risico's zo meer en meer bij de deelnemer zelf te liggen. Ik ben een Achterhoekse. Mijn moeder werd ontslagen toen ze zwanger was. Mijn vader heeft altijd zwaar lichamelijk werk verricht. En als dan opeens de AOW-ingangleeftijd vijf jaar wordt opgeschoven en de werkgever geen pensioenregeling wil betalen, dan weet ik: ja, voor deze groep mensen wil ik me inzetten.

Waarom is diversiteit binnen pensioenfondsbesturen gewenst of nodig? Waar ontbreekt het aan en wat moet er veranderen?

Uijen: Je kunt naar de regels kijken en zien dat diversiteit in de code voor pensioenfondsen staat. Het is een verplichting. Maar even los van de regels – de belangrijke vraag is: waarom moet je diversiteit zelf willen en wat helpt het om vertrouwen van mensen in het systeem te herstellen? In mijn ogen helpt het als jongeren zich herkennen in de bestuurders van het fonds en dat betekent eenvoudigweg dat zij ook beter vertegenwoordigd moeten worden. Dat streven wij als PME na.

Te Paske-Lievestro: Een divers samengesteld bestuur kan betere beslissingen nemen. Met een beperkte – want eenzijdige – zienswijze haal je het vertrouwen niet terug.

Als er opeens twee nieuwe jonge dames aanschuiven, verandert de dynamiek in de bestuurskamer. Je moet op een andere manier rekening met elkaar houden. Met alleen 'oudere heren' aan tafel is het toch anders.

Anders qua inhoud of anders qua cultuur, bijvoorbeeld dat bepaalde grapjes niet meer kunnen?

Uijen: Beide, met de nadruk op de inhoud. Onze jongere trainee-bestuursleden brachten op hun eigen wijze standpunten in, waardoor discussies zich verbreedden en anders gevoerd werden. Het feit dat de twee dames twee jaar lang hebben geparticipeerd in het bestuurlijke proces binnen PME, heeft bijgedragen aan een besluitvormingsproces dat naar mijn overtuiging beter is.

Kun je een voorbeeld geven van de frisse wind die de trainees lieten waaien?

Te Paske-Lievestro: De eerste bestuursvergadering was meteen al veelzeggend. Tijdens de bespreking van de VPL-regeling werd ik zo boos dat ik de kamer ben uitgelopen. Dat zat zo. Ten behoeve van deze regeling, de enige voortzetting van de vut die fiscaal nog is toegestaan, heeft PME een pot gereserveerd. Een gelimiteerde pot, die weliswaar door rendementen nog wat aangroeit, maar die verder op dit moment vooral slinkt doordat medewerkers

met vroegpensioen gaan. In 2020 zou dit ophouden, dus moet je het beschikbare bedrag uitsmeren over de nog resterende periode. Als je in het begin te veel uitgeeft, hou je aan het eind te weinig over en vallen medewerkers buiten de boot. De sociale partners gingen ervan uit dat dit zich in de loop van de tijd zal corrigeren. Dat kwam op mij over als: na ons de zondvloed. Het bestuur zit als vertegenwoordiging van alle deelnemers aan tafel. Daarmee kon ik deze houding op dat moment moeilijk rijmen. Ik kon niet geloven wat ik hoorde en ben toen boos opgestapt.

Uijen: Weglopen uit vergadering helpt niet om tot een besluit te komen. Ellen weet dat ook wel. Haar reactie zette wel aan tot nadenken. Ik herinner me ook nog een voorbeeld van onze andere trainee-bestuurder. Zij analyseerde op eigen initiatief het jaarverslag van een van de andere opdrachtgevers van onze uitvoerder en kwam zo met verrassende vragen en constatering aan de bestuurstafel. Ook dit leverde een uiterst zinvolle discussie op. En zo is het überhaupt met de inbreng van nieuwe mensen in de pensioenwereld: je wordt je meer bewust van eventuele oude ingesleten patronen en wordt gedwongen ze opnieuw te bezien. Dat daar dan een meer doordachte of genuanceerde oplossing uitkomt, is geen verrassing.



Hoe heeft het bestuur de bijdrage van de trainees grosso modo beleefd?

Uijen: Aanvankelijke waren er zeker aarzelingen binnen het bestuur. De materie die besproken wordt is vaak complex. Daardoor is het niet te voorzien welke bijdrage relatief onervaren mensen kunnen geven. De inbreng werd echter al snel als verfrissend ervaren. Je zou kunnen zeggen dat discussies breder gevoerd werden. En als gevolg van nieuwe vragen werd er ook beter naar elkaar geluisterd. De bestuursleden lieten zich in de evaluatie zeer positief uit over meer gender- en leeftijdgerelateerde diversiteit en prezen beide trainees niet alleen om hun leervermogen, maar ook om de kritische opmerkingen die ze op allerlei vlakken hebben geplaatst – laatst nog inzake het beloningsbeleid van het bestuur – én om hun bijdrage aan een goede sfeer.

Wat doet PME nog verder aan diversiteit?

Uijen: Toen ik hier drie jaar geleden binnenkwam, had diversiteit geen plek in het benoemingsbeleid. Pas daarna is het bestuur een diversiteitsbeleid gaan formuleren. En dan moet je er ook nog naar gaan handelen. Dat is lastiger. Bovendien worden er regelmatig mensen herbenoemd. Het is begrijpelijk dat bestuurders die goed functioneren en nog herbenoemd kunnen

worden, niet zomaar bedankt worden. Toen er vorig jaar een vacature binnen ons driekoppige uitvoerend bestuur ontstond, vond ik dat het een vrouw moest worden. Liefst een van onder de veertig, maar de gendereis woog zwaarder. Het was niet makkelijk om zo iemand te vinden, maar uiteindelijk is Roos Vermeij benoemd. Later trad Monique van de Poel, 37 jaar, toe tot het niet-uitvoerend bestuur. En per 1 juli dit jaar zijn drie van de externe deskundigen van de commissie Audit, Risk & Compliance vrouw. Als het om diversiteit gaat, zijn we dus voortvarend bezig. Toen het bestuur in 2016 voorstelde om een traineeship van drie maanden in te voeren, vond ik dat bij lange na niet genoeg. Twee jaar leek mij minimaal, want dan kun je – zowel trainee als bestuur – in het eerste jaar leren en in het tweede jaar oogsten. Als je zoiets doet, doe het dan zo goed mogelijk! Het project kan dan ook op een voortzetting rekenen. PME heeft een voorbeeldfunctie; we voelen ons verantwoordelijk. Ik sprak zojuist mijn zorg uit over het gebrek aan betrokkenheid van jongeren; op deze manier kunnen we dit probleem een stukje helpen oplossen.

Te Paske-Lievestro: En het mooie is: het initiatief vindt navolging. PFZW heeft het van ons overgenomen en de Pensioenfederatie is het flink aan het promoten.

Wat hield het traineeship in?

Te Paske-Lievestro: Gedurende anderhalve dag per week was ik beschikbaar voor PME, vallend onder het aandachtsgebied Pensioenbeheer en Communicatie en de uitvoerend bestuurder die dat in haar pakket heeft, Roos Vermeij. Mijn taken bestonden uit het voorbereiden en bijwonen van alle bestuursvergaderingen en alle commissievergaderingen van Pensioenbeheer en Communicatie. Daarnaast was ik aanwezig bij de zittingen van het uitvoerend bestuur. In principe had ik overal toegang toe. Je leert het meest wanneer je ziet hoe een dossier wordt voorbereid en wat daar vervolgens in de bestuursvergadering mee gebeurt. Als je processen van begin tot eind meemaakt, zie je ook hoe lang het duurt om tot beleid te komen. Dat was een eyeopener voor mij. Ik zit ook in het verantwoordingsorgaan van PFZW; daar zie je alleen maar de genomen besluiten. Ik had geen idee dat er zoveel werk aan voorafging. Het blijkt dus niet zo makkelijk voor een pensioenfonds om een concrete beslissing te nemen, weet ik nu.

Uijen: Het is niet makkelijk om een evenwichtige beslissing te nemen, rekening houdend met alle aspecten die een rol spelen. Het kost tijd, moeite en inzicht om die aspecten allemaal te kennen, het gewicht ervan te zien, de kosten die ermee gepaard gaan, de risico's die ermee samenhangen.



Te Paske-Lievestro: Ik ben een beetje ongeduldig, dus soms vind ik processen te lang duren. Maar het heeft mij niet afgeschrikt om voor een toekomst als pensioenbestuurder te kiezen.

Ben je niet bang om, zoals menig zittende bestuurder, vast te roesten?

Te Paske-Lievestro: Totaal niet. Ik kan me nog steeds verbazen. Onlangs zei iemand nog: 'Je oprechte verbazing vind ik mooi om te zien'. Ik ben ook niet de spreekwoordelijke luis in de bestuurlijke pels. Ik ben gewoon mezelf, en reageer als mezelf.

Uijen: Wat wel zo is: naarmate je vakvolwassener wordt, ga je meer mogelijkheden zien om je doel te bereiken. Je gaat meerdere handelwijzen beheersen. Voor een bestuurder is dat een belangrijke vaardigheid die je het beste leert in de praktijk, dus ook gedurende een traineeship. Het verbreedt je repertoire en dus je effectiviteit. Als je maar één manier tot je beschikking hebt, ben je beperkt. Wat niet wil zeggen dat je na verloop van tijd bijvoorbeeld het vermogen verliest om boos te worden. Maar je wordt misschien meer 'professioneel boos', instrumenteel aan het bestuurlijke doel dat je nastreeft. En zoiets leer je niet uit een boek; dat is een kwestie van ervaring. Op grond van de hier opgedane ervaring heeft



onze andere trainee bijvoorbeeld een job als toezichthouder gekregen bij De Nederlandsche Bank.

Wat is de belangrijkste les die je hebt geleerd?

Te Paske-Lievestro: De dynamiek aan de bestuurstafel en hoe daarmee effectief om te gaan. Van ervaren grijze mannen kun je ook heel veel leren, haha. Maar ze hebben ook iets van mij en mijn mede-trainee opgestoken. Bijvoorbeeld dat jonge vrouwen zich niet altijd ziekmelden, dat ze er gewoon altijd zijn en dat ze goede ideeën kunnen hebben. Dat hebben we zeker bereikt. En als dan de evaluatie straks goed uitpakt en er weer twee nieuwe trainees worden aangesteld, kun je zeggen dat we het goed hebben gedaan.

Uijen: Terugkijkend zie ik dat, na de aanvankelijke aarzelingen hier en daar, ons hele bestuur enthousiast is over het traineeship. We kijken zeer positief op het traject terug en dit is een stimulans om het eerste kwartaal 2019 te starten met twee nieuwe aspirant-bestuurders. Bij deze nieuwe selectie zal de nadruk minder op gender komen te liggen en meer op leeftijd. Daarmee bedoel ik trainees in de categorie 30-35 jaar, zodat ze na twee jaar nog ruim vóór hun veertigste bij een bestuur kunnen instromen.



Hoe uniek is PME met dit programma?

Uijen: Het is volgens mij vrij uniek. Voor zover ik weet zijn wij het enige fonds dat zo'n intensief traineesprogramma heeft.

Te Paske-Lievestro: Als je als sector wilt dat het vertrouwen in pensioenfondsen verbetert, moet je jonge mensen toelaten aan de bestuurstafel. Dat is overigens niet hetzelfde als zorgen dat je bestuurlijk een afspiegeling van de deelnemerspopulatie bent, wat op zich natuurlijk nastrevenswaardig is. Want wat als je heel veel gepensioneerden hebt? Moet je dan veel gepensioneerden in je bestuur hebben? Die afspiegeling hoeft niet exact te zijn, lijkt me. Als je maar divers bent. Meer diversiteit in besturen leidt tot betere besluitvorming.

Uijen: Allereerst zoek je bestuurders die deskundig zijn en accountable: verantwoording kunnen afleggen. Daarnaast behoort het bestuur zo samengesteld te zijn dat men goed kan aanvoelen wat de samenleving, in het bijzonder de aangesloten deelnemers en werkgevers, wil en nodig heeft. Het gaat om empathie. Kunnen begrijpen waarom mensen reageren zoals ze reageren. Als PME, in omvang het vijfde fonds van Nederland, willen we op dit vlak het goede voorbeeld geven. Noblesse oblige.

Sociale partners spelen hoog spel met het pensioenakkoord

Naarmate een akkoord tussen de sociale partners te weinig ambitieus is en/of niet breder in de sector wordt gedragen, hoe waarschijnlijker het is dat de politiek ingrijpt in de huidige uitkeringsregeling.

Werkgevers en werknemers houden vast aan de uitkeringsregeling. Dit maakt een politieke confrontatie niet onwaarschijnlijk. Met ingrijpen in de verplicht gestelde markt erodeert de dominante positie van vakbonden en pensioenfondsen. Bovendien moeten deelnemers zich verlaten op een weinig transparante markt van commerciële aanbieders met winstoogmerk. Om niet meer druk te zetten op politiek ingrijpen doet de pensioensector er verstandig aan in de randen van het huidige pensioencontract meer individuele keuzes te faciliteren. Om diezelfde reden moeten pensioenfondsen en -uitvoerders een been bijtrekken in de manier waarop zij met deelnemers omgaan. Waar deelnemers een bedieningservaring verwachten zoals bij Coolblue of Knab komen zij bij hun pensioenfonds nu van een koude kermis thuis.

De uitgelekte plannen voor een pensioenakkoord zetten de schijnwerpers op de risico's van vasthouden aan de uitkeringsregeling

Een minder snelle verhoging van de AOW-leeftijd, toch geen persoonlijke pensioenpotjes, wel een uitkeringsregeling maar dan zonder uitkeringsgarantie en afschaffing van de doorsneepremie. Dat zijn de opvallendste punten van het uitgelekte concept-pensioenakkoord. Een concept

uitgedokterd door de onderhandelaars van werkgevers en werknemers, zonder tussenkomst van kroonleden van de SER. Het ledenparlement van de FNV is ook nog niet gehoord, laat staan akkoord. Er kan dus nog van alles veranderen en dit concept is de zoveelste stap in een pensioenoverleg dat zich al vele jaren voortsleept. Minister Koolmees heeft nog niet gereageerd, maar meldde wel 'te wachten op het definitieve SER-advies'. De SER heeft de afgelopen maanden belangrijke voortgang geboekt, streven lijkt om voor Prinsjesdag met een advies te komen. Wat staat ons te wachten?

Politieke confrontatie en verder verbeteren van het huidige pensioencontract niet onwaarschijnlijk

Naarmate een akkoord tussen de sociale partners te weinig ambitieus is en/of niet breder in de sector wordt gedragen, hoe waarschijnlijker het is dat de politiek ingrijpt in de huidige uitkeringsregeling. De gelekte plannen van de sociale partners komen bepaald niet overeen met de uitgangspunten van het regeerakkoord. Het is in een aantal opzichten zelfs een stap terug in de discussie, want in eerdere SER-voorstellen werd nog wél gemikt op een meer individuele invulling van ons pensioenstelsel, in de vorm van een





persoonlijk pensioen. Bovendien ziet DNB weinig in een reëel contract. Toch is niet gezegd dat de politiek ingrijpt. Het afschaffen van de doorsneepremie kan worden uitgelegd als een belangrijk succes voor de coalitie. Bovendien is het draagvlak voor grootschalige interventie beperkt, gezien de kleine meerderheid van de regeringscoalitie in de Tweede Kamer.

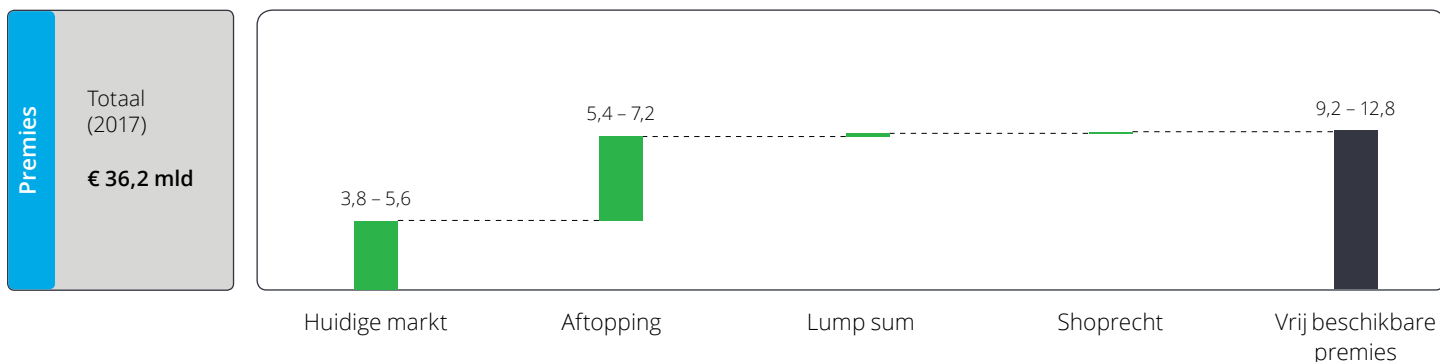
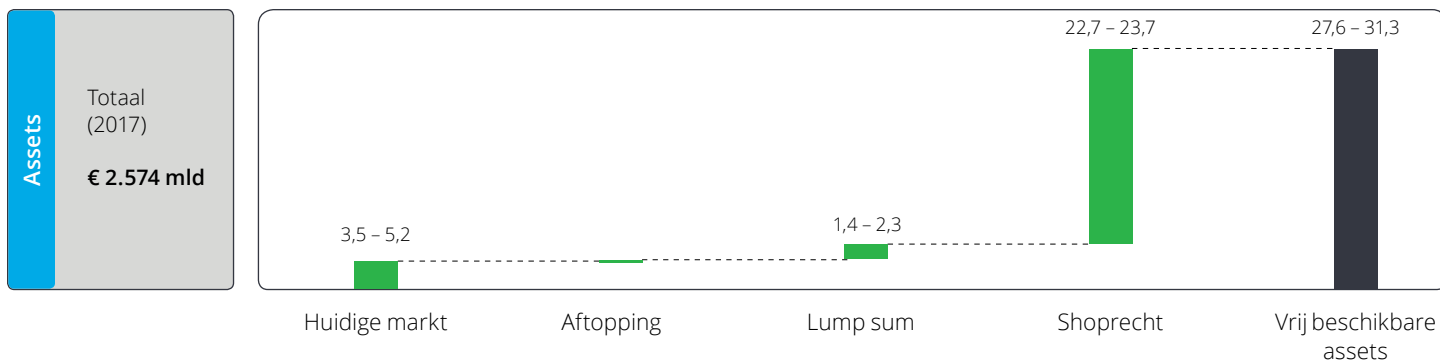
De politiek lijkt een nieuw pensioencontract niet af te kunnen dwingen. Het ligt eerder voor de hand om binnen de huidige uitkeringsregeling een meer individuele invulling mogelijk te maken en keuzemogelijkheden te verruimen.

Bij politiek ingrijpen boeten pensioenfondsen in aan betekenis en krijgen banken en verzekeraars nieuwe kansen

Mogelijkheden om keuzevrijheid te verruimen met behoud van de uitkeringsregeling zijn vooral gericht op verkleinen van de verplicht gestelde markt (zie afbeelding).

Verdere verlaging van de aftoppingsgrens. De aftopping verlagen tot bijvoorbeeld de bovengrens voor sociale voorzieningen (maximaal dagloon) op c.a. €55 duizend raakt 30- 35% van de actieve deelnemers in de tweede pijler. Hierdoor valt €5,4-7,2 miljard van de jaarlijkse pensioenpremie vrij.

- Invoeren van een lumpsum-uitkering (in combinatie met een lagere pensioenuitkering). Naar verwachting wil meer dan helft van de deelnemers die met pensioen gaan gebruik van een eenmalige uitkering van 10% van de opgebouwde pensioenaanspraak. Hierdoor valt jaarlijks €1,4-2,3 miljard pensioenvermogen vrij
- Toekennen van shoprecht. Net als bij een beschikbare premiereregeling hebben deelnemers dan de keuze waar de uitkering van hun pensioen onder te brengen. Daarmee ontstaat een "level playing field". De impact is substantieel; jaarlijks moet er naar schatting besloten worden over €22,7 -23,7 miljard aan pensioenvermogen.



Als gevolg van deze maatregelen erodeert de dominante positie van pensioenfondsen en hun uitvoerders. Deelnemers worden voor de opbouw van hun ouderdomsvoorziening minder afhankelijk van hun huidige aanbieder en banken en verzekeraars kijken dan ook reikhalzend uit naar de reactie van minister Koolmees.

Niet meer druk zetten op politiek ingrijpen vraagt om verruimen van keuzevrijheid in de randen van de uitkeringsregeling en een sprong voorwaarts in deelnemerbediening

Werkgevers en werknemers spelen hoog spel met het nieuwe pensioenakkoord. Politiek ingrijpen in de verplicht gestelde markt heeft belangrijke gevolgen voor de positie van pensioenfondsen en trekt een zware wissel op uitvoerders. De beperkte meerderheid van de coalitie lijkt vooralsnog het enige slot op de deur.

Het alternatief van een nieuw pensioencontact is een stuk minder bedreigend. Vakbonden, de pensioenfondsen en hun uitvoerders behouden in dat geval hun dominante positie. Bovendien hoeven deelnemers zich niet te verlaten op een weinig transparante markt van commerciële aanbieders met winstoogmerk.

Om het draagvlak voor de uitkeringsregeling te vergroten en niet meer druk te zetten op politiek ingrijpen doet de pensioensector er verstandig aan in de randen van het contract meer individuele keuzes te faciliteren. Om diezelfde reden moeten pensioenfondsen en -uitvoerders een been bijtrekken in de manier waarop zij met deelnemers omgaan. Waar deelnemers een bedieningservaring verwachten zoals bij Coolblue of Knab komen zij bij hun pensioenfonds nu van een koude kermis thuis.

Links- of rechtsom pensioenuitvoerders staan voor een transformatie uitdaging van formaat

De uitkomsten van het pensioendebat en de ontwikkeling van de pensioenwetgeving zijn uiterst onzeker. De onderliggende, lange termijn trend in de richting van meer individualisering is onmiskenbaar. Gedwongen door de politiek of op eigen initiatief moet de pensioensector een beweging maken van 'de-fondsen-bepalen' naar 'iedere-deelnemer-kan-(deels-)zelf-beslissen'. Dat heeft grote gevolgen voor de bedrijfsvoering van pensioenuitvoerders. Pensioenuitvoerders moeten in hoog tempo nieuwe competenties ontwikkelen.

- **Individuele klantbediening**
 - Eenzijdige one-size fits all deelnemercommunicatie moet plaats maken voor tweerichtingsverkeer en persoonlijke klantbediening. Daarnaast komt aanbieden van nieuwe keuzes met verantwoordelijkheid. Deelnemers moeten keuzes maken die passen bij hun persoonlijke doelstellingen en situatie. Pensioenfondsen krijgen te maken met zorgplicht.
- **Toekomstvast pensioenadministratie**
 - De afgelopen jaren zijn de pensioenbeheerkosten blijven steken rondom € 95 per deelnemer. De belofte van schaalvoordelen is nog grotendeels in te lossen. Vernieuwing van verouderde en veelal zelf gebouwde administratieplatformen is nodig om nieuwe keuzes tijdig en tegen lage kosten in te kunnen regelen.
- **Retail vermogensbeheer** – Het huidige aantal nettopensioen (beschikbare premieregeling) deelnemers is beperkt. Pensioenuitvoerders hebben daarom veelal een tijdelijke administratieve oplossing ingericht. Een lagere aftoppingsgrens en toename van nettopensioen deelnemers dwingt tot inrichten van een schaalbare "unit linked" administratie.

- **Individuele proposities en distributiekraacht** – Met het verkleinen van de verplicht gestelde markt komen pensioenfondsen voor strategische keuzes te staan. Kern is al dan niet breder oriënteren dan alleen op de tweede pijler. Binnen wettelijke kaders kunnen fondsen en uitvoerders hun individuele deelnemers bijstaan met advies en vermogensopbouw diensten, wat voor hen onontgonnen terrein is.

Pensioenakkoord of niet, politiek ingrijpen of niet, persoonlijke pensioenpotjes of niet, voortschrijdende individualisering zet grote druk op de relatie met deelnemers en geeft aanleiding tot materiele aanpassingen in de bedrijfsvoering van pensioenfondsen en -uitvoerders. De snelheid en doortastendheid waarmee deze partijen nieuwe competenties opbouwen zal doorslaggevend zijn voor hun succes. ●

Jan-Wouter Bloos
Consulting – Strategy & Operations
jbloos@deloitte.nl

Evert van der Steen
Risk Advisory
evandersteen@deloitte.nl

Robert-Jan Hamersma AAG
Benefits & Pension Advisory
rhamersma@deloitte.nl

De auteurs danken Rik Schuppers (Senior Consultant, Strategy & Operations) en Pieter Workum (Junior Manager, Risk Advisory) voor hun bijdrage.

IORP II: van Compliance naar Purpose in het beleggingsbeleid

De scope van risicomanagement verandert met de herziene Europese Pensioenfondsrichtlijn IORP II. Vanaf 2019 zijn pensioenfondsen verplicht een eigen risicobeheerfunctie in te richten. Naast beleggingsrisico's moeten zij ook rekening houden met financiële en niet-financiële risico's. Daarnaast moeten ze voor de activa waarin ze beleggen rekening houden met environmental (milieu), sociale en governancefactoren (ESG). Deze koppeling van duurzaamheid en het governancestelsel maakt niet alleen een einde aan de vrijblijvendheid in de sector, maar biedt vooral kansen om ESG-factoren te integreren in de algehele strategie en daarmee de totale impact inzichtelijk te maken. ➤

Toenemende voorschriften niet-financiële informatie

De verscherpte richtlijnen voor pensioenfondsen staan niet op zichzelf. Naast nationaal toezicht in de pensioensector zagen we voorheen vergelijkbare Europese wet- en regelgeving in werking treden voor onder andere banken en verzekeraars (bijv. Basel en Solvency). Ook is vanaf januari 2017 de Richtlijn 2014/95/EU via Nederlandse wetgeving in werking getreden. Die richtlijn geldt voor grote organisaties van openbaar belang (OOB's). De niet-financiële verklaring van het bestuur maakt onderdeel uit van het bestuursverslag en moet informatie bevatten over het beleid ten aanzien van milieu-, sociale en personeelsaangelegenheden, eerbiediging van mensenrechten en bestrijding van corruptie en omkoping. De ontwikkeling van IORP II past daarmee in de bredere Europese context.

Wat staat pensioenfondsen te wachten?

De vernieuwde IORP II-richtlijn wordt momenteel vertaald in Nederlandse wetgeving en bestaat uit een aantal elementen. Een van de herzieningen van de sinds 2003 bestaande IORP-richtlijn scherpert de regels voor grensoverschrijdende activiteiten van pensioenfondsen aan. Verder moeten pensioenfondsen drie sleutelfuncties inrichten: voor risicobeheer, interne audit en actuariële. Daarnaast wordt de transparantie van pensioenfondsen tweeledig verbeterd. Enerzijds door middel van de eigenrisicobeoordeling (ERB) die ten minste iedere drie jaar wordt uitgevoerd en gerapporteerd aan De Nederlandsche Bank. Anderzijds zijn de regels voor communicatie veranderd ten gunste van pensioenfondsinvesteerders. Tot slot veranderen de structuur en de scope van het governance- en risicomanagementsysteem, waarbij

specifieke duiding wordt verwacht op het gebied van milieu, sociaal en governance.

Wat vertelt IORP II ons over ESG?

Milieu-, sociale en governancefactoren gaan integraal onderdeel uitmaken van:

- het governancestelsel;
- het risicomanagementsysteem; en
- de beleggingsbeginselen.

Hierbij valt te denken aan risico's als klimaatverandering (milieu), risico van deelnemersverloop (sociaal) of de kwaliteit van cao's (governance). Daarnaast bestaat er een rapportageplicht over het meenemen van ESG-factoren in beleggingsbeslissingen (bijv. het beleggingsbeleid) en in het risicobeheersingssysteem. Deze rapportageplicht is onderdeel van de eigenrisicobeoordeling (ERB). De IORP II-richtlijn schrijft echter niet voor hoe invulling moet worden gegeven aan deze rapportageplicht.

Tot nu toe zien we dat de meeste pensioenfondsen en uitvoerders kiezen voor een 'uitsluitingsbeleid'. Dit houdt in dat ESG wordt ingevuld met minimumstandaarden waar niet in belegd kan worden. Het bekendste voorbeeld hiervan is het wettelijk verbod op clusterbommen. Duurzaam beleid gaat echter verder dan deze uitsluitingen. De focus voor duurzame keuzes is verbonden aan langetermijnbeslissingen, ook wel langetermijnwaardcreatie. De invoering van IORP II is daarom het moment voor pensioenfondsen om het duurzaamheidsbeleid te herformuleren: van Compliance naar Purpose.

Implicaties voor pensioenfondsen

De afgelopen jaren zagen we een trend in de pensioensector om steeds meer te kiezen voor een duurzame beleggingsstrategie. Tot op heden was deze beslissing voor

Tot nu toe zien we dat de meeste pensioenfondsen en uitvoerders kiezen voor een 'uitsluitingsbeleid' waar ESG wordt ingevuld met minimumstandaarden waar niet in belegd kan worden

Europese pensioenfondsen vrijblijvend en in beperkte mate gebonden aan wet- en regelgeving. Met de inwerkingtreding van de IORP II-richtlijn wordt deze vrijblijvendheid deels weggenomen, doordat ESG-risico's onderdeel zijn van beleggingen en het beheer hiervan. De maatschappelijke verantwoordelijkheid die pensioenfondsen dragen, namelijk het veilige beheer van pensioen voor deelnemers aan het fonds, maakt de impact van bovengenoemde activiteiten van aanzienlijk belang. Naast veilig beheer van pensioenen worden pensioenfondsen namelijk ook verantwoordelijk gesteld voor duurzaam beheer en rapportage over het beleggingsbeleid en risicobeheer aan de DNB.

Daarnaast worden de verantwoording en sturing op niet-financiële informatie met de vernieuwde IORP II-richtlijn volwassener. De beweging gaat van een vrijwillig minimaal uitsluitingsbeleid naar elementen die bijdragen aan het rendement.

Ons advies

De verplichting tot het evalueren van de ESG-factoren in belegde activiteiten biedt een kans om een duidelijke langetermijnwaardecreatie-strategie neer te zetten. Deze strategie betreft niet het uitbreiden van de uitsluitingslijst, maar behelst het beoordelen van de mate waarin de portefeuille bijdraagt aan de gestelde doelen. Een voorbeeld hiervan is om niet een uitsluiting door te voeren op bijvoorbeeld steenkolen, maar om te beoordelen in welke mate de belegging bijdraagt aan de energietransitie. Op deze wijze wordt gekeken naar het proces en de impact op lange termijn.

Met het integreren in de governance- en risicosystemen wordt ESG onderdeel van bestuur en uitvoering. Zowel klimaatrisico's als de kansen die verduurzaming bieden, worden geïntegreerd in de strategie. Het positief formuleren van de langetermijnimpact op maatschappij en stakeholders ondersteunt het integratieproces van duurzaamheid in strategie en beleid. Hoewel er vele invullingen mogelijk zijn, worden de 'Sustainable Development Goals' (SDGs) ingezet om invulling te geven aan Purpose.

IORP II vraagt om overzichtelijk beleid waarover verantwoording kan worden afgelegd. Het waardecreatiemodel van de 'International Reporting Council' (IIRC) en de richtlijnen van de 'Global Reporting Initiative' (GRI) zorgen voor een gestructureerde strategie en verantwoording. Een goede stap voor pensioenfondsen zou daarom zijn om over te gaan op de principes van 'Integrated Reporting' (IR). Dit kader biedt inzichten in hoe ESG-standaarden verder te trekken dan alleen beleggingsbeleid. Als inzicht ontstaat in langetermijnwaardecreatie, worden de ESG-factoren duurzaam onderdeel van het beleid en vergemakkelijken ze de keuzes waarmee een bestuur wordt geconfronteerd.

Anne Huibrechtse-Truijens

Risk Advisory

ahuibrechtse@deloitte.nl

Arlette Brouns

Risk Advisory

abrouns@deloitte.nl

Met het integreren in de governance- en risicosystemen wordt ESG onderdeel van bestuur en uitvoering

Wijzigingsprotocol belastingverdrag Nederland-Denemarken



Op 9 mei jl. is in Kopenhagen het belastingprotocol tussen Nederland en Denemarken ondertekend. Het protocol wijzigt het reeds bestaande belastingverdrag tussen Nederland en Denemarken op het gebied van informatie-uitwisseling, bijstand bij invordering en pensioenen en lijfrentes. Daarbij is er een antimisbruikbepaling opgenomen die voorkomt dat de voordelen van het verdrag enkel worden gebruikt om belastingheffing te ontwijken. Dit artikel zal de herziening van de toewijzing van het heffingsrecht inzake pensioenen en lijfrentes nader toelichten.

Heffingsrecht inzake pensioenen en lijfrentes

Het huidige verdrag tussen Nederland en Denemarken kent in artikel 18 het heffingsrecht over pensioenen, andere soortgelijke beloningen en lijfrentes exclusief toe aan de woonstaat van de gerechtigde. Dit is in lijn met het pensioenartikel van het OESO-Modelverdrag. Uit de Notitie Fiscaal Verdragsbeleid 2011 blijkt echter dat Nederland op het gebied van gefaciliteerd opgebouwd pensioen streeft naar een bronstaatheffing in plaats van een woonstaatheffing. Door een toename van het aantal belastingplichtigen dat in het buitenland van zijn of haar pensioen geniet, wil Nederland als bronstaat graag het heffingsrecht behouden over in Nederland fiscaal gefaciliteerd opgebouwde pensioenrechten.

Op grond van de nieuwe afspraken tussen Nederland en Denemarken mogen pensioenen en lijfrentes nu daadwerkelijk worden belast in de bronstaat. Wanneer sprake is van belastingheffing door de bronstaat zal de woonstaat voor voorkoming van dubbele belasting zorgen. De bronstaat is in dit geval de staat waaruit de pensioenen en lijfrentes afkomstig zijn. Het nieuwe artikel 18 van het verdrag bepaalt dat deze geacht worden uit een staat afkomstig te zijn voor zover de bijdragen of betalingen kwalificeren voor belastingvrijstelling in die staat. Kwalificerend voor belastingvrijstelling zijn ten eerste de werknemersbijdragen, de bijdragen betaald aan een pensioenfonds die worden afgetrokken van het belastbaar inkomen van de pensioengerechtigde. Ten tweede zijn dit de werkgeversbijdragen, de bijdragen die betaald zijn door de werkgever van de pensioengerechtigde, welke geen belastbaar inkomen vormen.

Tevens zijn voor lijfrentes aparte betekenissen opgenomen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen in

Nederland en in Denemarken ontstane lijfrentes. De uitdrukking 'lijfrente' is in het Nederlandse geval een lijfrente zoals vermeld in de Wet IB 2001, waarvan de voordelen deel uitmaken van het belastbaar inkomen uit werk en woning.

Overgangsrecht

Niet onbelangrijk voor de praktijk is het overgangsrecht voor bestaande gevallen. Dit overgangsrecht is opgenomen in artikel XV van het wijzigingsprotocol. Voor een individu die inwoner is van de ene staat en op de dag vóór ondertekening van het wijzigingsprotocol een pensioen of lijfrente geniet uit de andere staat en dit blijft genieten na het moment van ondertekening, blijft het oude artikel gelden. Dit betekent dat de woonstaat in deze situaties het exclusieve heffingsrecht houdt.

Tot slot

Op het moment van schrijven heeft het protocol nog geen effect, het is slechts ondertekend en gepubliceerd. In beide landen moet de vereiste goedkeuringsprocedure nog doorlopen worden voordat het protocol geratificeerd wordt en in werking treedt. Het protocol treedt in werking op de laatste dag van de maand volgende op de maand waarin beide staten elkaar op de hoogte hebben gebracht dat aan alle constitutionele vereisten is voldaan. De bepalingen zijn pas van toepassing vanaf 1 januari volgende op het kalenderjaar waarin het protocol in werking treedt. Op zijn vroegst en indien de vereisten in beide landen op tijd zijn afgerond, kan het verdrag in de loop van 2018 in werking treden. In dat geval hebben de bepalingen met ingang van 1 januari 2019 effect.

Annemieke Kooij
Global Employer Services
 akooij@deloitte.nl

Op grond van de nieuwe afspraken tussen Nederland en Denemarken mogen pensioenen en lijfrentes nu daadwerkelijk worden belast in de bronstaat

Voorwaarden wijziging pensioenregeling





Pensioenregelingen worden in het leven geroepen met het idee dat ze voor een lange tijd gelden. Doordat pensioenregelingen zo lang lopen, krijgen werkgevers en werknemers logischerwijze wel eens te maken met gebeurtenissen waardoor de regeling moet worden gewijzigd. Denk aan wijzigingen in de ondernemingsstructuur, in maatschappelijke opvattingen, in wetgeving en beleid, en aan economische en (rente)ontwikkelingen. Werknemers kunnen er dus niet op rekenen dat hun pensioenregeling nooit zal wijzigen. Wanneer is er nu sprake van een redelijke grond, waardoor de werkgever de regeling mag wijzigen? Hierover had Rechtbank Midden-Nederland recent te oordelen¹.

Feiten

De werkgever had in 1979 aan de werknemers een pensioentoezegging gedaan. Deze hield in dat de werkgever op de pensioendatum kapitaal beschikbaar zou stellen aan de werknemers, zodat zij daarmee hun pensioen konden kopen (de zogenoemde 'C-polis'). Voor de berekening van het te verzekeren kapitaal werd een verhoging of verlaging van de pensioengrondslag op of na de 60ste verjaardag alleen meegerekend voor het aantal jaren gelegen tussen de datum van wijziging van de pensioengrondslag en de pensioendatum. Kortom, er was sprake van een kapitaalverzekering op basis van de salaris/diensttijd-systematiek van een gematigd eindlooppensioen.

Vervolgens heeft de werkgever in 1996 de werknemers laten kiezen of zij de C-polis bij Aegon of Delta Lloyd wilden voortzetten. Die keuze werd hun in het kader van een harmonisatie voorgelegd, omdat de werkgever destijds als business unit onderdeel uitmaakte van een andere onderneming. Hierdoor waren er twee pensioenregelingen en twee verschillende pensioenuitvoerders, namelijk Aegon en Delta Lloyd. Enkele werknemers hebben ingestemd met de overdracht aan Delta Lloyd. Nu stellen deze werknemers dat

door de overdracht de inhoud van de regeling nadelig is gewijzigd. Hierin krijgen de werknemers geen gelijk, omdat de C-polis bij Delta Lloyd eenzelfde bepaling kende als het pensioenreglement van Aegon van oktober 1994 over de opbouw na de 60ste verjaardag.

Vervolgens werd in 2004 de pensioenregeling inhoudelijk gewijzigd van een kapitaalverzekering naar een beschikbare premieregeling. De aanleiding was enerzijds de wens van de werkgever om de verschillende pensioenregelingen binnen het bedrijf (weer) te harmoniseren en anderzijds uitvoering te geven aan gewijzigde wet- en regelgeving. Volgens de 'Wet Witteveen' moesten alle pensioenregelingen uiterlijk 1 juni 2004 aan nieuwe voorwaarden voldoen, onder andere ten aanzien van het maximale opbouwpercentage. Kortom, de pensioenregeling van eisers kon niet ongewijzigd worden voortgezet.

Beoordeling

De rechtbank doet in deze zaak uitspraak over de redelijkheid van de wijziging van de pensioenregeling in 2004. Volgens de werknemers had onder meer de C-polis destijds aangepast moeten worden aan de veranderde wetgeving en was in dit kader

De werkgever heeft als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden en het gedane voorstel is redelijk

¹ ECLI:NL:RBMNE:2018:2080.

een wijziging naar een middelloonregeling of kapitaalverzekering redelijker dan de wijziging naar een beschikbare premieregeling. Nu er geen sprake was van een eenzijdig wijzigingsbeding, is hierbij de toets van artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek bepalend. Meer concreet: heeft de werkgever als goed werkgever aanleiding kunnen vinden tot het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden en is het gedane voorstel redelijk? Daarnaast moet worden beoordeeld of aanvaarding van het door de werkgever gedane voorstel in redelijkheid van de werknemer kon worden gevergd, waarbij alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen.

De kantonrechter oordeelt dat er in 2004 voldoende aanleiding was voor een voorstel tot wijziging van de pensioenregeling. Met een harmonisatie van arbeidsvoorwaarden kan arbeidsonrust en onvrede worden voorkomen en kunnen financiële voordelen worden behaald. De beschikbare premieregeling die vanaf 2004 is gaan gelden, is niet heel anders dan de oude regeling. Beide regelingen geven aanspraak op kapitaal dat op de pensioendatum moet worden aangekocht. Het voorstel is verder redelijk, omdat de voorgestelde beschikbare premieregeling de fiscaal maximale regeling was. De werknemers hebben in dit kader onvoldoende aangetoond wat het nadeel voor hen was met betrekking tot de oude en de nieuwe regeling. De kantonrechter geeft verder aan dat de wijziging van 2004 alleen gevolgen heeft voor de toekomstige opbouw van pensioen en dat deze de in het verleden opgebouwde aanspraken niet aantast. Ten slotte benadrukt de kantonrechter dat wetswijzigingen nu eenmaal ervoor kunnen zorgen dat een pensioenregeling moet worden gewijzigd. Een door een werkgever voorgestelde wijziging moet worden geaccepteerd als die, in het licht van alle omstandigheden, redelijk is.

Conclusie

Deze uitspraak laat zien dat werknemers er niet op mogen rekenen dat een pensioenregeling nooit gewijzigd wordt. Zij hoeven de wijziging echter niet te accepteren als dat niet van hen kan worden gevergd, alle omstandigheden in aanmerking nemend. De werknemers in casu konden onvoldoende aantonen dat de wijziging onredelijk was. De werkgever mocht dus overgaan tot wijziging van een kapitaalverzekering op basis van een gematigde eindloonregeling naar een beschikbare premieregeling, gelet op de legitieme wens van harmonisatie en gewijzigde wet- en regelgeving. ●

Fraukje Panis

Employment Law & Benefits

fpanis@deloitte.nl

Clim Giesen

Employment Law & Benefits

CGiesen@deloitte.nl

Feitelijke uitwerking niet van belang voor kwalificatie als RVU



Het is inmiddels alweer even geleden dat we in Pensioen schreven over de Regeling Vervroegde Uitsluitende Uittreding (hierna: RVU). In de eerste editie van 2017 werden de verschillende toetsen van de Belastingdienst en de overwegingen van de rechterlijke macht behandeld, aan de hand waarvan kan worden beoordeeld of sprake is van een RVU. Dit werd toen onder meer gedaan aan de hand van een uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch. De staatssecretaris is tegen deze uitspraak van het hof in cassatie gegaan; de Hoge Raad deed daarop in juni 2018 uitspraak.

Wettelijke regeling van RVU

Bij de afschaffing van VUT en prepensioen op 1 januari 2005 is de RVU opgenomen in de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964). In artikel 32ba Wet LB 1964 staat dat over een uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding een eindheffing van 52% verschuldigd is door de werkgever. Artikel 32ba definieert een uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding als:

'(...) een regeling die of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.'

Uit de wettekst blijkt dat het doel van de regeling en de daarmee samenhangende objectieve kenmerken leidend zijn voor de vraag of een regeling als RVU kwalificeert. Om de praktijk enigszins tegemoet te komen heeft de staatssecretaris twee besluiten gepubliceerd over de behandeling en kwalificatie van RVU's. In het eerste besluit van 26 mei 2005 (DGB2005/3299M) zijn twee kwantitatieve toetsen opgenomen, die bepalen wanneer in ieder geval géén sprake is van een RVU. Het tweede besluit, gepubliceerd op 8 december 2005 (DGB2005/6722M), bevat een kwalitatieve

toets. Deze toets bepaalt onder welke objectieve voorwaarden geen sprake is van een RVU, waarbij is bepaald dat de werkgever niet het doel en de intentie mag hebben om oudere medewerkers vervroegd te laten uittreden.

Uitspraak Hoge Raad

Ondanks deze besluiten ontstond er rondom sociale plannen met een vrijwillige vertrekregeling de discussie of deze regelingen wel of niet kwalificeren als RVU. Op 22 juni 2018 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan op het beroep in cassatie van de staatssecretaris tegen de uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch (hierna: het hof) over een kwalificatie van een dergelijk sociaal plan.

In het kort is het geschil als volgt. De werkgever had in overleg met de vakbonden een sociaal plan (hierna: Sociaal Plan) opgesteld, waarin op basis van het afspiegelingsbeginsel boventallige werknemers werden aangewezen. Het Sociaal Plan bevatte daarnaast ook een 'vrijwilligers- en plaatsmakersregeling' (hierna: de Regeling). Boventallige werknemers en werknemers die gebruikmaakten van de Regeling ontvingen een beëindigingsvergoeding, die berekend werd op basis van de kantonrechtersformule. Een verzoek aan de inspecteur om vooraf bij beschikking te verklaren dat geen sprake was van een RVU werd door de inspecteur afgewezen.

De wijzigingen in de IAS 19-standaard per 1 januari 2019 raken de verwerking van tussentijdse regelingswijzigingen en reorganisaties in de jaarrekening

Het hof oordeelde dat geen doorslaggevende betekenis moet worden toegekend aan (de bekendheid met) de feitelijke uitstroom van de oudere werknemers en de hoogte van de overeengekomen vergoedingen, omdat hieruit niet kan worden afgeleid of de regeling uitsluitend of nagenoeg uitsluitend tot doel heeft gehad om een overbrugging te faciliteren tot aan de pensioendatum van de werknemer. Jongere werknemers die deelnemen aan de regeling kunnen immers niet overbruggen. De objectieve kenmerken en voorwaarden en de feitelijke invulling van de Regeling zijn leidend.

Aangezien de betreffende Regeling ertoe strekte dat alle werknemers van belanghebbende, ongeacht hun leeftijd, de mogelijkheid hadden om deel te nemen aan de regeling en de hoogte werd vastgesteld aan de hand van de objectieve kantonrechtersformule en uit de voorwaarden van de Regeling niet bleek dat er sprake was van een overbrugging tot pensioendatum, oordeelde het hof dat er geen sprake is van een RVU.

Hiertegen is de staatssecretaris in cassatie gegaan. Volgens hem had het hof doorslaggevende betekenis moeten toekennen aan de feitelijke uitstroom van werknemers en de hoogte van de overeengekomen vergoedingen, nu uit deze feiten het doel van de Regeling kenbaar wordt. Dat blijkt uit het feit dat er uiteindelijk meer dan gemiddeld oudere werknemers deelnamen aan de regeling om zo eerder te kunnen stoppen met werken.

De Hoge Raad doet bovenstaande af in slechts één rechtsoverweging. De Hoge Raad oordeelt dat bepalend is of de vergoedingen bedoeld zijn om de tijd tot aan de pensioendatum te overbruggen en dat daarbij de beweegredenen van de inhoudingsplichtige en de begunstigde niet van belang zijn. Nu in geschil is of de beschikking vooraf terecht is afgewezen, overweegt de Hoge Raad dat uitsluitend vooraf kenbare voorwaarden en kenmerken van de Regeling van belang zijn. Een beschikking kan immers alleen worden afgegeven op basis van vooraf kenbare (objectieve) kenmerken en voorwaarden van een regeling. De feitelijke uitstroom van werknemers en de hoogte van de overeengekomen vergoedingen mogen daarom niet worden meegenomen bij de beoordeling van de Regeling, nu deze gegevens niet bekend waren op het moment van aanvragen van de (afgewezen) beschikking. Daarnaast overweegt de Hoge Raad dat deze gegevens niet tot de objectieve kenmerken en voorwaarden van de Regeling behoren.

De Hoge Raad komt tot de conclusie dat het hof dan ook ten onrechte de feitelijke uitstroom van medewerkers en de hoogte van de overeengekomen vergoedingen heeft meegenomen in zijn overwegingen. Dit leidt echter niet tot cassatie, aangezien het hof desondanks tot de juiste conclusie is gekomen, namelijk dat er geen sprake is van een RVU.

De Hoge Raad sluit af met het oordeel dat de cassatie van de staatssecretaris faalt, waarbij de Hoge Raad nogmaals aanhaalt dat de feitelijke uitwerking van de Regeling, waaronder dus bijvoorbeeld de feitelijke uitstroom van werknemers, niet van belang is bij de beoordeling of sprake is van een RVU.

Conclusie

De uitspraak van de Hoge Raad geeft duidelijkheid over de vraag welke (objectieve) feiten en omstandigheden van belang zijn bij de beoordeling of sprake is van een RVU. Uit het arrest volgt ondubbelzinnig dat bij de aanvraag van een beschikking vooraf uitsluitend mag worden gekeken naar de objectieve, vooraf bekende kenmerken en voorwaarden. De feitelijke uitwerking van deze kenmerken en voorwaarden is niet van belang. Slechts indien uit deze objectieve, vooraf bekende kenmerken en voorwaarden blijkt dat de vergoeding uitsluitend, of nagenoeg uitsluitend, ten doel heeft om te dienen als overbrugging tot aan de pensioendatum, is sprake van een RVU. ●

Otto Kloosterhof
Global Employer Services
okloosterhof@deloitte.nl

Deloitte.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 264,000 people make an impact that matters at www.deloitte.nl.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

Colofon

Pensioen. is het kwartaalmagazine van Deloitte over actuariële, financiële, juridische, fiscale en verzekeringsaspecten van pensioen.

Redactie

Robert-Jan Hamersma,
Deloitte Financial Advisory Services
Johannes Penon,
Deloitte Accountants
Harm Prinsen,
Roderik van Sluis,
Deloitte Belastingadviseurs
Evert van der Steen,
Risk Services

Contactadres

T.a.v. Krissie Brands
Postbus 58110
1040 HC Amsterdam
telefoon: 088 288 8972
e-mail: pensioen@deloitte.nl
www.deloitte.nl

Coördinatie & realisatie

Deloitte Communicatie, BCCR

Eindredactie

Paulina Damen, Willemstad

Interview

Vincent Peeters

Ontwerp

Brand, Communications & Corporate
Social Responsibility

Fotografie

Tom Pilzecker, Tom Pilzecker Fotografie

Aan dit nummer werkten mee

Johannes Penon, Anne Huijbrechtse,
Arlette Brouns, Annemieke Kooij, Fraukje
Panis, Clim Giesen, Otto Kloosterhof,
Jan-Wouter Bloos, Evert van der Steen en
Robert-Jan Hamersma.

Drukwerk

Media Center, Rotterdam

Abonnement

Wilt u dit magazine kosteloos ontvangen?
Mail naar: pensioen@deloitte.nl.



Employee benefits en pensioen

Tijden veranderen en zo ook de manier waarop we leven en werken. Hoe bewegen arbeidsvoorwaarden zoals het pensioen hierin mee? Medewerkers hebben behoefte aan keuzevrijheid in hun benefitspakket. Wat betekent dit voor de werkgever? Deloitte Benefits & Pension Advisory adviseert ondernemingen over ontwerp, inhoud, financiering en uitvoering van employee benefits en pensioenen.

www.deloitte.nl/pensioen