

WIJ  BEATRIX, BIJ DE GRATIE GODS,  
KONINGIN DER NEDERLANDEN,  
PRINSES VAN ORANJE-NASSAU,  
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van [[ ]]

tot wijziging van het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met tijdelijke beperking van de plicht tot waardeoverdracht bij bijbetalingslasten

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]]:

Gelet op artikel 71, zevende lid en artikel 72a, eerste lid, van de Pensioenwet en artikel 82, zevende lid en artikel 83a, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen],

**HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:**

**Artikel I**

Het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt als volgt gewijzigd:

A

In het opschrift van hoofdstuk 6 wordt "71, zevende lid en 76" vervangen door "71, zevende lid, 72a, eerste lid en 76" en wordt "82, zevende lid" vervangen door: 82, zevende lid en 83a, eerste lid.

B

Na artikel 19 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

**Artikel 19a. Tijdelijke regeling aanvullende bijdragen**

1. De in artikel 71 van de Pensioenwet dan wel artikel 82 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling genoemde plicht tot waardeoverdracht geldt niet indien een aanvullende bijdrage van de oude of nieuwe werkgever noodzakelijk is en voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. de aanvullende bijdrage bedraagt meer dan € 15.000,- en meer dan 10% van de overdrachtswaarde; en
  - b. de betreffende werkgever is een kleine werkgever als bedoeld in artikel 2.6, eerste lid, onder b, van het Besluit Wfsv.
2. Indien de ontvangende pensioenuitvoerder na ontvangst van de opgave of voorlopige opgave, bedoeld in artikel 18, vaststelt dat een aanvullende bijdrage van de oude of nieuwe werkgever noodzakelijk is die meer bedraagt dan € 15.000,- en meer dan 10% van de overdrachtswaarde, stelt hij de betreffende werkgever in de gelegenheid om binnen een maand na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek aan te tonen dat de werkgever een kleine werkgever is als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b. Tevens wordt de betreffende werkgever gevraagd of hij, indien hij een kleine werkgever is, bereid is de aanvullende bijdrage te betalen.
3. Indien de werkgever niet binnen de gegeven termijn aantoont een kleine werkgever te zijn als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt aangenomen dat hij geen kleine werkgever is.

4. Indien op grond van de voorgaande leden de plicht tot waardeoverdracht niet geldt en de werkgever niet bereid is de aanvullende bijdragen te betalen, informeert de ontvangende pensioenuitvoerder de deelnemer hierover schriftelijk.

C

Aan artikel 20 wordt een zin toegevoegd, luidende: Indien toepassing is gegeven aan artikel 19a wordt de termijn, bedoeld in dit artikel, met twee maanden verlengd.

## **Artikel II**

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

## Toelichting

### *Algemeen*

Bij waardeoverdracht van pensioenen kunnen werkgevers met een rechtstreeks verzekerde regeling worden geconfronteerd met soms forse bijbetalingslasten. Naar aanleiding van kamervragen hierover, is ter beperking van deze lasten in de Pensioenwet en in de Wet verplichte beroepspensioenregeling de mogelijkheid gecreëerd om regels te stellen over de tijdelijke inperking van de plicht tot waardeoverdracht in verband met aanvullende bijdragen van de werkgever<sup>1</sup>. Dit besluit stelt deze regels.

Dit besluit is gebaseerd op een aantal uitgangspunten. Ten eerste dient de inbreuk die dit besluit betekent op het recht van deelnemers op waardeoverdracht, zo beperkt mogelijk te zijn. Ten tweede moet het besluit de bijbetalingslasten effectief beperken, vooral voor kleine werkgevers waar de lasten relatief het zwaarst zijn. Een bijbetalingslast van vele tienduizenden euro's is ongewenst<sup>2</sup>. Derde uitgangspunt is eenvoud in de uitvoering. Hoge uitvoeringskosten en -lasten zijn onwenselijk. Dat geldt des te meer voor de tijdelijke maatregel die met dit besluit wordt getroffen.

Hieronder worden de verschillende onderdelen van dit besluit nader toegelicht.

### *Voor welke werkgevers worden bijbetalingslasten beperkt?*

Dit besluit beperkt de bijbetalingslasten voor kleine werkgevers. Hieronder worden verstaan de werkgevers die ingevolge het Besluit Wfsv worden aangemerkt als kleine werkgever. In de financiering van de sociale zekerheid geldt een apart regime voor kleine werkgevers. Oogmerk daarvan is beperking van hun financiële lasten. Dat is ook het doel van voorliggend besluit. Daarin is aangesloten bij de in de sociale zekerheid gehanteerde grens. Kleine werkgever is de werkgever te wiens laste in het tweede kalenderjaar dat aan het vigerende jaar vooraf is gegaan, een premieplichtig loon is gekomen dat gelijk is aan of minder bedraagt dan – voor 2012 – € 755.000<sup>3</sup>. Dit is een gegeven dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) aan werkgevers verstrekt in de premienota voor de sociale verzekeringen. Werkgevers beschikken dus over dit gegeven. Dit element in het besluit komt tegemoet aan het uitgangspunt om de maatregel toe te spitsen op kleine werkgevers.

### *Hoe en in welke mate worden bijbetalingslasten beperkt?*

Pensioenuitvoerders zijn op grond van dit besluit niet verplicht mee te werken aan een individuele waardeoverdracht als dit leidt tot bijbetalingslasten van meer dan €15.000 en meer dan 10% van de overdrachtswaarde bij een kleine werkgever. Aan al deze drie voorwaarden dient te worden voldaan. Het gaat daarbij om de totale waardeoverdracht (en bijbetalingslasten), ongeacht of een eventuele partner bezwaar aantekend tegen de overdracht van het partnerpensioen. In alle andere situaties geldt onverminderd de plicht van de pensioenuitvoerder tot meewerken aan waardeoverdracht en daarmee de plicht van de werkgever om eventuele bijbetalingslasten te voldoen. Dit besluit regelt de nadere uitwerking van deze systematiek en nadere voorwaarden voor (het traject van) waardeoverdracht.

### *Absolute grens van €15.000 ...*

Een van de uitgangspunten van dit besluit is het voorkomen van bijbetalingslasten van vele tienduizenden euro's bij kleine werkgevers. Dit besluit legt een absolute grens bij €15.000. Alle waardeoverdrachten met een lagere bijbetalingslast, worden door dit besluit niet geraakt.

Uit onderzoek<sup>4</sup> is bekend dat het bij 80% van de waardeoverdrachten gaat om pensioenaanspraken van 10 jaar of minder. De pensioenaanspraak bij een modaal inkomen, is in 10 jaar tijd ruim €4.000. Voor de berekening van de bijbetalingslast bij het overdragen van dergelijke pensioenaanspraken, is de rentestand van belang die geldt voor de berekening van de overdrachtswaarde. Voor 2012 ligt deze rentevoet op 2,802%. Die rentevoet, in combinatie met de aanspraken van een werknemer met een modaal inkomen die 10 jaar pensioenaanspraken wil overdragen, leidt tot een bijbetalingslast van circa €4.000. Het stellen van een absolute grens bij €15.000 leidt ertoe dat naar verwachting ruim 90% van de gevallen van waardeoverdracht niet door dit besluit wordt geraakt. Daarmee is de inbreuk tegen het recht op waardeoverdracht beperkt.

Voor de hoogte van de absolute grens is ook relevant dat de renten waarmee wordt gerekend bij waardeoverdracht, op dit moment dicht bij elkaar liggen. Deze beperkte verschillen verkleinen op zich de bijbetalingsproblematiek en dragen eraan bij dat bijbetalingslasten van vele tienduizenden euro's thans in de

<sup>1</sup> Verzamelwet pensioenen 2012, Staatsblad 2011, 622.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 043, nr. 43.

<sup>3</sup> UWV, 'Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2012'.

<sup>4</sup> SEO, 'De praktijk van waardeoverdracht', september 2010. Zie ook Kamerstukken II 2010/11, 32043, nr. 21.

praktijk weinig voorkomen. Om effectief een beperking van de bijbetalingslasten in te houden, moet de absolute grens dus (ruim) onder dergelijke bedragen liggen.

Een hogere absolute grens dan €15.000 heeft als eerste bezwaar dat dit leidt tot potentieel hogere bijbetalingslasten voor werkgevers en daardoor minder het doel van dit besluit realiseert (beperking van die lasten). Tweede bezwaar is dat dan bijna alle situaties van waardeoverdracht zullen doorgaan, vanwege de thans beperkte renteversillen. Dat maakt de uitvoeringslasten van dit besluit in verhouding tot het effect ervan, disproportioneel. Omgekeerd leidt een lagere grens tot een forsere inbreuk tegen het recht op waardeoverdracht, terwijl werkgevers ook lage bijbetalingslasten niet meer zouden hoeven te voldoen.

*... en boven €15.000 aan bijbetalingslasten een relatieve grens van 10% van de overdrachtswaarde*

Voor waardeoverdrachten met bijbetalingslasten van meer dan €15.000, stelt dit besluit een relatieve grens. Deze relatieve grens ligt bij 10% van de overdrachtswaarde. Dit houdt in dat pensioenuitvoerders geen verplichting hebben om aan de waardeoverdrachten mee te werken met bijbetalingslasten van meer dan 10% van de overdrachtswaarde. Bij hoge overdrachtswaarden vindt dus een additionele beperking plaats voor de bijbetalingslasten.

Er is gekozen voor een percentage van de overdrachtswaarde, omdat dit uitvoeringstechnisch relatief eenvoudig is. Pensioenuitvoerders kunnen op basis van gegevens waarover zij beschikken, zelf bepalen of deze grens wordt overschreden. Het vergt geen extra uitvraag door de pensioenuitvoerder bij de werkgever. Dit draagt bij aan het uitgangspunt van eenvoud in de uitvoering.

De relatieve grens bij 10% van de overdrachtswaarde, betekent dat bij overdrachtswaarden van €150.000 en meer, de bijbetalingslast voor de werkgever maximaal 10% van de overdrachtswaarde bedraagt. Ter vergelijking zij vermeld dat de overdrachtswaarde van een modale deelnemer met 10 jaar pensioenaanspraken tegen de tarieven van 2012 ruim €43.000 bedraagt. Omdat waardeoverdracht 80% van de gevallen om pensioenaanspraken van 10 jaar of minder gaat, betekent ook de relatieve grens van dit besluit dat de inbreuk tegen het recht op waardeoverdracht beperkt is.

*Consequenties voor (termijnen) uitvoering waardeoverdracht*

De uitvoering van waardeoverdrachten ondergaat met dit besluit de volgende wijzigingen. De ontvangende uitvoerder moet bepalen of de grenzen zoals vastgelegd in dit besluit, worden overschreden. Vervolgens moet de ontvangende pensioenuitvoerder weten of het gaat om een kleine of grote werkgever. Tevens moet de ontvangende pensioenuitvoerder weten of, als het een situatie van waardeoverdracht betreft waarbij op grond van dit besluit geen plicht tot waardeoverdracht geldt en er geen plicht voor de werkgever is om de bijbetalingslasten te voldoen, de werkgever vrijwillig deze lasten wil betalen.

De ontvangende pensioenuitvoerder vraagt de voor de uitvoering van dit besluit benodigde gegevens uit bij de werkgever. Het gaat om de categorie-indeling van de werkgever, en – in het voorkomende geval – of de werkgever vrijwillig de bijbetalingslasten wil voldoen. De overige berekeningen kan de pensioenuitvoerder opstellen aan de hand van beschikbare gegevens. Indien het de oude werkgever is die met bijbetalingslasten wordt geconfronteerd, kan de uitvraag en aanlevering van gegevens desgewenst lopen via de overdragende pensioenuitvoerder. Het ligt voor de hand dat de ontvangende pensioenuitvoerder de benodigde informatie uitvraagt op het moment dat hij een offerte opstelt voor de werknemer die aan waardeoverdracht wil doen. De werkgever heeft een maand om te reageren op de uitvraag van de ontvangende pensioenuitvoerder. Als de werkgever niet binnen deze maand aantoon – met overlegging van bewijsstukken – aan de ontvangende pensioenuitvoerder dat hij aan de voorwaarde voldoet om de bijbetalingslasten niet te hoeven betalen, wordt aangenomen dat hij niet voldoet aan die voorwaarde. De waardeoverdracht gaat dan door en de werkgever is verplicht tot bijbetalen.

*Vrijwillig meewerken aan verzoek tot waardeoverdracht*

De Pensioenwet kent de systematiek dat als er geen plicht is voor een pensioenuitvoerder om mee te werken aan een verzoek tot waardeoverdracht, dat dan de pensioenuitvoerder vrijwillig aan een dergelijk verzoek kan meewerken. Deze systematiek is doorgetrokken in dit besluit. De vrijwillige medewerking door de pensioenuitvoerder vereist voor de situaties waarin op grond van dit besluit geen plicht tot medewerking geldt, dat de oude of nieuwe werkgever bereid is de bijbetalingslasten te voldoen. Als de oude of nieuwe werkgever daartoe bereid is en dit laat weten aan de ontvangende pensioenuitvoerder, dan is de pensioenuitvoerder bevoegd tot meewerken aan een verzoek tot waardeoverdracht.

*Nalevingskosten pensioenuitvoerders en werkgevers*

Dit besluit heeft consequenties voor het proces en de termijnen bij waardeoverdracht. Voor pensioenuitvoerders leidt dit besluit tot een extra stap bij waardeoverdracht met bijbetalingslasten van meer dan €15.000 en meer dan 10% van de overdrachtswaarde. Dit betreft het uitvragen aan werkgevers of zij kwalificeren voor de voorwaarde van dit besluit en zo ja of werkgevers de bijbetalingslasten vrijwillig willen voldoen. Daar staat tegenover dat – als de desbetreffende werkgever kleine werkgever is en de bijbetalingslasten ook niet vrijwillig voldoet – de procedure

waardeoverdracht verder gestopt kan worden. De kosten die aan de verdere procedure verbonden zouden zijn, vallen dan weg. De indruk bestaat dat globaal het effect van dit besluit op de nalevingskosten nihil is.

Dezelfde conclusie kan getrokken worden voor de nalevingskosten van werkgevers: zij zullen door dit besluit in voorkomende gevallen de door pensioenuitvoerders uitgevraagde gegevens moeten verstrekken, de kosten hiervan zijn nihil. Tegenover de lasten van deze gegevensvraag staat het (grotere) financiële voordeel dat werkgevers kunnen hebben als zij de bijbetalingslasten niet meer te hoeven voldoen.

#### *Tijdelijke maatregel*

Dit besluit is een tijdelijke maatregel, in afwachting van een meer fundamentele discussie over waardeoverdracht. Over deze fundamentele discussie heb ik de Stichting van de Arbeid in februari 2012 om advies gevraagd.

De wijzigingen die met dit besluit worden aangebracht zullen vervallen per de datum dat het toekomstige stelsel van waardeoverdracht ingaat. Volgens verwachting is dat per 1 januari 2014.

Of en hoe overgangsrecht nodig is aan het eind van de tijdelijke maatregel, kan pas worden gezien als meer zicht bestaat op de voor de verdere toekomst geldende systematiek van waardeoverdracht. Dat zicht is er nu nog niet. Daarvoor moet eerst het advies van de Stichting van de Arbeid worden afgewacht.

#### *Overleg met sociale partners*

Ingevolge het gewijzigd amendement-Omtzigt<sup>5</sup> zijn sociale partners nauw betrokken bij de opstelling van dit besluit. Voorliggend besluit is opgesteld mede aan de hand van hun inbreng. Gebleken is dat het besluit niet op unanieme steun van sociale partners kan rekenen.

Omdat het een tijdelijke maatregel betreft, is veel aandacht uitgegaan naar de uitvoerbaarheid ervan door verzekeraars, die het meest met de uitvoering te maken krijgen. Daartoe is uitvoerig met hen overlegd. Verzekeraars hebben laten weten dat dit besluit voor hen uitvoerbaar is.

#### *Inwerkingtreding*

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, waarbij wordt aangesloten bij de inwerkingtreding van de artikelen van de Verzamelwet pensioenen 2012 die betrekking hebben op dit onderwerp. Naar verwachting zal de inwerkingtreding 1 juli 2012 zijn.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

H.G.J. Kamp

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2011/12, 33 013, nr. 9.