



PROview

Voor sociale partners in de sectoren met een ABP-pensioen

Jaargang 20, nr. 1, 16 januari 2023

Inhoudsopgave

POLITIEK, WET & REGELGEVING

Wet toekomst pensioen door Tweede Kamer

Verlenging bestaande voorwaarden indexatie AMvB

Onafhankelijke commissie gaat toekomst AO stelsel onderzoeken

Nieuwe franchisebedragen en aftoppingsgrens pensioen

TOEZICHT

Consultatie DNB toezichthouderregelingen en diverse beleidsuitingen

BELANGENBEHARTIGING

Pensioenfondsen zijn op koers naar implementatie klachtengedraglijn

Duidelijke pensioentaal voor pensioencommunicatie

Ombudsman Pensioenen treedt naar buiten over zijn rol

Pensioenfederatie publiceert discussiedocument keuze bedrag ineens

ONDERZOEK

Pensioenpremies in Europa vergeleken

CAO NIEUWS

Nieuwe CAO Waterschappen

Nieuwe CAO Drinkwaterbedrijven

Nieuwe CAO UMC's

Deze informatie wordt verstrekt door ABP en is bestemd voor Sociale Partners bij Overheid & Onderwijs. De informatie is met de grootste zorg samengesteld. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. E-mail: proview@abp.nl, www.abp.nl

Wet toekomst pensioen door Tweede Kamer

Op 22 december is na een lange behandeling de WTP met een ruime meerderheid aangenomen door de Tweede Kamer (met naast de coalitiepartijen steun van PvdA/GL, Volt en SGP). Het aangepaste wetsvoorstel is op 10 januari ingediend bij de Eerste Kamer. De behandeling start daar op 17 januari. Het is de bedoeling de behandeling in de Eerste Kamer voor de Provinciale Statenverkiezingen van 15 maart af te ronden. Naar aanleiding van de (artikelsgewijze) behandeling van de WTP in de Tweede Kamer op 20 december zijn nog een aantal relevante wijzigingen in de wet doorgevoerd. De belangrijkste worden hier benoemd:

- voor het oplossen van de zg witte vlekken is afgesproken dat werknemers gaan opbouwen vanaf 18 jaar in plaats van vanaf 21 jaar; de wachttijd voor uitzendkrachten wordt afgeschaft; en het aantal werkenden zonder pensioen wordt in principe binnen vijf jaar gehalveerd;
- in de solidaire premiereregeling wordt een collectieve uitkeringsfase toegestaan; dit betekent dat alle gepensioneerden dezelfde stijging of daling van hun uitkering kunnen krijgen
- sociale partners krijgen keuzevrijheid om te kiezen voor 3 of 6 maanden uitloop voor de risicodekking van het NP; aansluitend moet minimaal 15 jaar vrijwillige voortzetting van de NP-dekking worden geboden; tenslotte is een onderzoek toegezegd naar de mogelijkheid van restitutie van het OP aan de nabestaanden;
- de geschilleninstantie wordt permanent;
- er komt definitief geen individueel bezwaarrecht; wel zal sprake zijn van een hoorrecht
- de standaardmethode wordt de norm bij invaren (de vba alleen indien dit beargumenteerd kan worden bijvoorbeeld bij hoge dekkingsgraden);
- de ruimte voor toedeling van vermogen in de standaardmethode voor invaren wordt verruimd;
- het wettelijk recht op waarde overdracht wordt tijdens de transitie opgeschort;
- de blootstelling aan aandelenrisico wordt beperkt tot 150%, omdat een hogere blootstelling geen toegevoegde waarde heeft (jongeren hebben immers nog maar een klein vermogen).

Bronvermelding

[WTP Eerste Kamer](#)

Verlenging bestaande voorwaarden indexatie AMvB

Op 23 december 2022 informeert minister Schouten de Tweede Kamer schriftelijk over haar voornemen t.a.v. de uitvoering van de motie Maatoug en Nijboer over de verlenging onder de bestaande voorwaarden van de zogeheten indexatie-AMVB en de Vrijstellingsregeling. De voorgestelde indexatie-AMVB regelt dat pensioenfondsen die voornemens zijn om te gaan invaren, onder voorwaarden, in 2023 (uiterlijk tot de inwerkingtredingsdatum van de Wtp) indexatiebesluiten kunnen nemen conform het eigen toeslagenbeleid. Voorwaarde daarbij is onder meer dat de beleidsdekkingsgraad én de actuele dekkingsgraad hoger zijn dan 105% en de actuele dekkingsgraad na toeslagverlening niet onder de 105% komt. De voorgestelde verlenging van de Vrijstellingsregeling verleent wegens de uitzonderlijke economische situatie vrijstelling aan

pensioenfondsen met een dekkingsgraad van ten minste 90%. Zij krijgen vrijstelling van de wettelijke voorwaarde om te voldoen aan het vereist eigen vermogen (VEV) en van het aantal meetmomenten om te voldoen aan het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). De minister is voornemens om de verlenging van de beide regelingen te publiceren in het eerste kwartaal van 2023. Over de Vrijstellingsregeling gaat zij eerst nog overleggen met DNB.

Bronvermelding
[indexatie AMvB](#)

Onafhankelijke commissie gaat toekomst AO stelsel onderzoeken

Minister van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 25 november de onafhankelijke commissie geïnstalleerd die het kabinet gaat adviseren over de toekomst van het arbeidsongeschiktheidsstelsel. De commissie onder leiding van voormalig Tweede Kamerlid Roos Vermeij moet gaan adviseren over een betaalbaar, uitlegbaar, uitvoerbaar en toekomstbestendig stelsel voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. En moet daarbij met oplossingsrichtingen komen voor enkele structurele problemen in het huidige AO-stelsel. In het nieuwsbericht staan ook de beleidsdoelstellingen van het kabinet t.a.v. arbeidsongeschiktheid, te weten het wegnemen van hardheden in de WIA, het introduceren van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en het verlichten van de plichten voor met name kleine werkgevers.

Bronvermelding
[toekomst AO](#)

Nieuwe franchisebedragen en aftoppingsgrens pensioen

Op 2 december heeft de Belastingdienst de voorlopige AOW-franchises en het maximum pensioengevend loon per 1 januari 2023 gepubliceerd. Zo bedraagt per 1 januari 2023 de voorlopige "AOW-franchise Enkelvoudig gehuwd" bij een middelloonregeling € 16.322 en het voorlopige maximum pensioengevend loon € 128.810. De bedragen zijn afhankelijk van de definitieve vaststelling van de AOW-uitkeringen.

Bronvermelding [franchise en pensioengevend loon](#)

TOEZICHT

Consultatie DNB toezichthouderregelingen en diverse beleidsuitingen

De Nederlandsche Bank (DNB) consulteert op 23 december 2022 een tweetal toezichthouderregelingen en daarnaast diverse beleidsuitingen. De twee toezichthouderregelingen hebben betrekking op het melden van interne collectieve waardeoverdracht door pensioenfondsen bij transitie naar het nieuwe contract, en op de rekenmethode bij de onderbouwing van de solidariteitsreserve. De diverse beleidsuitingen zijn geconcentreerd rondom een vijftal thema's: overbruggingsplan, risicohouding, contract, invaren en opdrachtaanvaarding, en implementatieplan en operationele voorbereidingen. Met deze concept beleidsuitingen beoogt DNB te verduidelijken hoe zij toezicht gaat houden op (de transitie naar) het nieuwe pensioenstelsel en geeft DNB antwoord op enkele vragen die verband houden met het wetsvoorstel. DNB kiest ervoor om de beleidsuitingen per thema te consulteren gezien de onderlinge samenhang van deze concept beleidsuitingen.

Deze concept beleidsuitingen van DNB zijn gebaseerd op het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen dat op 22 december is aangenomen door de Tweede Kamer en in behandeling is in de Eerste Kamer, en het ontwerpbesluit toekomst pensioenen van 6 oktober 2022 dat nog definitief moet worden vastgesteld. De concept beleidsuitingen van DNB kunnen daarom nog wijzigen als gevolg van wijziging van regelgeving en naar aanleiding van de reactie op de consultatie. Reacties zijn mogelijk tot en met 24 februari 2023.

Bronvermelding

[consultatie DNB](#)

BELANGENBEHARTIGING

Pensioenfondsen zijn op koers naar implementatie klachtengedraglijn

Op 2 december schrijft de Pensioenfederatie op haar website over de voortgang bij de pensioenfondsen van de implementatie van de Gedraglijn Goed omgaan met klachten van de Pensioenfederatie. Een van de uitkomsten is dat 65% van de fondsen een voldoende hebben behaald. Begin 2024 moeten de pensioenfondsen de gedraglijn hebben ingevoerd. Dan moeten zij een overall score van 84% of hoger scoren ('goed'). Uit de nulmeting blijkt verschil in de scores per type pensioenfonds. Niet-verplichte bedrijfstakpensioenfondsen scoren het best met een gemiddelde overall score van 85%. Op basis van de vragenlijsten heeft Stichting Gouden Oor met 10 random geselecteerde pensioenfondsen een assessment gedaan. In deze gesprekken werd duidelijk dat de meeste pensioenfondsen eerder voorzichtig dan overmoedig waren in het beantwoorden van de zelfevaluatie. Ook stimuleerde de vragenlijst de meeste pensioenfondsen om direct verbeterplannen te maken om meer en beter grip te krijgen op klachten. Overall worden de hoogste scores behaald op de kerncompetentie 'Ontvankelijk voor klachten en klantsignalen'. Het onderwerp staat bij de meeste pensioenfondsen duidelijk op de agenda. Verbetering is te realiseren op de kerncompetenties Klantgevoelig en Lerend. Dat betekent volgens de Pensioenfederatie dat klachten van individuele deelnemers niet alleen goed worden opgelost, maar ook leiden tot een daadwerkelijke verbetering voor alle deelnemers.

Bronvermelding

[klachtengedragslijn](#)

Duidelijke pensioentaal voor pensioencommunicatie

Op 2 december heeft de Pensioenfederatie een document gepubliceerd over eenvoudige, duidelijke en juist complexe, onduidelijke pensioentermen voor in de communicatie. Volgens de Pensioenfederatie willen alle pensioenfondsen duidelijk en eenvoudig communiceren met elk van hun doelgroepen. Dat blijkt vaak taaier dan gedacht. In het Inspiratiedocument Onze taal op groen zijn criteria opgenomen voor duidelijke taal. Daarin een begrippenlijst met varianten van termen en formuleringen die bij voorkeur niet of wél worden gebruikt in communicatie. Het inspiratiedocument helpt pensioenfondsen om kritisch te zijn ten aanzien van onze eigen taal, stimuleert het gebruik van 'groene termen' en ontraadt 'rode termen' die in de pensioensector soms nog veel worden gebruikt.

Bronvermelding

[pensioencommunicatie](#)

Ombudsman Pensioenen treedt naar buiten over zijn rol

Op 8 december publiceert de Ombudsman Pensioenen (OP) een interview met het Tijdschrift voor Klachtrecht op haar website over zijn rol en werkzaamheden. Volgens de OP zoeken ongeveer 1000 mensen per jaar contact met hem. Meestal is er niet direct sprake van een conflict en worden mensen geholpen met het doorverwijzen naar een andere instantie, het geven van meer informatie en het beantwoorden van een laatste check-vraag. Gemiddeld neemt de OP per jaar 125 klachten in behandeling. Van de onderwerpen komen arbeidsongeschiktheidskwesties in relatie tot pensioen veel voor. Een andere groep die veelvuldig aanklopt zijn de zogenaamde spijtoptanten. Zij kiezen bijvoorbeeld een hoger ouderdomspensioen door het partnerpensioen op te geven en hebben daar achteraf spijt van. Het valt de OP op dat de dossiers nogal eens 'verre van compleet' zijn. Doordat pensioenfondsen zijn overgenomen, ontbreken er noodzakelijke documenten. Ook pensioengerechtigden hebben lang niet altijd alle relevante documenten bewaard. De OP roept alle betrokkenen dan ook op om álle informatie te bewaren.

Bronvermelding

[rol Ombudsman](#)

Pensioenfederatie publiceert discussiedocument keuze bedrag ineens

Op 2 december publiceert de Pensioenfederatie een discussiedocument over bedrag ineens. Hoe en per wanneer deelnemers een keuze voor het 'bedrag ineens' kunnen maken, is nog onzeker.

Toch heeft de Pensioenfederatie een discussiedocument gepubliceerd dat inzichten en aandachtspunten biedt voor de implementatie en communicatie van de keuze voor het bedrag ineens. Het discussiedocument biedt structuur in de voorbereiding door pensioenfondsen op het aanbieden van de keuze voor bedrag ineens. Het kan gebruikt worden voor de aanscherping en het maken van beleidsmatige afwegingen voorafgaand aan het implementeren van de keuze, en voor de inrichting en uitvoering van de communicatie. Omdat er niet één 'goede' manier is, staan in het discussiedocument op essentiële onderdelen meerdere opties. Die dienen ter discussie over en aanscherping van (beleidsafwegingen over) de communicatie met deelnemers over het bedrag ineens.

Bronvermelding

[communicatie bedrag ineens](#)

ONDERZOEK

Pensioenpremies in Europa vergeleken

Op 29 november publiceert het 'FinnishCentre for Pensions' een rapport waarin het niveau van pensioenpremies voor de 1e en de 2e pijler in acht Europese landen worden vergeleken. Naast Nederland worden Finland, Frankrijk, Duitsland, Noorwegen, Denemarken, Zweden en Italië behandeld. Een van de hoofdconclusies is dat de premieniveaus, afgezet tegen het bruto binnenlands product (bbp), aanzienlijk dichterbij elkaar zijn gekomen in Europa. Het gemiddelde niveau van de pensioenpremie voor het staatspensioen bedroeg 11% van het bbp. Italië (16%) kent het hoogste niveau van de onderzochte landen, gevolgd door Duitsland (12,5%). In Zweden ligt de pensioenpremie voor de wettelijke pensioenvoorziening het laagst, gevolgd door Nederland (8,1%). Indien ook bedrijfspensioenen worden meegeteld, stijgt het gemiddelde niveau tot 14,6% van het bbp en worden de verschillen per land kleiner. Dit effect is het duidelijkst zichtbaar in Denemarken en Nederland, die goed ontwikkelde aanvullende ondernemings- en sectorale pensioenregelingen hebben. Het premieniveau voor het staatspensioenen aanvullende bedrijfspensioen samen blijft met 16,8% het hoogste in Italië, op de voet gevolgd door Denemarken (16,7%). Zweden (12,1%) en Finland (12,5%) kennen overall het laagste premieniveau (in alle gevallen gerelateerd aan het bbp). Ten aanzien van de werknemersbijdrage scoort Nederland het hoogst en Denemarken het laagst.

Bronvermelding

[pensioenpremies Europa vergeleken](#)

Nieuwe CAO Waterschappen

Op 2 december is een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao. De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 jaar (1 januari tot 31 december 2023).

De salarissen worden per 1 januari 2023 verhoogd met 125 euro (naar rato omvang dienstverband), en direct na deze verhoging verhoogd met 2,5%. Per 1 juli 2023 worden de salarissen nogmaals verhoogd met 2,5%. Nog in 2022 ontvangen alle medewerkers een eenmalige uitkering van 1000 euro bruto.

Per saldo stijgt zo het salaris in schaal 10 in 2023 ca 8%, en voor lagere schalen nog meer. Verder wordt bij ouderschapsverlof de uitkering van het UWV gedurende maximaal 9 weken aangevuld tot 100% van het brutosalaris, en wordt de kilometervergoeding verhoogd. De thuiswerkvergoeding blijft conform advies Nibud 3 euro netto per thuis gewerkte dag.

Bronvermelding

[onderhandelingsresultaat cao waterschappen](#)

Nieuwe CAO Drinkwaterbedrijven

Voor de nieuwe cao vanaf 1 januari 2023 is een loonsverhoging afgesproken die kan oplopen tot ruim 11%. Gekozen is voor een loonsverhoging met nominale bedragen, zodat de lagere inkomens er relatief meer bij krijgen dan de hogere. Daarnaast ontvangt iedereen in december 2022 een eenmalige uitkering van 1000 euro en gaat het minimumloon omhoog.

Bronvermelding

[cao Drinkwaterbedrijven](#)

Nieuwe CAO UMC's

In het akkoord (van november 2021) over de lopende CAO, die op 1 januari 2022 van kracht werd (en nog loopt tot 1 januari 2024), is onder meer afgesproken dat de collectieve salarisverhoging voor 2023 minimaal de CPI 2022 volgens de Prinsjesdagaming 2022 zou bedragen. Die bleek in september 2022 11,3% te zijn.

Vanaf 4 oktober 2022 is overleg geweest tussen de NFU en de werknemersorganisaties, waarbij de NFU nadrukkelijk heeft aangegeven, dat ze deze afspraak niet na konden komen.

Na diverse overleggen (en aankondiging mogelijke juridische stappen van de kant van de vakbonden), is op 21 december overeenstemming bereikt over een structurele salarisverhoging van 6% op 1 januari 2023, en een verdere verhoging van 4% op 1 november 2023.

Het uitgangspunt van de CAO blijft het verlagen van de werkdruk en het ophogen van de salarissen voor de middengroepen in de patiëntenzorg. Er is een loonsverhoging afgesproken die niet voor iedereen hetzelfde is.

In het cao-akkoord staan verbeteringen voor alle UMC-medewerkers op het gebied van loon, verlagen van de werkdruk, generatiebeleid, scholing en professionele ontwikkeling.

Bronvermelding

[cao afspraken UMC's](#)