

Geschied of ongeschied? Hoe zit dan het arbeidsongeschiktheidspensioen?

Als jongere was ik altijd al verbaasd door de tv-spotjes van de landmacht waar jongere mensen in beeld werden gebracht met de stellingname of zij de eigenschappen hadden geschikt of ongeschikt te zijn voor de landmacht. Na een zware schouderblessure in mijn jeugd en revalidatie van een jaar bleek ik blijkbaar ongeschikt. Hoe kwetsbaar ben je als je deze boodschap krijgt? De afwijzende boodschap is me in ieder geval altijd bijgebleven. Met name de communicatie van de boodschap was betreurenswaardig. Dit doet me denken aan de minimale aandacht die er op dit moment is voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Een vorm van pensioen die wel ondergesneeuwd lijkt in de discussies die we zien op de diverse platforms over de vraag of de pensioentransitie wel voldoende evenwichtig is. Wat vertelt u deze groep deelnemers of pensioengerechtigden specifiek over het arbeidsongeschiktheidspensioen?

Zowel het transitieplan, het implementatieplan als het communicatieplan dient aandacht te hebben voor de groepen die (vrijwillig) verzekerd zijn voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en voor pensioengerechtigden die een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen. In dit artikel sta ik stil bij deze specifieke groepen. Hoe nemen pensioenuitvoerders ze tot nu toe mee in de pensioentransitie? En wat is de minimale lat volgens de wetgever en volgens de toezichthouder. In de praktijk is er weinig aandacht voor deze belangrijke vorm van pensioen. In dit artikel zoom ik in op enkele aspecten van het arbeidsongeschiktheidspensioen, zowel voor mensen die al een uitkering ontvangen als voor deelnemers voor wie het arbeidsongeschiktheidspensioen (vrijwillig) verzekerd is via de werkgever.



Mike van Elburg

Mr. M.A. van Elburg CPL CPE is interim werkzaam bij AZL als senior Pensioenjurist. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

■ ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIEN

Iemand die langdurig ziek is, loopt het risico dat de ziekte uiteindelijk overgaat in arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid kan leiden tot een flinke achteruitgang in inkomen voor de toch al kwetsbare (gewezen) werknemer. In de pensioenovereenkomst tussen een werkgever en werknemer kunnen afspraken gemaakt zijn om deze inkomensachteruitgang op te vangen. Het arbeidsongeschiktheidspensioen vormt hierbij een aanvulling op het wettelijk arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van de WIA. Werkgevers zijn ook voor deze vorm van pensioen niet verplicht om afspraken in de pensioenregeling op te nemen. Maakt een werkgever afspraken, dan geldt het arbeidsongeschiktheidspensioen als aanvulling op de WIA. De WIA kent een maximale inkomensgrens (2025: € 75.864). Boven deze grens kan er een aanvulling zijn vanuit het arbeidsongeschiktheidspensioen. De hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen mag niet uitgaan boven wat de belastingdienst naar maatschappelijke normen als redelijk acht. In de praktijk wordt deze norm zo gelezen dat door de arbeidsongeschiktheid iemand meer inkomen heeft dan 100% van het laatstgenoten loon voordat iemand arbeidsongeschikt wordt.

De risicopremies voor arbeidsongeschiktheidspensioen tellen niet mee voor de maximale premiegrens van 30% van de pensioengrondslag.¹ Deze grens geldt voor de premie voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum. Ook mag de premie leeftijdsafhankelijk zijn, met uitzondering van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen die een arbeidsongeschiktheidspensioen uitvoeren waarbij

er geen sprake is van een vrijwillig verzekerde pensioenvorm.² Werkgever en pensioenuitvoerder bepalen uiteindelijk hoe ze het arbeidsongeschiktheidspensioen willen inrichten. En welke premie de werkgever in totaal wil betalen voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en voor het totale pensioen.

Veel pensioenuitvoerders kennen nu al een pensioenvoorziening voor arbeidsongeschiktheidspensioenen. Dit zal ook onder de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in veel gevallen zo blijven. Bij een voorziening³ is er op voorhand sprake van een duidelijke omschrijving van de verplichting, waarvan alleen de omvang nog onduidelijk is of het tijdstip wanneer er een beroep op de voorziening wordt gedaan. Bij een pensioenfonds dat invaart, wordt de bestaande voorziening voor het arbeidsongeschiktheidspensioen ingebracht in een voorziening voor het arbeidsongeschiktheidspensioen onder de nieuwe pensioenregeling. De toekomstige premie die een werkgever betaalt, komt in deze nieuwe voorziening. Op het moment dat iemand aanspraak kan maken op arbeidsongeschiktheidspensioen, wordt uit de voorziening de uitkering gefinancierd.

■ ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN IN-EN UITLOOPRISICO

In 2013 maakte de pensioensector afspraken over het in- en uitlooprisico in het convenant arbeidsongeschiktheid. Kern van de afspraken voor de dekking van het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn dat de dekking voor deze pensioensoort geldt bij die pensioenuitvoerder waar de deelnemer de eerste ziekte dag had. Dit geldt ook voor latere toe-

alle pensioenuitvoerders vastgelegd zijn, blijven ook van toepassing na de transitie.

■ ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN EN DE TRANSITIE

De Wtp⁴ heeft niet het doel om veranderingen aan te brengen hoe een werkgever afspraken kan maken over arbeidsongeschiktheidspensioen. Net als vóór de Wtp wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen door een werkgever verzekerd op risicobasis. In Wtp en de hierdoor gewijzigde Pensioenwet⁵ zijn maar weinig woorden opgenomen over de expliciete gevolgen van de wetswijziging voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Een belangrijke verandering is wel dat het arbeidsongeschiktheidspensioen vast of variabel kan zijn. Voor arbeidsongeschiktheidspensioen als onderdeel van de solidaire premieregeling geldt dat deze uitkering net als de andere pensioenvormen in de solidaire premieregeling altijd variabel is. Alleen als het arbeidsongeschiktheidspensioen door een pensioenfonds volledig herverzekerd is, en dus geen onderdeel is van de solidaire premieregeling, kan er sprake zijn van een vaste uitkering. Bij de andere pensioenovereenkomsten kan er uiteraard wel sprake zijn van een vast arbeidsongeschiktheidspensioen. Uit de pensioenregeling moet duidelijk blijken of het arbeidsongeschiktheidspensioen vast of variabel is en, als er sprake is van een variabel pensioen, bij welk karakter wordt aangesloten voor de uitvoering van het arbeidsongeschiktheidspensioen. De regels die gelden voor de andere variabele pensioenuitkeringen zijn overeenkomstig van toepassing op de uitvoering van het arbeidsongeschiktheidspensioen.⁶

Het feit dat arbeidsongeschiktheid altijd op risicobasis verzekerd is, betekent dat je alleen verzekerd bent, zolang je deelnemer bent in de pensioenregeling. In de wetgeving zijn geen uitloopregels opgenomen zoals we die kennen bij partnerpensioen in geval van verlof of uitdiensttreding.⁷ Als de pensioenregeling de mogelijkheid biedt om de pensioenregeling na uitdiensttreding vrijwillig voort te zetten, dan kan een gewezen werknemer de verzekering voor arbeidsongeschiktheidspensioen eventueel voor eigen rekening voortzetten.

■ ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN IN DE TRANSITIEPLANNEN

Op grond van de transitiebepalingen in de Pensioenwet en de lagere wet- en regelgeving moet een

Ga na of arbeidsongeschikte deelnemers die op grond van oude bepalingen recht hadden op arbeidsongeschiktheidspensioen hun uitkering niet zien dalen dan wel verdwijnen.

names als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. Er is echter geen dekking als de eerste ziekte dag voorafgaand aan de deelname aan de pensioenregeling ligt. In het kader van de transitie en het invaren is het bij pensioenfonds met name van belang om na te gaan of naar aanleiding van de transitie arbeidsongeschikte deelnemers die op grond van oude bepalingen recht hadden op arbeidsongeschiktheidspensioen (bijvoorbeeld op grond van de oude pensioenregeling voor ingaan van het convenant) hun uitkering niet zien dalen dan wel verdwijnen. De afspraken die in het convenant voor

1 Artikel 18 Wet op de loonbelasting 1964.

2 Artikel 17 lid 5 Pensioenwet.

3 Artikel 2:374, lid 1 BW.

4 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/kst-36067-3.html>, pagina 49.

5 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/kst-36067-2.html>

6 Artikel 10 lid 3 Pensioenwet.

7 Artikel 55 lid 4 (uitloop einde deelname) en artikel 56 (behoud aanspraak bij verlof) Pensioenwet.

werkgever in het transitieplan de afspraken opnemen over de veranderingen van de bestaande pensioenaanspraken en hoe wordt omgegaan met al ingegane pensioenuitkeringen.⁸ Daar het arbeidsongeschiktheidspensioen een verzekerde pensioenregeling is, geldt hierbij dat in het transitieplan moet worden opgenomen welke veranderingen in de verzekering van het arbeidsongeschiktheidspensioen gelden als gevolg van de nieuwe pensioenovereenkomst. Voor ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen geldt echter daarnaast dat de werkgever ook duidelijk moet maken wat de transitie-effecten zijn voor het ingegane arbeidsongeschiktheidspensioen. Goed om een

In transitieplannen is niet altijd aandacht voor het feit dat het arbeidsongeschiktheidspensioen geen stabiel pensioen meer is, maar net als in de solidaire premiereregeling voor alle (toekomstige) pensioenuitkeringen variabel is.

aantal plannen te bekijken wat er exact opgeschreven staat over het arbeidsongeschiktheidspensioen. In veel pensioenregelingen waarbij sprake is van arbeidsongeschiktheidspensioen lees ik dat werkgevers (dan wel sociale partners) voor arbeidsongeschiktheidspensioen zo dicht mogelijk willen blijven bij de bestaande dekkingen.⁹ Daarbij is er overigens niet altijd aandacht voor het feit dat het arbeidsongeschiktheidspensioen geen stabiel pensioen meer is, maar net als in de solidaire premiereregeling voor alle (toekomstige) pensioenuitkeringen variabel is. Ook valt op dat niet in elk plan expliciet genoemd wordt dat onder pensioengerechtigden tevens moet worden verstaan de gerechtigden die arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangen. De kans dat iemand met een arbeidsongeschiktheidspensioen op de hoogte is onder welke categorie deelnemers of uitkeringsgerechtigden hij of zij valt, acht ik klein. Naast het verplichte arbeidsongeschiktheidspensioen kennen een aantal pensioenregelingen ook de mogelijkheid om arbeidsongeschiktheid vrijwillig te verzekeren. Ook deze deelnemers moeten uiteraard geïnformeerd worden over de wijzigingen in de pensioenregeling. In het transitieplan moeten alle verplichte en vrijwillige pensioenregelingen worden opgenomen die door de werkgever of de sector worden aangeboden. Het is niet noodzakelijk om voor een

vrijwillig onderdeel van de pensioenregeling een apart transitieplan op te stellen.¹⁰

De pensioenuitvoerder gaat, als de inhoudelijke afspraken van het arbeidsongeschiktheidspensioen zijn vastgelegd in het transitieplan, over op het vastleggen van de afspraken over de wijze van uitvoering in het implementatieplan. In de wetgeving is over arbeidsongeschiktheidspensioen expliciet opgenomen dat het implementatieplan informatie dient te bevatten over het arbeidsongeschiktheidspensioen. In de Pensioenwet is in algemene zin opgenomen dat het implementatieplan informatie bevat over hoe wordt omgegaan met pensioenrechten, waaronder ook wordt verstaan ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen en informatie over de wijze waarop in de toekomst uitvoering wordt gegeven aan de pensioenovereenkomst, bijvoorbeeld met het verzekeren van arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de deelname aan de pensioenregeling.¹¹ In de lagere wetgeving is voor pensioenfondsen explicieter opgenomen dat het implementatieplan informatie moet bevatten over hoe het pensioenfonds omgaat met arbeidsongeschiktheidspensioen in geval van een interne collectieve waardeoverdracht (invaren).¹² Deze informatie ziet met name op de berekeningen en de overwegingen bij het invaren. Ook in de praktijk zie ik in een aantal bekeken implementatieplannen summier aandacht voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. In een aantal implementatieplannen¹³ staat bijvoorbeeld dat de huidige regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen in stand blijft. Dit is opvallend omdat het arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling onderdeel is van het nieuwe pensioencontract. Geldt er bijvoorbeeld een solidaire premiereregeling, dan wordt de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen variabel. Hoe de uitkering bepaald wordt, en dat dit afwijkt van de uitvoering van het arbeidsongeschiktheidspensioen op de oude pensioenregeling (of de nog te wijzigen huidige pensioenregeling) komt niet aan bod. Daarnaast wordt ook niet duidelijk omschreven dat bestaand ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen na het invaren ook wijzigt in een variabele pensioenuitkering. Uiteraard dient de pensioenuitvoerder in de persoonlijke informatie rondom de transitie volop aandacht te hebben voor het arbeidsongeschiktheidspensioen en de gevolgen van de transitie.

Als onderdeel van het implementatieplan moeten pensioenuitvoerders een communicatieplan opstellen. Hierin licht een pensioenuitvoerder met name toe hoe communicatie plaatsvindt rondom de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Hoewel het communicatieplan vanwege het gesplitste toezicht wordt verstuurd aan de AFM, maakt het deel uit van het implementatieplan en dient het ook als zodanig te worden gepubliceerd op de website van de pensioenuitvoerder.¹⁴ In het communicatieplan neemt de pensioenuitvoerder in ieder geval infor-

matie op over de gevolgen van de wijziging van de pensioenovereenkomst en hoe wordt omgegaan met ingegaan pensioen.¹⁵ Ook het communicatieplan moet dus informatie bevatten hoe de pensioeninformatie informatie verstrekt over de wijzigingen van het arbeidsongeschiktheidspensioen en informatie verstrekt over ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen. In het communicatieplan vertaalt de pensioenuitvoerder de persoonlijke gevolgen van wijziging van de pensioenregeling naar communicatie aan de deelnemer. De toezichthouder AFM houdt toezicht op hoe pensioenuitvoerders de deelnemers willen gaan meenemen in het verstrekken van informatie rondom de transitie.¹⁶ Echter ook in de informatie van de toezichthouder is er zeer weinig terug te lezen over arbeidsongeschiktheidspensioen. Bij de informatie over kenmerken van deelnemerspopulatie is te lezen dat er aandacht moet zijn voor deelnemers in kwetsbare situaties, maar heel veel verder reikt de informatie niet. Voert een pensioenuitvoerder een vrijwillige pensioenregeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen uit dan kan de informatie hierover in één communicatieplan worden opgenomen.¹⁷ Als ik kijk naar gepubliceerde communicatieplannen op de website dan kom ik tot dezelfde conclusie. In algemene zin wordt bij het onderscheid in doelgroepen bij communicatie aandacht gevestigd op kwetsbare groepen. De arbeidsongeschikte pensioengerechtigde wordt genoemd, maar de verdere uitwerking in hoe er gecommuniceerd wordt over wijzigingen of over de omzetting van het arbeidsongeschiktheidspensioen ontbreekt of wordt minimaal uitgewerkt in het communicatieplan. Voor de actieve deelnemer is het van belang dat duidelijk wordt hoe het arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe regeling vorm krijgt. En of de aanspraken voldoende zijn als arbeidsongeschiktheid een feit wordt. Ook voor

oen maakt hier deel van uit.¹⁸ Wel ligt de nadruk van de boodschappen vaak op informatie over al lopende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. En niet zozeer de kwetsbare groep die mogelijk binnenkort recht krijgt op een uitkering uit het arbeidsongeschiktheidspensioen.

■ INFORMEREN OVER DE GEWIJZIGDE VRIJWILLIGE PENSIOENREGELING

Voor de feitelijke informatie over de wijziging van de pensioenregeling gelden de algemene eisen uit de Pensioenwet¹⁹ dat informatie correct, duidelijk, evenwichtig en tijdelijk dient te zijn. Deze uitgangspunten gelden naast de nadere informatie-eisen uit de transitiebepalingen van de Pensioenwet. Als een pensioenuitvoerder een vrijwillige pensioenregeling aanbiedt, bijvoorbeeld voor het verzekeren van arbeidsongeschiktheidspensioen, eist de Pensioenwet dat informatie voorafgaand aan de deelneming wordt verstrekt aan de potentiële deelnemer.²⁰ Maar hoe zit dat met informatie over de nieuwe pensioenregeling, waarvan de vrijwillige pensioenregeling opnieuw deel uitmaakt maar dan in geheel gewijzigde vorm volgens de nieuwe pensioenregeling? Is hier sprake van een geheel nieuwe pensioenregeling? Of is er sprake van een gewijzigde pensioenregeling? De informatieverplichtingen hierover zijn verschillend in de Pensioenwet. Als er sprake is van deelname aan een geheel nieuwe pensioenregeling dan moet informatie vooraf aan de deelname verstrekt worden. En moet de deelnemer opnieuw een keuze maken voor wel of geen deelname aan de nieuwe vrijwillige pensioenregeling. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder het gehele proces van informatieverstrekking en keuzebegeleiding dient te doorlopen om de deelnemer te ondersteunen bij de keuze wel of niet deel te nemen aan de nieuwe pensioenregeling. Is er sprake van een gewijzigde

Ook in de informatie van de toezichthouder is er zeer weinig terug te lezen over arbeidsongeschiktheidspensioen.

deelnemers die ziek zijn, maar nog wel actief deelnemer, is het van groot belang om te weten wat de (toekomstige) gevolgen zijn als de ziekte overgaat in arbeidsongeschiktheid. Zeker als er sprake is van ziek worden tijdens de transitieperiode, en arbeidsongeschikt worden na de transitie. Het communicatieplan laat slechts hoog over zien hoe een pensioenuitvoerder informatie verstrekt (of beschikbaar stelt) over arbeidsongeschiktheidspensioen. Het gaat uiteindelijk om het hele plaatje van informatie delen met deze specifieke doelgroepen. Veel pensioenuitvoerders kennen hiervoor een klantreis. De informatie over het arbeidsongeschiktheidspensi-

8 Artikel 150d Pensioenwet.

9 Bijvoorbeeld in het transitieplan van het pensioenfonds voor de Woningcorporaties en het Personeelspensioenfonds APG.

10 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/kst-36067-3.html>, pagina 233-234.

11 Artikel 150i lid 2 sub e en sub f.

12 Artikel 46 lid 2 sub h Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

13 Bijvoorbeeld in het implementatieplan van het pensioenfonds voor de Woningcorporaties en het Personeelspensioenfonds APG.

14 Artikel 150i lid 5 Pensioenwet.

15 Artikel 150 j lid 1 Pensioenwet.

16 Zie ook de Leidraad Communicatieplan van de AFM.

17 Zie <https://www.afm.nl/nl-nl/sector/pensioenuitvoerders/aanpak-transitie/communicatieplan/veelgestelde-vragen>

18 Zie bijvoorbeeld het communicatieplan van het pensioenfonds voor de Woningcorporaties, pagina 22 en het Personeelspensioenfonds APG, pagina 10.

19 Artikel 48 Pensioenwet.

20 Artikel 45 Pensioenwet.

pensioenregeling op basis van de pensioenovereenkomst in de zin van de Wtp dan gelden de “normale” informatieverplichtingen op grond van de Pensioenwet. Op grond van de Pensioenwet is het daarbij van belang dat informatie tijdig wordt verstrekt. De pensioenuitvoerder moet de deelnemer informeren over een wijziging van de pensioenovereenkomst, in ieder geval drie maanden nadat de pensioenovereenkomst gewijzigd is.²¹ Toch voelt dit in het belang van de deelnemer niet zuiver. En wellicht ook niet de bedoeling van de wetgever. Zelf ben ik daarom voorstander voor een gerichte en doelmatige benadering voor het

Ik ben voorstander voor een gerichte en doelmatige benadering voor het informeren over deelnemers die nu vrijwillig het arbeidsongeschiktheidspensioen hebben afgesloten bij hun pensioenuitvoerder.

informeren over deelnemers die nu vrijwillig het arbeidsongeschiktheidspensioen (of een andere pensioensoort) hebben afgesloten bij hun pensioenuitvoerder. Zoals hiervoor beschreven eisen de transitiebepalingen dat deelnemers aan vrijwillige pen-

sioenregelingen ook moeten worden geïnformeerd over de wijzigingen in de pensioenovereenkomst. In de Leidraad Communicatieplan moet een pensioenuitvoerder de communicatiemomenten benoemen. En hierin duidelijke informatiemomenten op te nemen ten aanzien van het arbeidsongeschiktheidspensioen. En duidelijke stappen voor de deelnemers die vrijwillig het arbeidsongeschiktheidspensioen hebben verzekerd. Hierbij is zeker extra aandacht nodig voor de deelnemer die vrijwillig deelneemt aan (onderdelen van de) de pensioenregeling. Bijvoorbeeld ten aanzien van de veranderingen van de pensioenregeling en de mogelijkheid om de verzekering wel of niet voor te zetten. Uiteraard dient een pensioenuitvoerder hierbij de deelnemer te begeleiden bij zijn keuze.

■ TOT SLOT

Arbeidsongeschikte deelnemers zijn een kwetsbare groep deelnemers. Het is van groot belang, en wettelijk verplicht, om deze deelnemers mee te nemen in de transitie en de communicatie over de transitie. Toch lijkt er in de praktijk nog onvoldoende specifieke aandacht voor deze groep. Hier is nog werk aan de winkel. Heb daarnaast ook aandacht voor de communicatie aan deelnemers die arbeidsongeschiktheidspensioen vrijwillig hebben verzekerd. Is deze keuze nog steeds passend? En zijn zij voldoende op de hoogte van alle veranderingen in de Wtp? Informeer deze deelnemers tijdig. En begeleid ze in hun keuzes. ●

21 Artikel 21 lid 2 Pensioenwet.