

Consultatiereactie Montae & Partners op Besluit Toekomst Pensioenen

Met belangstelling hebben wij kennisgenomen van de concepttekst voor het Besluit toekomst pensioenen (hierna: Besluit) en de toelichting hierop. Als onafhankelijk landelijk adviesbureau voor pensioen, zorg en arbeidsongeschiktheid maken wij graag van de gelegenheid gebruik om hierop te reageren. Onze reactie is gericht aan de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen.

Onze reactie bestaat uit twee delen:

- A. Onze opinie over onderwerpen die knellend kunnen zijn voor de uitvoering en het deelnemerbelang :
het risicopreferentieonderzoek, het invaren van het nabestaandenpensioen en de rechtsbescherming van de deelnemer.
- B. Onze opinie over een aantal overige onderwerpen.

Wij hopen met onze reactie een bijdrage te leveren aan een nieuw toekomstbestendig pensioenstelsel.

Kernboodschap: oog voor de uitvoering én de deelnemer

Het Besluit vormt een nadere invulling van het Wetsvoorstel toekomst pensioenen (hierna: Wetsvoorstel), via de delegatiebepalingen. We zien dat deze nadere invulling op een aantal onderwerpen de uitvoering kan beknellen. Ook vragen wij ons af alle geconsulteerde conceptteksten het deelnemersbelang voldoende in acht nemen. Bij een dermate grote stelselwijziging kunnen beide aspecten uit het oog verloren raken. Daarom vragen wij aandacht voor het volgende:

- I. Houdt voldoende beweegruiimte voor de uitvoering: schep kaders, zonder onnodige detaillering;
- II. Zet de belangen van de deelnemer voorop: heroverweeg de nadere invulling als deze nadelig kan uitpakken voor de deelnemer.

Deze twee aandachtspunten vormen de rode draad in onze reactie.

A. Onderwerpen die knellend kunnen zijn voor uitvoering en deelnemersbelang

1. Verruim de mogelijkheden voor het risicopreferentieonderzoek

De concepttekst maakt duidelijk dat het risicopreferentieonderzoek dient aan te sluiten bij de pensioencontext en de persoonlijke situatie van de deelnemers. De uitvraag moet ook een realistisch beeld geven van de uitkering, op basis van een realistische inschatting van de premie (artikel 14v). Hiermee vult de wetgever in grote mate de uitvoering van het risicopreferentieonderzoek in.

Door deze nadere invulling blijft er naar onze mening onvoldoende ruimte voor innovatie binnen de sector. Bovendien leidt dit tot een schijnzekerheid, die verkeerde verwachtingen onder deelnemers kan opwekken.

Meer concreet vragen wij ons af hoe kan worden voldaan aan de eisen "persoonlijke situatie", "realistisch beeld" en "een realistische inschatting"? Dit lijkt te impliceren dat de arbeidsvoorwaardelijke fase al moet zijn afgerond vóór het uitvoeren van het eerste risicopreferentieonderzoek. Dit is in tegenspraak met de volgorde uit de consultatietekst. In onze reactie op de consultatieversie van het wetsvoorstel hebben we al aangegeven dat het onderzoek onder deelnemers juist een uitgelezen gelegenheid is om belangrijke input op te halen voor de belangrijke arbeidsvoorwaardelijke fase. Dat lijkt echter bij deze uitleg niet meer mogelijk.

2. Verduidelijk de ruimte bij het invaren van het nabestaandenpensioen

De memorie bij het Wetsvoorstel vermeldt hoe het opgebouwde partnerpensioen moet worden aangewend, in geval het pensioenfonds gaat invaren. De dekking voor het risico op overlijden na pensioendatum gaat naar het persoonlijke pensioenvermogen, de dekking voor het risico op overlijden voor pensioendatum wordt apart gehouden.

In het Besluit zien we geen toelichting op de mogelijkheden om het al opgebouwde bedrag aan partnerpensioen apart te houden voor de dekking voor het overlijden voor pensioendatum. Dit hadden wij gezien het belang van dit onderwerp wel verwacht. Om de uitvoering niet onnodig te beknellen, raden wij aan om in de toelichting te verduidelijken dat de pensioenuitvoerder zelf kan bepalen hoe deze dekking apart gehouden wordt, bijvoorbeeld door het treffen van een langdurige voorziening.

3. Verduidelijk de rechtsbescherming van de deelnemer

Om de rechtsbescherming van deelnemers te verbeteren, introduceert het Wetsvoorstel de wettelijke verplichting om een interne klachtenprocedure te voeren en om aan te sluiten bij een externe geschilleninstantie. Doel hiervan is onder meer het aanbieden van een laagdrempelige wijze van rechtsbescherming. Wij moedigen deze ontwikkelingen aan. Het gaat om grote belangen van de deelnemers, dit vraagt om een passende bescherming.

De nadere invulling in het Besluit leidt in onze ogen echter tot onwenselijke onduidelijkheden, die het deelnemersbelang niet ten goede komen, namelijk:

- De nieuwe definitie van klacht tot 'alle uitingen van ontevredenheid' is gebaseerd op de aanbevelingen van EIOPA en is erg ruim (art. 14f). Deze definitie roept vragen op. Moet hierdoor bijvoorbeeld een gesprek met een deelnemer die ontevreden is omdat het indicatieve pensioen hem tegenvalt, al gezien worden als een klacht? En geldt deze definitie ook voor een 'geschil' bij de geschilleninstantie?
- Het Besluit schrijft voor dat klachten binnen een redelijke termijn moeten worden behandeld. Met als uitgangspunt een termijn van zes weken (art. 14j). Onder meer na die zes weken kan de deelnemer bij de externe geschilleninstantie terecht. Door deze relatief korte tijdsspanne lijkt er geen ruimte meer voor een interne geschillencommissie of om een beroepsmogelijkheid te voeren, wat nu vaak wel kan. Het zou goed zijn als de wetgever in de toelichting kan verduidelijken of dat klopt. Daarnaast zien wij een grote kans op verwarring als de deelnemer na verloop van tijd eerst een uitspraak van de externe geschilleninstantie krijgt en vervolgens een afwijkende uitspraak van de interne klachtencommissie.
- In de toelichting bij het besluit verwijst de wetgever naar de evaluatie van de tijdelijke externe geschilleninstantie, waarna een besluit kan volgen om deze definitief aan te wijzen. Wij vinden het voor de deelnemer verwarrend als de geschilleninstantie enige tijd sluit, om vervolgens (mogelijk) definitief open te zijn. Een mogelijke oplossing is de evaluatie te vervroegen.
- Uit het wetsvoorstel en de nadere invulling lijkt te volgen dat de minister meerdere geschilleninstanties kan aanwijzen. Zo schrijft het Wetsvoorstel voor dat een pensioenuitvoerder is aangesloten bij een geschilleninstantie (art. 48c). En uit de nadere invulling blijkt dat de bij de geschilleninstantie aangesloten groep pensioenuitvoerders "een groep van voldoende veelsoortigheid en betekenis" moet vormen (art. 14l, eerste lid). Wij vragen ons af of het doel van de wetgever hiermee niet verloren gaat. De wetgever wil immers laagdrempelige rechtsbescherming mogelijk maken; het aanwijzen van verschillende geschilleninstanties maakt het echter niet overzichtelijker

voor de deelnemer. Ook vragen wij ons af wat de meerwaarde is van verschillende geschilleninstanties vergeleken met één geschilleninstantie.

Wij raden de minister aan om bij dit onderwerp niet in detailregels te verzenden en juist oog te hebben voor de basis: wat is in het belang van de deelnemer?

B. Overige onderwerpen

In aanvulling op onze observaties gekoppeld aan onze kernboodschap, geven wij hieronder nog enkele observaties mee.

- De norm om deelnemers te informeren over de keuzemogelijkheid om een gedeeltelijk vaste uitkering te kopen vóór deze keuze gemaakt wordt (art. 1f) is niet nodig. Het Wetsvoorstel introduceert namelijk de open norm keuzebegeleiding (artikel 48a Pensioenwet) en de Pensioenwet bevat al de open norm dat alle informatie tijdig moet worden verzonden (art. 48 Pensioenwet).
- Ook de norm dat de beschrijving van de klachtenprocedure aan alle relevante medewerkers moet worden gedeeld (art. 14g) lijkt ons onnodig, gezien de al bestaande algemene eis om een integere en beheerste bedrijfsvoering te voeren.
- Iedere wezenlijke wijziging in het pensioenoverzicht moet duidelijk worden aangegeven (art. 3a). Het ligt in de rede dat dit onder meer gaat over de mutaties in het pensioenvermogen. Het zou de uitvoering helpen als de wetgever in de artikelsgewijze toelichting een korte duiding geeft van het begrip “iedere wezenlijke wijziging”.
- In het Besluit wordt ingegaan op de financiële gelijkwaardigheid bij de beoordeling van een vrijstelling wegens een eigen pensioenregeling bij een bedrijfstakpensioenfonds (BPF). Wij missen informatie over de actuariële gelijkwaardigheid in het Besluit. Hoe dient bijvoorbeeld te worden omgegaan met de solidariteitsreserve bij de solidaire premierregeling? Was dit een goed moment geweest om de eis van actuariële gelijkwaardigheid – naast die van financiële gelijkwaardigheid – te laten vervallen? Tenslotte betekent de eis dat de totale premie (opbouwpremie plus risicopremies) bij de werkgever tenminste gelijk moet zijn aan de totale premie bij het BPF iets voor de werkgever. Bij een gelijke opbouwpremie is het voor de werkgever namelijk niet lonend om een pensioenuitvoerder te vinden die scherpere (verzekerings)tarieven aanbiedt dan het BPF.
- In het Besluit zijn verlaagde franchises opgenomen voor situaties waarin een lagere dan het fiscaal maximale leeftijdsonafhankelijke premiepercentage per dienstjaar wordt toegepast. De Memorie bij het Wetsvoorstel benoemt dat de toepassing van verlaagde franchises bij een lager premiepercentage ook mogelijk is bij de opbouw van een lijfrente in de derde pijler. In het Besluit zien wij echter geen verlaagde franchises voor lijfrenten terugkomen. Overigens ontbreekt hier ook een specifieke delegatiegrondslag voor in het Wetsvoorstel.
- De Memorie bij het Wetsvoorstel benoemt de evaluatie van het overgangsrecht progressieve premies niet uitgebreid, omdat daar geen nadere invulling over plaatsvindt. Wij geven de Minister toch graag het volgende mee. Uit een dergelijke evaluatie zou kunnen blijken dat het overgangsrecht alsnog (eerder) afgeschaft moet worden. Deze onzekerheid maakt de beslissing, die sociale partners de komende jaren moeten nemen, nog moeilijker dan nu al het geval is. Wij vragen ons af of dat wenselijk is.

Tot slot

Heeft u vragen over onze reactie of behoefte aan een nadere toelichting? Hier werken wij graag aan mee.
U kunt hiervoor contact opnemen met onze collega's:

Anne-Marie Wiegers

Anne-Marie.Wiegers@montaepartners.nl

06-11 31 36 07

Florens Voogd

Florens.Voogd@montaepartners.nl

06-21 35 86 16

René den Hertog

Rene.den.Hertog@montaepartners.nl

06-20 37 47 24

Rijswijk, 29 april 2022