

Reactie internetconsultatie  
Wet toekomst pensioenen

[www.pensioenorde.nl](http://www.pensioenorde.nl)  
[info@pensioenorde.nl](mailto:info@pensioenorde.nl)

KvK 18073066  
BTW-nr: NL812849668B01  
IBAN: NL51 INGB 0009169870

Datum: 1 februari 2021

De Pensioenorde wil graag de volgende opmerkingen plaatsen bij het wetsvoorstel. In het algemeen staat de Pensioenorde positief tegenover de aanpassing van het pensioenstelsel. De orde is echter van mening dat er nog te veel ‘losse eindjes’ zitten in het wetsvoorstel waardoor de uitvoering en het draagvlak voor de maatregelen ernstig in gevaar komen. Onderstaand geven wij aan wat ons inziens de vraag- en verbeterpunten zijn voor het voorliggende wetsvoorstel.

In de memorie van toelichting wordt aangegeven dat zowel pensioenfondsen als verzekeraars kunnen overgaan naar het nieuwe contract of de verbeterde premieregeling. Voor verzekeraars achten wij het nieuwe contract in combinatie met een solidariteitsreserve geen realistische optie. Nog los van het verdelingsvraagstuk dat bij pensioenfondsen al de nodige problemen zal gaan opleveren, achten wij deze optie in collectieve contracten bij verzekeraars onwerkbaar. Verder sluit de werkgever bij een pensioenverzekeraar of premiepensioeninstelling (hierna ook PPI) een eigen pensioencontract voor zijn werknemer(s) en is van enige solidariteit met de andere klanten van de pensioenuitvoerder geen sprake.

De risicopreferentie van deelnemers en pensioengerechtigden, die wordt vertaald in de risicohouding, moet bepalend zijn voor de risico's die de pensioenuitvoerder namens hen neemt met de beleggingen. Voor premieregelingen en variabele uitkeringen bij een verzekeraar of een PPI geldt een inspanningsverplichting voor de pensioenuitvoerder om voor vaststelling van de risicohouding bij deelnemers (of hun vertegenwoordigers) zoveel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over hun pensioendoelstelling en risicohouding. Hoe moet de inspanningsverplichting van verzekeraars en PPI's inzake de risicohouding van de deelnemers worden vormgegeven? Hoe wordt het periodieke risicopreferentie-onderzoek dat minimaal 1x in de 5 jaar moet plaatsvinden, vormgegeven? Hoe gaat de lagere regelgeving inzake de maatstaven eruit zien?

Hoe gaan de wettelijke parameters voor het projectierendement eruit zien? Alle pensioenuitvoerders moeten hier immers gebruik van gaan maken. En hoe verhoudt dit zich tot de URM voor de 3 scenarioberekeningen?

Uitgangspunt van de Wet verbeterde premieregeling is dat deelnemers zelf een keuze maken tussen een vastgestelde en een variabele uitkering. Om deelnemers beter in staat te stellen om daadwerkelijk een keuze te maken is ingezet op het verbeteren van de informatievoorziening richting deelnemers. De specifieke invulling van de informatiebepalingen wordt in lagere wetgeving nader bepaald. De open norm strekt tot de verplichting voor pensioenuitvoerders om zich maximaal in te spannen om deelnemers op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van (voorlopige) keuzes. De nieuwe norm is uitdrukkelijk geen invulling of introductie in de pensioenwetgeving van een verplichting tot adviseren. De nieuwe norm verplicht echter wel tot meer 'activiteit' van de pensioenuitvoerder dan enkel informeren en het geven van inzicht conform de huidige wet. Uit ervaringen van onze leden blijkt dat informatie van pensioenuitvoerders nu al regelmatig grote gebreken en/of onjuistheden vertoont. Hoe wordt gewaarborgd dat deelnemers daadwerkelijk rechten kunnen gaan ontlenen aan opgaven van pensioenuitvoerders, zeker als dit specifiek individueel aangevraagde of vereiste opgaven betreft (dus geen algemene informatie)? De huidige praktijk is dat deelnemers geen rechten kunnen ontlenen aan welke opgave van de pensioenuitvoerders dan ook. Dit blijkt keer op keer uit gerechtelijke uitspraken en/of klachtenprocedures. Bovendien klemt dit temeer omdat deelnemers vaak financiële beslissingen koppelen aan een specifieke opgave van een pensioenuitvoerder.

Pensioenfondsen zijn in de transitieperiode tot de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel gehouden aan de huidige prudentiële regels van het financieel toetsingskader. Pensioenfondsen die gebruik maken van het transitie-ftk, groeien vanaf 2022 naar een richtdekkingsgraad van ten minste 95% die bij het invaren of uiterlijk 1 januari 2026 bereikt moet zijn. In het huidige FTK is nu reeds 2 jaar een uitzondering gemaakt op het MVEV waardoor de dekkingsgraden van pensioenfondsen steeds verder wegzakken. Kortingen lijken onvermijdelijk. Nu in het nieuwe systeem kortingen steeds vaker zullen voorkomen, zullen deelnemers hieraan moeten wennen. Door telkens uitstel van het huidige FTK te verlenen, worden toekomstige kortingen steeds minder geloofwaardig. Hoe denkt de overheid hiermee om te gaan?

In het transitieplan worden alle keuzes, overwegingen en berekeningen vastgelegd die ten grondslag liggen aan de nieuwe pensioenregeling. Als gebruik gemaakt wordt van het overgangsrecht om bestaande stijgende staffels aan te blijven bieden, hoeft er geen transitieplan gemaakt te worden. Echter, het uitgangspunt is dat voor alle pensioenregelingen hetzelfde fiscale kader geldt. De in artikel 38q Wet Loonbelasting voorgestelde staffel waarvoor overgangsrecht geldt, is aanzienlijk lager dan veel op dit moment geldende marktrentestaffels (die zijn gebruikt voor overgang van middelloon naar beschikbare premie). Waarom is niet gekozen voor eerbiedigende werking van thans bestaande staffels tenzij de marktrente aanzienlijk hoger wordt? En als toch de maximale staffel van kracht wordt voor bestaande regelingen per 1-1-2026 zou er juist wel een transitieplan moeten komen.

De beoordeling ten aanzien van de gelijke behandeling heeft zich toegespitst op het verboden onderscheid naar leeftijd en gelijke behandeling naar geslacht. Op grond hiervan wordt voorgesteld artikel 8 lid 3 van de Wgbl te laten vervallen. Dit betekent dat de Wgbl niet langer een specifieke uitzondering kent voor leeftijdsonderscheid in actuariële berekeningen bij pensioen. Echter door de eerbiedigende werking voor leeftijdsafhankelijke premiestaffels die al bestaan op 31-12-2025 lijkt het vervallen van dit artikel tot ongewenste gevolgen te leiden. Deze staffels zijn dan immers in strijd met de Wgbl. Dit kan uiteraard niet de bedoeling zijn. De regering is van opvatting dat dit onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door het belang van de met dit wetsvoorstel beoogde herziening van het pensioenstelsel. De meest simpele oplossing om discussie hierover te voorkomen is de tekst van artikel 8 lid 3 niet te laten vervallen maar alleen van toepassing te verklaren op leeftijdsafhankelijke premiestaffels die onder het overgangsrecht vallen.

Het fiscaal maximaal toegestane partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum is 50% van het salaris (verzekerd op risicobasis). Waarom wordt de hoogte niet uniform op 50% gesteld? Nu zijn allerlei wisselende percentages mogelijk waardoor een werknemer bij verandering van baan nog steeds geconfronteerd kan worden met een verlaging van het partnerpensioen. Dit was immers de reden om het partnerpensioen te uniformeren. Dit doel wordt hiermee niet bereikt. Beter zou zijn op te nemen dat als het partnerpensioen op risicobasis lager is dan 50% van het salaris een dwingendrechtelijke 'leg uit' bepaling van toepassing wordt. Hierdoor wordt een lager percentage ontmoedigd en krijgen deelnemers in ieder geval adequate voorlichting als er een lager percentage verzekerd wordt.

De regering introduceert met dit wetsvoorstel een verplichte uitlooperperiode van minimaal drie maanden. In de 3 maanden uitlooperperiode moet de oude uitvoerder, in geval van overlijden van de gewezen deelnemer, zich melden bij de nabestaande. Is het niet meer voor de hand liggend dat de nieuwe uitvoerder (als die er is binnen 3 maanden) zich direct meldt bij de oude? De werknemer moet toch geïnformeerd worden over de nieuwe pensioenregeling, dan kan er meteen een meldingsformulier gemaakt worden voor de oude uitvoerder. Als er geen melding van een nieuwe uitvoerder komt, weet de oude uitvoerder dat hij zich moet melden bij de nabestaande.

Met dit wetsvoorstel wordt vastgelegd dat deelnemers hun pensioen maximaal tien jaar kunnen vervroegen ten opzichte van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het gebruik van intentieverklaringen kan daardoor vervallen. Betekent dit ook dat vanaf 10 jaar voor de AOW-datum bij vervroegde pensionering onbeperkt mag worden bijverdiend? Nu is die termijn nl. 5 jaar.

Na 1 januari 2022 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen. Dit betekent dat alle werkgevers met een verzekerde middelloonregeling die nadelige gevolgen voor de werknemers willen voorkomen uiterlijk dit jaar moeten overgaan naar een leeftijdsafhankelijke premiestaffel. Is daarvoor voldoende dat overeenstemming bestaat tussen werkgever en medezeggenschap/werknemers of moet de regeling ook al overeengekomen zijn met een pensioenuitvoerder? Met andere woorden, is een pensioenovereenkomst voldoende of dient er tevens een ondertekende offerte dan wel uitvoeringsovereenkomst te zijn? En betekent dit ook dat een bestaande regeling met een leeftijdsafhankelijke premie niet meer kan worden aangepast tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2026 zonder verlies van het overgangsregime? Of mag vóór 1 januari 2026 voor bestaande deelnemers wel aangepast worden naar de maximale fiscale staffel van artikel 38q of een evenredig deel daarvan?

Voor het aannemen van een gezamenlijke huishouding moet zijn voldaan aan de voorwaarden opgenomen in artikel 2a onderdeel a óf onderdeel b PW. Dat wil zeggen dat er ofwel sprake moet zijn van een samenlevingscontract dat is vastgelegd in een notariële akte waarin de betrokkenen zich wederzijds hebben verplicht bij te dragen in de kosten van levensonderhoud (onderdeel a) of, bij ontbreken daarvan, de betrokkenen al minstens zes maanden hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel anderszins (onderdeel b). Hoe wordt het leveren van een bijdrage gecontroleerd? Dit is volstrekt onwerkbaar. Beter is als bij 6 maanden hoofdverblijf in dezelfde woning automatisch een gezamenlijke huishouding wordt aangenomen tenzij de werknemer bewijst dat daar geen sprake van is.

Daarnaast levert deze bepaling problemen op voor expats die niet gehuwd zijn en waar de werknemer alvast in Nederland is terwijl de partner (met wie hij/zij in het buitenland samenwoont) nog niet is overgekomen naar Nederland. Hier zou een regeling voor getroffen moeten worden.

Op grond van artikel 81a PW wordt het tussentijds een vaste uitkering aankopen verboden. Een deelnemer kan dus niet bij een hogere rente zijn pensioen vastklikken, dat kan alleen bij een premie-uitkerings-overeenkomst waarbij de premie direct wordt gebruikt voor een vaste uitkering. Dat kan heel nadelig zijn voor deelnemers die hun uitkering bij een hoge rente willen veiligstellen. Dit is onwenselijk vanuit een oogpunt van risicobeheer door individuen.

In artikel 150f PW is bepaald dat er een financieringsplan voor de compensatie moet worden opgesteld. Dit financieringsplan kan leiden tot uitstelfinanciering, net als bij de voorwaardelijke pensioenrechten onder Witteveen. Nu kan de compensatie echter niet meer vervallen maar moet altijd tijdsevenredig worden toegekend. Waarom dan toch uitstelfinanciering mogelijk maken?

Artikel 150i PW betreft het implementatieplan; er moet inzicht worden gegeven in de datakwaliteit voor, tijdens en na de wijziging van de pensioenregeling! Hoe/wie bepaalt de huidige kwaliteit van de data gezien onze slechte ervaringen hiermee? Hoe en wanneer vindt de controle op de juistheid van de huidige data plaats?

Op grond van artikel 220 Pensioenwet mag volgens de toelichting tijdens de transitieperiode een uitkeringsovereenkomst met progressieve premie omgezet worden in een premieovereenkomst met progressieve premie. Dit kan dus tot uiterlijk 31-12-2025. Een middelloonregeling kan dan omgezet worden in een beschikbare premieregeling.

Echter, op grond van artikel 38q Wet Loonbelasting mag je in de periode tussen 1-1-2022 en 31-12-2025 een middelloonregeling niet meer omzetten in een beschikbare premieregeling met stijgende staffel. Dan moet je nl. meteen voldoen aan de gelijkblijvende premie van hoofdstuk IIB omdat de regeling op meer dan ondergeschikte punten gewijzigd wordt.

De Pensioenwet en de Wet op de Loonbelasting zijn op dit punt in strijd met elkaar. Om de adviespraktijk voldoende tijd te geven de transitie van middelloon naar beschikbare premie goed vorm te geven, zou in de periode tot 1-1-2026 een middelloonregeling nog omgezet moeten kunnen worden naar een beschikbare premieregeling met stijgende staffel.

Paul van Ravenzwaaij MPLA  
Drs. Rosemarie van der Velden MPLA

Werkgroep Pensioenakkoord

*De Pensioenorde is de beroepsvereniging voor pensioenadviseurs en -deskundigen in Nederland. De Pensioenorde behartigt de gemeenschappelijke belangen van de leden en bevordert een kwalitatief hoogwaardige beroepsuitoefening door onder meer het stellen van permanente bovenwettelijke opleidingseisen aan haar leden. De Pensioenorde levert een bijdrage aan het maatschappelijke debat rondom pensioen door onder meer te reageren op wetsvoorstellen en internetconsultaties, haar leden te stimuleren tot vakinhoudelijke publicaties.*