

## **Reactie internetconsultatie pensioenakkoord.**

### **Overgangsrecht bestaande progressieve premiestelsel**

In de brief van 9 december (2020-0000167878) zijn vragen beantwoord van het lid Van Weyenberg (D66) over overgangsrecht op bestaande rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten.

*Antwoord op vraag 3*

*Ja. Voor de duidelijkheid, het overgangsrecht ziet alleen op de toepassing van progressieve premies, niet op de aard van de pensioenovereenkomst. Vanaf 2026 is nieuwe pensioenopbouw in een uitkeringsovereenkomst niet langer mogelijk.*

*4. Kunt u bevestigen dat met dit overgangsrecht is beoogd om werkgevers en werknemers, ook bij rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten, tot uiterlijk 1 januari 2026 de tijd te geven om een keuze te maken tussen voortzetting van een progressieve premie of de overstap naar een leeftijdsonafhankelijke premie?*

*Antwoord op vraag 4*

*Ja.*

In hoofdstuk 14 van de memorie van toelichting is bepaald dat ervoor op 31-12-2021 bestaande pensioenstelsels, waarbij sprake is van financiering middels progressieve premies, overgangsrecht van toepassing is. In de memorie wordt nu echter gesproken over een begrenzing van de beschikbare gestelde premie van 30%. Dit zou impliceren dat voor bestaande beschikbare premiestelsels het overgangsrecht dus maar beperkt van toepassing is?

Vanwege de gestegen rente en hierdoor de kostprijs zijn veel werkgevers de afgelopen jaren overgestapt van de bestaande middelloon- naar een beschikbare premieregeling. Om voor zover mogelijk de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor werknemers te beperken is veelal gebruik gemaakt van een beschikbaar premiestelsels op basis van marktrente. Deze staffels komen in de laatste leeftijdscohorten vaak uit boven de 30%. De huidige 3% staffel komt in de laatste cohort al aan de 30,7%. Bij een 2% marktrentestaffel van bijvoorbeeld a.s.r. is de beschikbare premie in de laatste cohort zelfs 48%.

Er wordt in art 14.4 gesproken over kostenneutraliteit. Dat gebeurt nu op regelingsniveau niet.

Als onze interpretatie juist is heeft dat tot gevolg dat alle werkgevers die nu een marktstaffel hebben toegezegd hun regeling alsnog moeten aanpassen.

Wij vinden het vreemd dat gesteld wordt dat alle marktrentestaffels die volledig benut worden nu alsnog weer moeten worden aangepast. Dit is niet uit te leggen aan werknemers die voorheen een pensioentoezegging hadden op basis van middelloon, zijn overgestapt naar een beschikbare premie wat over het algemeen al een versobering inhoudt nu weer een aanpassing krijgen. Pensioen moet volgens de overheid toch duidelijk transparant worden? Althans dat is toch de insteek? Met al deze wijzigingen wagen wij dat betwijfelen en zou het afbreuk kunnen doen aan de betrouwbaarheid van pensioensysteem.

In diezelfde brief, als hiervoor aangehaald, wordt ook aangegeven dat het overgangsrecht ook op uitkeringsovereenkomsten van toepassing is.

In de memorie van toelichting 14.4 wordt aangegeven dat er na 1 januari 2022 geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie overeengekomen kan worden.

In de memorie wordt gesproken over het feit dat het overgangsrecht alleen maar van toepassing is voor op 31-12-2021 bestaande overeenkomsten.

Het is ons niet helemaal helder of een werkgever die nu een middelloonregeling heeft en die nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel als mogelijk wil voorkomen uiterlijk dit jaar moet overgaan naar een leeftijdsafhankelijke premiestaffel dan wel dat deze tot 01-01-2026 de tijd heeft.

Er is tenslotte, ingeval de regeling na 01-01-2022 wordt omgezet, sprake van een nieuwe overeenkomst, Voor nieuwe overeenkomsten is volgens de memorie geen overgangsrecht van toepassing. Het zou mooi zijn als hier snel duidelijkheid over komt zodat werkgevers, daar waar nodig, tijdig actie kunnen ondernemen dan wel om werkgevers tot 2026 de ruimte te bieden om de over te stappen van middelloon naar een leeftijdsafhankelijke staffel.

In art 14.1 wordt aangegeven dat een beperkte aanpassing van een bestaande pensioenregeling zoals verlaging van het opbouwpercentage niet leidt tot een nieuwe overeenkomst.

Wat wordt verstaan onder beperkt? Is teruggang van eerder genoemde 48% beschikbare premie naar 30% beperkt? Is een verhoging na 01-01-2022 ook toegestaan? Bijvoorbeeld van 100% van de 3% rekenrentestaffel naar 90% van de 2% "marktrentestaffel" of mogelijk naar 100% van de 2% "marktrentestaffel"?

### **Ongelijke behandeling**

Mogelijk dat het bestaan van 2 regelingen (een stijgende staffel en een flat-rate) tot arbeidsrechtelijke discussies zal gaan leiden. Wat nu als een deel van de werknemerspopulatie, de jongere werknemers die in de stijgende staffel regeling een lagere premiepercentage krijgt toegezegd toch wil overstappen naar de regeling met een gelijkblijvende premiestaffel? Ons inziens zorgt het overgangsregime voor een gedeeltelijke oplossing en zou een eerbiedigende werking voor een bestaande regeling ruimer moeten worden gesteld, zodat alle werknemers van het bedrijf tot dezelfde regeling kunnen toetreden.

### **Bijzondere informatieverplichtingen**

In de memorie van toelichting komt de pensioenadviseur nergens terug. Op zich is dat niet vreemd omdat in de pensioendriehoek ook alleen maar wordt gesproken over de werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder maar er wordt in de memorie wel veel gesproken over communicatie en bij wie die verplichtingen worden neerlegt.

Werkgever wordt verplicht bij overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie tijdens de periode 01-01-2022/01-01-2026 een transitie- en implementatieplan op te stellen. Ook na deze periode is de regering van mening dat er inzicht moet zijn in eventuele transitie-effecten.

Hoe wordt dit vastgelegd en hoe worden werkgevers met verzekerde regeling hiervan op de hoogte gebracht. Wat moet er minimaal aan de orde komen in het transitie- en implementatieplan. Wat is de rol van de pensioenuitvoerder hierin en wat is de rol van de pensioenadviseur hierin?

Verder wordt er aangegeven dat het wetsvoorstel pensioenuitvoerders verplicht om deelnemers te informeren over de toepassing van een progressieve premie en (kwalitatief) te wijzen op de gevolgen van een overstap naar een ander werkgever voor het te bereiken pensioen. Hier wordt dan nog bij

aangehaald dat individuele werknemers hun keuze niet alleen zullen laten afhangen van de inhoud van de regeling.

Dat is een mooi theoretisch verhaal. Zoals, als het goed is bij u bekend, weten veel werknemers niet waar hun pensioentoezegging uit bestaat. Een veel gehoorde opmerking zeker onder jongeren; mijn werkgever heeft het goed geregeld. Als een deelnemer informatie nodig heeft wordt deze veelal verwezen naar portals van verzekeraars en naar mijnpensioenoverzicht etc. Eerlijk is eerlijk daarin is de afgelopen jaren veel verbeterd. Feit is echter dat veel werknemers geen kennis hebben van pensioen en de keuzes hierin en kunnen dus slecht de waarde van het pensioen inschatten. Hierdoor ontbreekt het hen dus aan handelingsperspectief en is er weinig actie. Dit is ook duidelijk terug te zien uit informatie beschikbaar gesteld door verzekeraars over het gemiddelde portalbezoek en de niet gemaakte keuzes van werknemers als het gaat om de te maken beleggingskeuze. Er wordt in de memorie aangegeven dat een pensioenuitvoerder de deelnemer moet informeren. Een pensioenuitvoerder kent echter de financiële situatie van een klant niet en kent ook de inhoud van een nieuwe pensioenregeling bij een andere werkgever niet. Hoe kan deze dan (kwalitatief) wijzen op de gevolgen? Hier ligt volgens ons een rol voor een adviseur maar die rol wordt nergens vastgelegd.

Hetzelfde geldt voor het creëren van handelingsperspectief. Als een werknemer niet weet welke keuzes hij heeft om een redelijk tot goed pensioen op te bouwen zal deze niet over gaan tot actie. Dit kan toch niet zomaar neergelegd worden bij de pensioenuitvoerder. Die heeft daarvoor helemaal de tools niet voor, althans wel automatisering technisch maar niet in de rol van adviseur. Dat is ook geen taak van de uitvoerder. Die voert uit.

De nieuwe open norm keuzebegeleiding geeft de pensioenuitvoerder het recht om de werknemer te adviseren over keuzes die voortvloeien uit de pensioenregeling zelf of de pensioenregelgeving. Noch de pensioenwetgeving noch de financiële toezichtwetgeving verbiedt de pensioenuitvoerder de betreffende deelnemer, als deze vraagt om persoonlijk advies, deze te geven. Een pensioenuitvoerder mag adviseren maar mag geen product-gerelateerd- of zogeheten Wft-advies geven. Zo lang de pensioenuitvoerder geen financieel product aanbeveelt of daarover bemiddelt, overtreedt deze geen verbod indien deze de deelnemer adviseert over de keuze om wel of niet uit te ruilen. Los van de vraag of uitvoerders in staat zijn om een advies te geven omdat ze de financiële situatie niet kennen, zijn duidelijke kaders gewenst voor adviseurs om een ongelijk speelveld te voorkomen. Binnen welke kaders geldt voor adviseurs dat er geen sprake is van een Wft advies?

### **Belemmering arbeidsmobiliteit**

Er wordt al impliciet onderkend dat overstap van een stijgende beschikbare premie naar een flat-rate arbeidsmobiliteit in de weg zal gaan staan. Ouderen, en dat ben je snel als er straks sprake is van gelijkblijvende beschikbare premie in plaats van een stijgende staffel, zullen, als zij nu deelnemer zijn in een beschikbare premiereregeling met een stijgende premie, minder snel overstappen van werkgever. Stappen zij wel over dan lijden zij pensioenschade, doordat de flat-rate premie over het algemeen lager zal zijn dan nu het geval is.

Waarom het bestaande beschikbare premiesysteem wat prima functioneert de nek omdraaien ten koste van een majeure operatie om alle regelingen aan te passen naar een gelijkblijvende premie. In feite is er in het huidige systeem van verzekerde beschikbare premiereregelingen geen probleem. Het

is een probleem van pensioenfondsen, waar werkgevers die nu een verzekerde regeling hebben onder moeten lijden. Zij moeten allerlei kostbare transitie doorvoeren adviseurs inschakelen etc.

Uniformiteit is goed maar niet ten koste van alles.

### **Aankoop op de pensioendatum**

Op de pensioendatum moet een werknemer voor het totaal van de ingelegde premies plus rendement een pensioenuitkering aankopen. Dat is niet anders dan nu. Wat mogelijk wel anders wordt is dat de default straks doorbeleggen na de pensioendatum zal zijn. De pensioenuitvoerder moet de werknemer adviseren of een aankoop van de vaste gelijkmatige uitkering of een variabele uitkering aansluit bij de financiële situatie van de klant.

Hoe ziet u zich dat voor u?

Werknemers hebben nu al de grootste moeite met het kiezen van een juiste lifecycle, waardoor veel werknemers in het als default ingestelde fonds blijven zitten. Ze moeten straks een keuze maken of ze wel of niet willen blijven doorbeleggen na de pensioendatum. De pensioenuitvoerder krijgt/heeft de taak om de werknemer hierin wegwijs maken. Dit is voor een pensioenuitvoerder een nagenoeg onmogelijke operatie. Hij heeft geen totaalbeeld van klant. Volgens ons ligt hier juist de rol voor de adviseur en niet voor de pensioenuitvoerder tenzij die de rol van adviseur moeten gaan overnemen?

### **Partnerpensioen**

In het rapport van de STAR is aangegeven dat het fiscale maximum voor het partnerpensioen 50% bedraagt van het (gehele) salaris. Cao-partijen maken binnen de fiscale ruimte een afweging en een keuze voor de hoogte van de dekking maar de grondslag is voor alle regelingen dezelfde. In zijn algemeenheid geldt dat noch een versoering van het nabestaandenpensioen noch een extra premiedruk voor de cao-tafel wordt beoogd.

Waarom niet één uniform vast bedrag of een absoluut minimum van 20 of 30%? U wilt uniformering en eenvoud van het pensioensysteem bewerkstelligen. Door keuzevrijheid te geven aan cao-partijen en werkgevers zal dit tot gevolg hebben dat er alsnog weer een verscheidenheid aan regelingen zal ontstaan. Dit zal het voor werknemers niet eenvoudiger maken? Ook hier zullen uiteindelijk zogenaamde huilende weduwe(naars) aan de poort komen omdat het partnerpensioen niet zo goed was als men dacht.

Met name de impact van deze wijziging is dermate gevoelig dat communicatie rondom dit item enorm belangrijk is. Kijkend naar de artikelen rondom communicatie zou hiervoor een specifiek punt opgenomen moeten worden hoe om te gaan met deze impact op een kwetsbaar punt bij jonge gezinnen. Een ogenschijnlijk kleine verandering in deze toezegging kan een enorme impact hebben op het financiële huishouden van gezinnen.