

Amsterdam, 11 februari 2021

**Betreft: Aanbevelingen van VFBO bij wetsvoorstel toekomst pensioenen ter consultatie**

Geachte heer, mevrouw,

Het Nederlandse pensioenstelsel wordt wereldwijd nog altijd gezien als een van de betere. Het Verbond Financiële BeroepsOrganisaties (VFBO) begrijpt echter de noodzaak tot aanpassing van de pensioenwetgeving. De gekozen richting: een beschikbare premieregeling met voor iedereen eenzelfde premiepercentage, resulterend in een “eigen” pensioenpot, kan bijdragen aan een eenvoudiger pensioenlandschap. Nederland is gebaat bij beter uit te leggen pensioenregelingen en meer overeenkomsten tussen de diverse regelingen. Het al dan niet invaren van de bestaande opbouw en de wijze waarop de berekeningen worden gemaakt, baart ons echter wel zorgen.

Wij danken partijen voor de verrichte werkzaamheden, waardoor er nu een wetsvoorstel met Memorie van toelichting ligt, waarop kan worden gereageerd.

Het VFBO vertegenwoordigt bijna 10.000 financieel adviseurs/planners van de SEH (Erkend Hypotheekadviseurs), RFEA (financieel echtscheidingsadviseurs) en FFP (financieel planners). Graag maakt het VFBO gebruik van de mogelijkheid tot het leveren van input tijdens de consultatieperiode.

Hierbij concentreren wij ons op twee onderwerpen, namelijk de informatievoorziening en het nabestaandenpensioen. In de huidige praktijk is het voor deelnemers niet altijd duidelijk of de partner aanspraak kan maken op een partnerpensioen en wordt vaak niet onderkend dat een partnerpensioen op risicobasis bij uitdiensttreding vervalt. Meer uniformiteit in de regelingen en betere mogelijkheden om het nabestaandenpensioen vrijwillig voort te kunnen zetten, dragen bij aan een oplossing.

Onze adviseurs merken dagelijks de problemen voor burgers, doordat er onvolledige of onjuiste informatie over het pensioen beschikbaar is. Dit aspect is wat ons betreft dan ook cruciaal voor het succesvol implementeren van het nieuwe pensioenstelsel.

Bij informatieverstrekking gaat het niet alleen om de wijze waarop pensioengerechtigden<sup>1</sup> aan informatie kunnen komen, de inhoud van die informatie en het moment waarop de informatie beschikbaar is, maar ook om het beschikbaar zijn van die informatie voor de adviseur die door de pensioengerechtigde is verzocht hem/haar te begeleiden.

Als belangrijkste onderwerpen in dit kader zien wij:

1. Informatievoorziening algemeen
2. Rol van de werkgever
3. Wijze waarop de informatie wordt verstrekt
4. Inhoud van de informatie
5. Rol van de adviseur
6. Nabestaandenpensioen algemeen
7. Uniformering van het partnerbegrip

---

<sup>1</sup> Waar wij spreken over pensioengerechtigden bedoelen wij iedereen met een aanspraak of recht op pensioen.

Hieronder lichten wij deze onderwerpen toe.

## 1. Informatievoorziening algemeen

### *Randvoorwaarden stelselwijziging*

Informatievoorziening is niet vermeld bij de randvoorwaarden van de stelselwijziging (MvT blz. 10). Omdat een goede informatievoorziening voor het begrip van de pensioengerechtigden van groot belang is (MvT blz. 13) en in de praktijk blijkt dat pensioengerechtigden zich over het algemeen niet in het pensioen willen verdiepen en als zij dat toch doen blijkt het lastig de juiste keuzes te maken (MvT blz. 109), **stelt het VFBO voor de randvoorwaarden uit te breiden: zowel de overgang naar het nieuwe stelsel, als de uitvoering van het nieuwe stelsel moeten goed en begrijpelijk zijn uit te leggen.**

### *Individueel bezwaarrecht terzijde*

Voor de afspraken over invaren wordt voorgesteld het individuele bezwaarrecht te vervangen door een hoorrecht (MvT blz. 72). Het VFBO vraagt hier extra aandacht voor goede en complete (dus persoonlijke) informatie aan de pensioengerechtigden over de aanspraken voor en na invaren. **Het VFBO is positief over de verplichting om voor werkgevers een transitieplan op te stellen (MvT blz. 67), maar verbaast zich erover dat de arbeidsvoorwaardelijke afspraken mogen worden gemaakt op basis van cijfers per leeftijdscohorten in plaats van persoonsgebonden opgaven.**

## 2. De rol van de werkgever

### *Pensioencommunicatie ook richten op werkgevers*

Ondanks alle inspanningen op het gebied van pensioencommunicatie, blijft het pensioenbewustzijn onder Nederlanders laag. Je kunt je afvragen in hoeverre deelnemers gebruik gaan maken van hun portal. Door deelnemers persoonlijk op de mogelijkheid en het belang van vroegtijdig inzicht in de pensioensituatie te wijzen, is het vergroten van het pensioenbewustzijn mogelijk. De sleutel hiertoe ligt niet alleen bij de pensioenuitvoerder. De werkgever moet ons inziens een grotere verantwoordelijkheid krijgen in de pensioeninformatie richting haar werknemers. De werkgever heeft er ontegenzeggelijk belang bij dat haar werknemers financiële rust hebben. Inzicht en overzicht in de pensioensituatie hoort daar zeker bij. De werkgever kent haar werknemers en is meer dan de pensioenuitvoerder in staat om haar werknemers persoonlijk aan te spreken. Bij veel werkgevers ontbreekt echter de kennis over de eigen pensioenregeling. Het is daarom van belang om ook het pensioenbewustzijn van de werkgever te vergroten. **De pensioencommunicatie van pensioenuitvoerders moet zich daarom ook richten op de werkgever.**

### *Werkgever medeverantwoordelijk voor communicatieplan*

Het communicatieplan is onderdeel van het implementatieplan en geeft deelnemers inzicht in de gevolgen van de overgang naar het nieuwe stelsel en eventuele compensatie door de werkgever. Volgens het voorgestelde stappenplan (MvT blz. 66) moeten de arbeidsvoorwaardelijke afspraken, inclusief eventuele compensatie, op 1 januari 2024 zijn afgerond. Het communicatieplan, met daarin de persoonlijke cijfermatige gevolgen van de transitie, moet echter pas op 1 juli 2024 gereed zijn. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerder en werkgever voor de pensioeninformatie en pensioencommunicatie kan benadrukt worden door de werkgever een rol te laten spelen in het opstellen van het communicatieplan. Daarbij kunnen deze data (1 januari versus 1 juli 2024) beter op elkaar worden afgestemd.

*Communicatieplan ook voor na de transitie naar het nieuwe stelsel*

**Wij stellen voor dat de werking van het communicatieplan wordt uitgebreid naar de situatie na de transitie, de communicatie op de langere termijn.** Werkgever en pensioenuitvoerder maken hierin dan duidelijk hoe zij de pensioengerechtigden inzicht geven in de persoonlijke financiële situatie na pensioendatum, bij overlijden en arbeidsongeschiktheid en de keuzes die ze daarin kunnen maken. De informatie en communicatie is effectiever en zet eerder aan tot actie, als de deelnemer persoonlijk wordt aangesproken. In het nieuwe stelsel is dit nog belangrijker, omdat er meer keuzes moeten worden gemaakt door de pensioengerechtigde. Deze keuzes hebben invloed op de totale financiële situatie van de pensioengerechtigde. Het in het verleden gegeven hypotheekadvies of het bestaande financiële plan is als gevolg van het nieuwe stelsel niet meer actueel. Verantwoorde keuzes kunnen alleen worden gemaakt, als de werknemer volledig inzicht heeft in zijn financiële situatie. De werkgever kan een belangrijke rol spelen in het faciliteren van een juiste keuze en kan mogelijkheden bieden om de uitkomsten van het portal in relatie te brengen tot de totale financiële situatie nu en in de toekomst. **Het VFBO is van mening dat een integraal advies een belastingvrije Employee benefits dient te zijn. Als de kosten niet door de werkgever worden vergoed, dienen de advieskosten in de IB-sfeer aftrekbaar te zijn.**

### **3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt**

*Afschaffen verplichte vorm en inhoud*

Voorgesteld wordt (MvT blz. 112) de verplichte vorm en inhoud van de informatieverstrekking, zoals het UPO en Pensioen 1-2-3, geheel af te schaffen. Het gebruik van standaardteksten en een standaard opzet van de informatie is echter belangrijk om een groter begrip bij pensioengerechtigden te creëren. Nu regelingen meer op elkaar gaan lijken, ligt er juist een kans voor betere communicatie. Herkenbare informatie maakt pensioenregelingen beter vergelijkbaar, bijvoorbeeld bij de overstap naar een nieuwe werkgever of een beoordeling van een waardeoverdracht. **Het VFBO adviseert om – wellicht naast de open norm - een uiting beschikbaar te hebben waarin een verplichte inhoud en volgorde wordt aangehouden. Het VFBO is graag bereid hierover mee te denken.**

*Digitalisering en Social Media*

Het breder inzetbaar maken van digitale informatieverstrekking is passend in de huidige tijd. Met de verplichting de pensioengerechtigde een notificatiebericht te sturen (MvT blz. 113) is het VFBO het volledig eens.

De MvT (blz. 112) geeft verder aan dat het wenselijk is dat deelnemers informatie ontvangen in een vorm die past bij en uitgaat van de wensen, behoeften en kenmerken van de doelgroep waartoe de deelnemer behoort. Zeker de jongere generatie wordt minder goed per brief of mail bereikt. In dat kader kan ook gedacht worden aan communicatie via social media zoals Instagram, LinkedIn, facebook, YouTube en dergelijke. Anderzijds moet ook het deel van de bevolking dat niet via digitale middelen wordt bereikt of dat grote moeite heeft met het lezen van dit soort informatie (zoals laaggeletterden en anderstaligen), goed worden geïnformeerd.

*Keuzes maken en een persoonlijk portal*

De pensioenuitvoerder moet de deelnemer zo goed mogelijk begeleiden bij het maken van keuzes, passend bij de voorkeuren en financiële doelstelling van de deelnemer (MvT blz. 110).

Het is daarom van groot belang en toe te juichen dat de pensioengerechtigden via een portal inzicht krijgen in hun persoonlijke pensioensituatie en de keuzemogelijkheden.

**Wij adviseren u om de uitgewerkte keuzemogelijkheden beperkt te houden en neutraal te formuleren. Dit om verwarring te voorkomen.** De voorbeelden dienen in algemene zin de keuzes duidelijk te maken. De uitwerking van de individuele keuzes dienen te worden gemaakt rekening houdend met de situatie en wensen van het individu. Veelal na advies van een professional. **Wij denken graag mee in het uitwerken van deze voorbeelden.**

De begeleiding door de pensioenuitvoerder mag worden gezien vanuit deze ene pensioenregeling (MvT blz. 111). De keuze die het best bij de individuele pensioengerechtigde past, is echter sterk afhankelijk van diens totale financiële positie na pensioendatum, bij overlijden en bij arbeidsongeschiktheid. Het ligt daarom het meest voor de hand het pensioenregister uit te breiden met een module waarin pensioengerechtigden eigenaar zijn van hun totale persoonlijke pensioengegevens en waarbij pensioenkeuzes inzichtelijk worden. **Het pensioenregister als centrale plaats, waar naast het huidige overzicht van opgebouwde en op te bouwen AOW en pensioenen ook de (netto) lijfrenten in de 3<sup>e</sup> pijler van de pensioengerechtigde zichtbaar zijn.** Hierbij denken wij in ieder geval aan de gegevens uit het portal van de pensioenuitvoerder (naar aanleiding van ingevulde - voorlopige - keuzes) en de door banken en verzekeraars aan het pensioenregister te leveren opbouw in de 3<sup>e</sup> pijler. Bijkomend voordeel van deze uitbreiding van het pensioenregister is dat ook de adviseur over vollediger en meer actuele informatie kan beschikken, met een beter advies voor de consument tot gevolg.

#### 4. De inhoud van de informatie

##### *Navigatiemetafoor*

Voorgesteld wordt de bestaande navigatiemetafoor te blijven gebruiken, zodat het ouderdomspensioen in een verwacht, pessimistisch en optimistisch scenario wordt getoond (MvT blz. 104). Uit deze informatie blijkt voor de pensioengerechtigde niet, dat er andere risico's zijn tijdens de opbouwfase (o.a. beleggingsrisico opbouw kapitaal) en tijdens de uitkeringsfase (o.a. langlevensrisico, beleggingsrisico, renterisico op pensioendatum). **Het VFBO vraagt aandacht voor een duidelijke communicatie over de verschillende risico's tijdens deze beide fases. Daarbij dient dan ook worden vermeld op welke wijze – met welk rendement en welke tarieven - de indicatieve uitkering is bepaald en hoe bestendig deze berekeningswijze is.**

##### *Default uitkering (vast of variabel)*

Voorgesteld wordt het naast de vaste uitkering ook mogelijk te maken de variabele uitkering als default aan te merken (MvT blz. 172), in het geval de pensioengerechtigde zelf geen keuze maakt. Hierdoor kan het soort uitkering (vast of variabel) per regeling verschillen. **Het VFBO spreekt de zorg uit over de gevolgen van dit voorstel.** Een pensioengerechtigde kan dan vanuit de ene regeling een vaste uitkering ontvangen en vanuit de andere een variabele. Enerzijds kan dit voor een mooie demping zorgen, maar anderzijds kan het – bij pessimistische omstandigheden - tot een onverwachte pensioenkorting leiden.

**Informatie dient niet alleen om inzicht te krijgen en keuzes te kunnen maken, maar is soms ook nodig om bijvoorbeeld een financiering te verkrijgen. Het VFBO vraagt aandacht voor de in diverse omstandigheden benodigde gegevens.**

### *Bij hypotheekverstrekking*

Om te komen tot een weloverwogen beslissing bij het aangaan of wijzigen van een hypotheeklening heeft de pensioengerechtigde bepaalde informatie over het pensioen nodig. Daarnaast moeten gegevens worden verstrekt aan de (eventueel) betrokken adviseur en de instantie die de lening verstrekt. Hierbij is van belang dat dit bruto pensioenbedragen zijn. Het gaat om de volgende opgaven:

- De te bereiken AOW en het opgebouwde en op te bouwen ouderdompensioen.
- De hoogte van een verzekerd arbeidsongeschiktheidspensioen.
- Of een partner voldoet aan de voorwaarden voor het partnerpensioen.
- De hoogte en de looptijd van het partnerpensioen.
- Het partnerpensioen dat na uitdiensttreding overblijft.
- Rechten uit te keren aan een ex-partner.
- Rechten op pensioen van een ex-partner.

### *Bij een scheiding*

De wijziging van het pensioenstelsel moet worden gezien in combinatie met het wetsvoorstel pensioenverdeling bij scheiding (Wet PBS). Het is immers de bedoeling dat deze wetswijzigingen tegelijk worden ingevoerd, per 1 januari 2022.

Voor een goede beoordeling van de over het pensioen te maken afspraken bij een scheiding, is het noodzakelijk tijdig over de juiste informatie te beschikken. In de Wet PBS is conversie van de tijdens het huwelijk opgebouwde aanspraken de standaard afwikkeling. De gevolgen van scheiding zijn daardoor – anders dan bij een salaris diensttijd regeling - niet uit het pensioenoverzicht te halen. Welk recht ieder na de scheiding heeft – nadat de conversie is uitgevoerd - moet door de betreffende pensioenuitvoerder worden berekend. Ander punt is dat de Wet PBS mogelijkheden biedt om van de standaard conversie af te wijken. Hierdoor zullen veelal meerdere voorbeeldberekeningen nodig zijn. Het gevolg van de overstap naar de premiereregeling is dat voor een scheiding meer berekeningen voor het pensioen nodig zijn en dat deze tijdig (al voor de scheiding) beschikbaar moeten zijn. **Het VFBO roept daarom op uitvoerders te verplichten tijdens de echtscheidingsprocedure (uitdrukkelijk dus vóór indiening van het verzoek tot echtscheiding of het daadwerkelijk uit elkaar gaan van samenwonenden) en zonder of tegen geringe kosten de benodigde berekeningen aan te leveren.**

In het geval er voor de scheiding geen (afwijkende) afspraken over het pensioen zijn gemaakt, wordt de pensioengerechtigde en de ex-partner net na de scheiding door de pensioenuitvoerder geïnformeerd over de gevolgen van de standaard conversie. De periode om alsnog andere afspraken te maken, is dan beperkt (zes tot maximaal twaalf maanden na de inschrijving van de scheiding). **Het VFBO roept op tot verlenging van de periode van zes maanden. Bij voorkeur tot twee jaar, maar minimaal twaalf maanden.**

Hierbij speelt nog een belangrijk aandachtspunt. Bij een echtscheiding krijgt de partner, volgens de Wet PBS, recht op 50% van het tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdompensioen en 50% van het tijdens het huwelijk opgebouwde partnerpensioen. Het nieuwe pensioenstelsel kent alleen nog beschikbare premiereregelingen en partnerpensioenen bij overlijden voor pensioendatum op risicobasis. De te converteren waarde is dan gelijk aan 50% van het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioenkapitaal. Uitgangspunt daarvoor is het totale pensioenkapitaal bij de scheiding verminderd met de bij aanvang huwelijk (of aanvang van de periode die partijen bij de scheiding afspreken) opgebouwde waarde en de aangroei daarvan tijdens het huwelijk. Pensioenuitvoerders kunnen die waarde over het algemeen niet anders dan handmatig berekenen.

Laat staan dat bepaald kan worden welk deel van die waarde ziet op het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum (en dus de bepaling van een bijzonder partnerpensioen, MvT blz. 129). **Het VFBO geeft de overweging mee hier tot een standaardmethode te komen die op zoveel mogelijk situaties toepasbaar is. Wij zijn graag bereid hierover mee te denken.**

## 5. De rol van de adviseur

Het verheugt het VFBO dat er aandacht is voor de rol van de adviseur. Om het werk als adviseur goed te kunnen doen, is bepaalde informatie nodig. Waar de pensioengerechtigde meer heeft aan netto bedragen, gaat de adviseur uit van bruto pensioenuitkeringen (Rekening houdend met het andere inkomen, zal de adviseur deze bruto pensioenuitkeringen netto maken). Met het huidige mijnpensioenoverzicht.nl beschikt de adviseur al over veel goede informatie. **Het VFBO pleit voor uitbreiding met het pensioengevende salaris bij de pensioenregeling waarin actief pensioen wordt opgebouwd. De informatie over het nabestaandenpensioen kan worden verbeterd door het vermelden dat er al dan niet een partner is aangemeld en of er voorwaarden zijn waaronder een ANW-hiaatpensioen wordt uitgekeerd (zo ja, dan ook vermelden welke voorwaarden dat zijn). Voor het wezenpensioen is de eindleeftijd (met eventuele voorwaarden) van de kinderen van belang.**

**Het VFBO stelt verder voor dat pensioengerechtigden – mede ter informatie van de adviseur - in het portal van de pensioenuitvoerder met een druk op de knop een printbare versie (pdf) krijgen van de pensioengegevens en de gevolgen van de ingevoerde (voorlopige) keuzes. Voor de adviseur is het belangrijk dat deze gegevens ook per XML-bestand beschikbaar zijn.**

Als alternatief kan worden gedacht aan een systeem waarin de adviseur wordt gemachtigd voor een inkiijkfunctie, waarin wel de gevolgen zichtbaar worden van de diverse keuzemogelijkheden.

Verder zijn het pensioenreglement (volledige versie) en de grensbedragen per jaar belangrijk.

In de MvT (blz. 114) is voorgesteld een gebruikersorgaan voor mijnpensioenoverzicht.nl in te richten. Het VFBO stelt voor daarnaast een adviseursorgaan te installeren met een vergelijkbare doelstelling.

## 6. Het nabestaandenpensioen algemeen

Het VFBO is bijzonder verheugd over de aandacht voor het nabestaandenpensioen. De sinds 2002 ingezette trend meer en meer partnerpensioenen op risicobasis te verzekeren, betekent een enorme versobering die maar weinig aandacht kreeg. Het VFBO spreekt de zorg uit over deze trend. Zoals op blz. 124 (MvT) is vermeld, is Nederland geen kostwinnerssamenleving meer, maar zijn er binnen een gezin veelal meerdere ongelijke inkomens. Iemand die eerst werknemer is en vervolgens ZZP'er, heeft helemaal geen nabestaandenpensioen meer, ook niet over de afgelopen dienstjaren. Na een scheiding is er voor de ex-partner (alimentatiegerechtigde) geen aanspraak meer op partnerpensioen, terwijl de alimentatie-inkomsten wellicht wel wegvallen. Een nabestaandenpensioen bij overlijden op opbouwbasis is daarmee ons inziens het meest gewenst. Omdat de kans op overlijden voor pensioendatum relatief klein is (MvT blz. 129), zal de hiermee gemoeide premie acceptabel zijn.

Bij de keuze voor een nabestaandenpensioen op risicobasis vindt het VFBO de voorgestelde hoogte van het partner- en wezenpensioen, de uniformering van het partnerbegrip en ook de onvoorwaardelijke eendleefijd van het wezenpensioen een mooie en goed uitlegbare oplossing.

#### *Verplichtstelling nabestaandenpensioen bij overlijden vóór pensioendatum*

Vrijwel alle pensioenregelingen hebben een dekking voor nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum (MvT blz. 125). **Het lijkt het VFBO dan ook maar een kleine stap naar een verplichtstelling. Wij geven de overweging mee dat als een werkgever een pensioenregeling heeft, deze in ieder geval een nabestaandenpensioen moet omvatten.** Hierbij opgemerkt, dat er geen onbepaalde partnerregeling meer is in het nieuwe systeem (MvT blz. 200), waardoor er geen premie verschuldigd is als er bij de werknemers geen partners en kinderen aanwezig zijn.

Daarnaast vindt het VFBO het voor de duidelijkheid en ter versterking van de positie van de partner (en kinderen) van belang dat de wet geen keuzevrijheid biedt betreffende de hoogte van de nabestaandenpensioenen. **Wij vinden het niet wenselijk dat in het nieuwe pensioenstelsel een pensioenregeling kan worden toegezegd met daarin een lager partnerpensioen dan 50% van het salaris of een wezenpensioen kleiner dan 20% (40%).** De aftopping van het maximaal verzekerde bedrag aan partner- en wezenpensioen op basis van de maximering van het pensioengevende salaris, vinden wij passend in de pensioenwetgeving.

#### *Vrijwillige voortzetting nabestaandenpensioen*

Het grootste nadeel van het partnerpensioen op risicobasis betreft de situatie bij uitdiensttreding. **Naast de oplossingen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen (MvT blz. 130) stelt het VFBO voor de deelnemer bij uitdiensttreding de mogelijkheid te bieden uitsluitend de risicodekking van het partnerpensioen vrijwillig voort te zetten, zónder dat daarbij gezondheidswaarborgen hoeven te worden geleverd. Bij een echtscheiding zou ditzelfde moeten kunnen voor het bijzonder partnerpensioen. Dus zonder dat de opbouw van het pensioenkapitaal moet worden voortgezet. Daarbij past ons inziens geen beperking in tijd (drie/tien jaar, zoals in de huidige wetgeving).** Eventueel kan deze optie worden gecombineerd met het voorstel dat de deelnemer gedurende drie jaar de dekking van het partnerpensioen voortzet door middel van uitruil van ouderdomspensioen. Na die drie jaar kan de dekking van het partnerpensioen dan vrijwillig worden voortgezet.

#### *Onderzoek naar maatwerk*

In de MvT (blz. 129) is vermeld dat het mogelijk maken van extra maatwerk voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum zal worden onderzocht. **Het VFBO pleit voor de mogelijkheid tot uitkering van een bedrag ineens (Wet bedrag ineens), tot omzetting van het levenslange “gelijkblijvende” partnerpensioen in een hoog-laag of een laag-hoog pensioen en de keuze voor een tijdelijke uitkering (die dan natuurlijk hoger is).** Deze mogelijkheden maken dat maatwerk in het advies aan een nabestaande daadwerkelijk mogelijk wordt.

#### *Opgebouwde aanspraken*

**Het VFBO vindt het een goede zaak dat opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen worden gerespecteerd (MvT blz. 135) en dat er fiscale ruimte wordt geboden dit pensioen boven een nabestaandenpensioen op risicobasis te ontvangen.** Hiermee wordt onderkend dat deze opbouw “van de betreffende pensioengerechtigde is”.

## 7. De uniformering van het partnerbegrip

*BRP*

Een uniform partnerbegrip draagt bij aan de duidelijkheid (MvT blz. 127). **Het VFBO vraagt zich af waarom er bij samenwonenden zonder contract voor gekozen is de inschrijving in het BRP “alleen maar” als een sterke aanwijzing voor samenwoning te zien. Om te voorkomen dat er toch weer interpretatieverschillen en dus verschillende partnerbegrippen ontstaan, geven wij de dringende overweging mee de inschrijving als onvoorwaardelijke verplichting te zien.** Dit zal de duidelijkheid ten goede komen en het sluit aan bij de wetgeving omtrent de verplichte inschrijving op het adres waar je werkelijk woont, passend bij de werkelijke situatie.

### **Tot slot**

Het VFBO wenst partijen veel succes met de volgende stappen. Vanzelfsprekend komen wij graag met u in gesprek voor een nadere toelichting en zijn bereid tot verder meedenken. Indien u met partijen in de markt in overleg treedt, worden wij daar graag bij betrokken.

Hans Dekker  
Mariëtte Elling FFP RFEA

Namens het Verbond Financiële BeroepsOrganisaties

Website: [www.vfbo.nl](http://www.vfbo.nl)  
E-mail: [publicaffairs@vfbo.nl](mailto:publicaffairs@vfbo.nl)