

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer Koolmees
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Onze referentie
2020-1564068435-832/DSCHM

Den Haag
11 februari 2021

Betreft
Reactie internetconsultatie 'Wet toekomst pensioenen'

Geachte heer Koolmees,

Hartelijk dank voor de mogelijkheid om te kunnen reageren op het concept wetsvoorstel "Wet toekomst pensioenen". Het Verbond van Verzekeraars maakt graag gebruik van deze gelegenheid en reageert zowel namens de pensioenverzekeraars als een belangrijk deel van de premiepensioeninstellingen (PPI's). Samen verzorgen deze uitvoerders de pensioenen van 1,3 miljoen actieve deelnemers, enkele miljoenen gewezen deelnemers en 900.000 gepensioneerden en voeren zij voor ruim 50.000 werkgevers de pensioenregelingen uit.

Pensioenverzekeraars en PPI's concurreren met elkaar om de voorkeur van de klant, waardoor zij klantgericht en tegen lage kosten werken, en de ingelegde premie deskundig en maatschappelijk verantwoord beleggen. Wij vinden het van groot belang dat deelnemers goed en duidelijk worden geïnformeerd over wat ze kunnen verwachten en over wat onzeker is. Verzekeraars en PPI's pleiten voor een pensioen dat eenvoudig en uitlegbaar is, goed aansluit bij een dynamische arbeidsmarkt en gebaseerd is op ex ante evenwichtige solidariteitsmechanismen in plaats van ex post herverdeling van rechten en rekeningen. Om die reden zijn we positief over het pensioenakkoord van juni 2019 en de nadere uitwerking daarvan in de Hoofdlijnennotitie en het voorliggende wetsvoorstel. Hierdoor worden noodzakelijke stappen gezet naar een toekomstbestendig pensioenstelsel dat ook beter aansluit op de hedendaagse arbeidsmarkt.

Doordat alle deelnemers pensioen gaan opbouwen in een premieregeling vermindert de rentegevoeligheid van het stelsel en wordt het duidelijker hoe beleggingsresultaten en verandering van levensverwachting worden verdeeld tussen groepen deelnemers. Dit leidt tot een transparanter pensioenstelsel. Met de mogelijkheid om op de pensioendatum 10% van het opgebouwde pensioenkapitaal te onttrekken, ontstaat er meer keuzevrijheid. Bovendien wordt het nabestaandenpensioen geüniformeerd en ontstaat er met de fiscaal gemaximeerde leeftijdsonafhankelijke premie één transparant fiscaal kader. Al deze elementen maken pensioen tastbaarder en duidelijker voor mensen, met behoud van solidariteit, waardoor het vertrouwen in het



pensioenstelsel weer kan toenemen. Verzekeraars en PPI's zijn daarom tevreden met de stappen die zijn gezet. Desondanks zijn er nog enkele zaken die we graag onder uw aandacht willen brengen.

Hieronder treft u een korte opsomming aan van de voor verzekeraars en PPI's meest relevante zaken. In de bijlage bij deze brief treft u een uitgebreide uiteenzetting van deze en andere punten aan.

In het wetsvoorstel worden enkele voorstellen gedaan, die de uitvoering van de pensioenregelingen aanzienlijk compliceren en de uitvoeringslasten verzwaren. Dit doet zich onder meer voor bij:

- het voorgestelde karakter van de pensioenovereenkomsten (premie-uitkeringsovereenkomst en premie-kapitaalovereenkomst);
- het vervallen van de bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in een pensioenuitkering; en
- het vervallen van de mogelijkheid voor een leeftijdsafhankelijke premie voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Graag zien we dat deze zaken worden aangepast, zodat een goede uitvoering van deze punten ook in de toekomst mogelijk blijft.

Daarnaast willen we waarschuwen voor de ontstane complexiteit bij de voorstellen rondom het nabestaandenpensioen. Het toevoegen van moeilijk uitvoerbare bepalingen voor kleine doelgroepen komt de begrijpelijkheid voor deelnemers en de uitvoerbaarheid niet ten goede.

Verder pleiten we ervoor dat niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders de mogelijkheid krijgen om solidariteitselementen binnen de Wvp aan te kunnen bieden en zien we graag dat het mogelijk wordt om bij een individuele waardeoverdracht een evenredig deel van de solidariteitsreserve (dat toebehoort aan de individuele deelnemer) over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

Mocht u naar aanleiding hiervan vragen of opmerkingen hebben, dan zijn we uiteraard graag bereid deze toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

drs. H.J. Herbert
directeur



Reactie verzekeraars en PPI's op internetconsultatie "Wet toekomst pensioenen"

Inhoudsopgave

Betreft	1
Reactie internetconsultatie 'Wet toekomst pensioenen'	1
I. Klantbelang	4
A. <i>Keuzebegeleiding en informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel</i>	4
B. <i>Nabestaandenpensioen</i>	6
C. <i>Groot risico op lagere pensioenopbouw bij overstap naar andere werkgever</i>	9
D. <i>ZZP</i>	9
E. <i>Verbeterde premieregeling: geen standaardoptie maar bewuste keuze door sociale partners</i>	10
F. <i>Shoprecht</i>	11
II. Technische aanpassingen met grote impact op de uitvoering	11
A. <i>Wijzigen karakter pensioenovereenkomst leidt tot onnodige complexiteit</i>	11
B. <i>Vervallen van artikel 81b (bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering) is niet wenselijk</i>	12
C. <i>Aanpassen artikel 17, zodat leeftijdsafhankelijke premies voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en arbeidsongeschiktheidspensioen mogelijk blijven</i>	12
III. Marktordening	13
A. <i>Mogelijkheid voor niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders om solidariteitselementen binnen de Wvp aan te bieden</i>	13
B. <i>Uitvoering nieuw contracten door verzekeraars: belemmeringen door achterblijven solidariteitsreserve in combinatie met shoprecht</i>	14
C. <i>Economisch aanvaardbare omstandigheden, risicoselectie en solidariteit</i>	14
IV. Proces: voldoende tijd voor uitvoering	15
A. <i>Geen duidelijk tijdpad voor transitie rechtstreekse regelingen</i>	15
B. <i>Ruime tijd voor implementatie van aangepaste risicohouding en vereisten rondom communicatie en keuzebegeleiding</i>	15
V. Benamingen contracten	16
VI. Overige vragen en opmerkingen	16
Appendix: Wijzigen karakter pensioenovereenkomst	19



I. Klantbelang

Uit oogpunt van klantbelang is cruciaal dat de verwachtingen die een deelnemer heeft van zijn pensioen zo goed mogelijk aansluiten bij de uiteindelijke uitkomst. Dat stelt hoge eisen aan communicatie, transparantie en begrijpelijkheid van de regeling. Voorkomen moet worden dat pensionering leidt tot onverwacht teleurstellende uitkomsten. In het verleden zijn verwachtingen gewekt die niet konden worden waargemaakt, dat heeft uiteindelijk geleid tot erosie van het vertrouwen in een op zichzelf genomen robuust pensioenstelsel. Wij hopen en verwachten dat de nieuwe pensioenregeling bijdraagt aan het herstel van vertrouwen. Daar zal door alle uitvoerders en betrokken partijen langjarig elke dag hard aan gewerkt moeten worden.

A. Keuzebegeleiding en informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel

Keuzebegeleiding

Er wordt een nieuwe open norm geïntroduceerd: keuzebegeleiding. Verzekeraars en PPI's onderschrijven het belang van goede informatieverstrekking, keuzebegeleiding en het bieden van handelingsperspectief en hebben hier ook al veel ervaring mee. Deelnemers kennen immers al verschillende keuzemomenten en -opties waar uitvoerders in begeleiden en de huidige wet voorziet al in richtlijnen rondom de keuzebegeleiding, zowel voor DB- als DC-regelingen. In DC-regelingen gelden aanvullende keuzeopties zoals de keuze tussen een vaste- en variabele uitkering en de mogelijkheid om pensioen aan te kopen bij een andere pensioenuitvoerder.

In principe ondersteunen wij het hanteren van open normen. De praktijk leert dat de meningen over de optimale invulling van deze normen sterk uiteen kunnen lopen, met soms weerbarstige toezichtdialogen tot gevolg. Het lijkt ons daarom wijs dat daar waar de ambitie is dat open normen werkende weg minder open worden, dit langs de lijnen van het wetgevingsproces loopt. Hiermee wordt subjectiviteit vanzelfsprekend niet voorkomen, maar wel met de waarborgen van een democratisch proces omkleed.

In de memorie van toelichting wordt gesteld dat door de introductie van nieuwe keuzes en de combinatie van bestaande en nieuwe keuzes de implicaties van keuzes in het nieuwe stelsel groter zijn. Door de introductie van het 'Bedrag ineens' komt er een extra keuze bij. In vergelijking met DB-contracten komt er meer risico bij de deelnemer te liggen, maar dat leidt onzes inziens niet per definitie tot nieuwe of andersoortige keuzes. Keuzes zijn er immers vandaag de dag ook al en zoals gezegd voorziet de huidige wet al in richtlijnen hoe hiermee om te gaan. Een nieuwe open norm, specifiek voor keuzebegeleiding, voegt dan eigenlijk niets toe, we doen dit immers al. Wel vraagt de verschuiving van risico's om een zorgvuldig proces om producten te ontwikkelen die aansluiten bij de doelgroep. Verzekeraars en PPI's maken daarom gebruik van het product approval & review proces (PARP). We zouden ons kunnen voorstellen dat dit proces voor alle type contracten en voor alle uitvoerenden leidend wordt.

De voorgestelde open norm voor keuzebegeleiding staat en valt bij de interpretatie van een aantal in de open norm genoemde begrippen, zowel in de wettekst als in de memorie van toelichting. Daarnaast moet het volstrekt helder zijn wat de verantwoordelijkheid is van alle betrokken partijen in het keuzeproces: De uitvoerder informeert de deelnemer over keuzemogelijkheden zodat deze zelf een weloverwogen keuze kan maken, maar de uitvoerder kan er niet voor zorgdragen dat de deelnemer daadwerkelijk een keuze maakt of dat de op basis van de verstrekte informatie gemaakte keuze past bij de wens/financiële behoefte van de deelnemer. De pensioenuitvoerder heeft geen inzicht in de financiële/vermogenspositie van de deelnemer en kan dat dus niet beoordelen. Een uitvoerder weet - ex ante – niet wat - ex post – “adequaat” en het “meest passend” is. Een goed advies is bovendien integraal en veelal Wft-plichtig. Daarom is het goed om naar alle betrokken partijen in de keten te kijken: er ligt ook een belangrijke rol en verantwoordelijkheid bij de werkgever



en adviseurs. Bovendien verrichten adviseurs vanuit de Wft onderhoud en nazorg bij een financieel product ('Wft-zorgplicht').

Voor wat betreft de specifieke wettekst bent u voornemens artikel 48 lid 3 PW aan te passen: De pensioenuitvoerder draagt er zorg voor dat de informatie de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde inzicht geeft in de keuzemogelijkheden die er zijn in de pensioenregeling, de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen en de gevolgen van een keuze of combinatie van keuzes voor het pensioen. Het aanpassen van 'bevorderen' in 'draagt zorg voor' suggereert een resultaatverplichting, "inzicht geven in" kan echter niet meer dan een inspanningsverplichting zijn.

Dit artikel roept tevens een vraag op: 'Omdat artikel 48 lid 3 spreekt van 'informatie', zal dit overeenkomstig de keuze van de deelnemer elektronisch, schriftelijk of via de website verstrekt moeten worden (artikel 49 PW). Hoe verhoudt dit zich tot artikel 48a PW keuzebegeleiding en de eisen die daar gesteld worden?

We gaan graag met de wetgever en toezichthouder in gesprek over de in deze paragraaf genoemde opmerkingen voor wat betreft de invulling van keuzebegeleiding en vragen en over verdere duiding van de begrippen: "adequate wijze", "passende keuze", "maximaal inspannen".

Informatieverstrekking

Formats

In de memorie van toelichting is op basis van de evaluatie van de wet pensioencommunicatie een aantal maatregelen uitgewerkt om de informatievoorziening aan deelnemers te verbeteren. Positief aan deze maatregelen is dat er aan de middelenkant vormvrijheid ontstaat om doelgericht te kunnen communiceren: het loslaten van de formats voor UPO en Pensioen123 biedt daarvoor meer mogelijkheden. De informatie die we moeten verstrekken blijft echter ongewijzigd, terwijl niet alle informatie voor alle doelgroepen en doeleinden even relevant is. Daarmee is er nog steeds een beperking om pensioeninformatie beter op de doelgroep aan te laten sluiten. We vragen u nogmaals om samen met ons te kijken hoe we deze beperking, voortkomend uit de Europese regelgeving, kunnen wegnemen om daarmee nog effectiever te kunnen communiceren.

Werkgever, adviseur en andere steunzenders

Om effectiever te communiceren zouden ook werkgevers, adviseurs en andere ketenpartners een rol kunnen vervullen. Het is jammer dat deze partijen en hun toegevoegde waarde niet worden genoemd.

Activeren

U spreekt tevens over het activeren van ontvangers van pensioeninformatie, door in de communicatie een zogenoemde 'call to action' te benoemen. U geeft aan dat uitvoerders de verplichting krijgen dat de informatie die zij verstrekken 'aanzet tot een zo concreet mogelijke actie'. We gaan graag met u in gesprek over wat hieronder wordt verstaan. Overigens is het goed om in de communicatie een beoogd doel en daarmee handelingsperspectief mee te geven. De uitvoerder kan echter niet verantwoordelijk zijn voor de actie van de deelnemer en of een deelnemer wel daadwerkelijk actie onderneemt. Het is dus geen resultaats- maar een inspanningsverplichting. Dit zou duidelijker in de tekst tot uitdrukking moeten komen.

Digitaal informeren

We zijn verheugd dat er via artikel 49 PW een verruiming ontstaat van de mogelijkheid om digitaal te informeren. Hierover hebben we de volgende vragen/opmerkingen:



Lid 1: Er is een derde variant van informatieverstrekking bij gekomen: via een website incl. attendering. Deze variant wordt genoemd naast het elektronisch verstrekken van informatie. Maar het communiceren middels een website (het plaatsen van de informatie in een portal en/of MijnOmgeving) is ook een vorm van elektronisch communiceren. Daarom stellen wij de volgende verduidelijking voor: “De pensioenuitvoerder verstrekt de informatie elektronisch, schriftelijk of via een website, waarbij informatieverstrekking via een website kan worden voldaan indien deze wordt gecombineerd met attenderen als er nieuwe of gewijzigde informatie op de website staat.”

Lid 2: Zoals lid 2 nu is geformuleerd moet de informatie óf elektronisch - maar dan alleen als we over het e-mailadres beschikken - óf schriftelijk verstrekt worden. Daaruit zou je kunnen afleiden dat als een uitvoerder niet over een e-mailadres beschikt, alle informatie schriftelijk moet worden verstrekt, in plaats van een schriftelijke notificatie/attendering dat er een digitaal bericht klaar staat. Dat lijkt ons niet beoogd te kunnen zijn, want dat zou in het kader van bevorderen van digitalisering juist een stap terug zijn. Binnen de huidige wetgeving kunnen we immers – wanneer er geen bezwaar ontvangen is tegen elektronische verstrekking – wel een dergelijke notificatie versturen. Wij verzoeken u dit artikel hierop aan te passen en de ‘digitaal tenzij bezwaar-optie’ in stand te laten.

Pensioenregister

U geeft aan een wettelijk geborgde stem van de gebruiker in de besluitvorming van het pensioenregister te willen brengen via een gebruikersorgaan, met als motivering dat het belang van de deelnemer niet per definitie gelijkloopt met het belang van de uitvoerder. Wij hebben sympathie voor de ambitie, maar niet voor de motivering. De inbreng van pensioenuitvoerders in het algemeen, en zeker in het Pensioenregister, is er juist op gericht de deelnemer zo goed mogelijk te informeren. Daartoe wordt reeds veel klantonderzoek gedaan. Wij beschouwen een gebruikersorgaan dan ook als een hulpmiddel voor onze inzet, niet als een correctie daarop.

B. Nabestaandenpensioen

We vinden het van groot belang dat het nabestaandenpensioen wordt geüniformeerd. We ondersteunen de uitgangspunten van de uniformering van het nabestaandenpensioen:

- Partnerpensioen op risicobasis bij overlijden voor de pensioendatum;
- Partnerpensioen op kapitaalbasis bij overlijden op of na de pensioendatum; en
- Verruiming van het wezenpensioen.

Ook zijn we voorstander van de uniformering van het partnerbegrip en vinden we het cruciaal dat opgebouwde nabestaandenpensioenaanspraken van deelnemers worden geëerbiedigd.

Wel zien we dat het oorspronkelijk heldere voorstel is verworden tot een zeer complex geheel, vooral door het toevoegen van slecht uitvoerbare bepalingen voor kleine doelgroepen. Dit komt de begrijpelijkheid bij deelnemers, om wie het toch zou moeten gaan, en de uitvoerbaarheid niet ten goede.

We willen dan ook wijzen op de volgende aandachtspunten. In het wetsvoorstel wordt voor het partnerpensioen bij uitdiensttreding een drietal dekkingen geïntroduceerd. We zijn geen voorstander van het hanteren van een uitloopdekking van drie maanden en gaan graag met u en andere betrokken partijen in overleg over mogelijke alternatieven. Verder zijn we van mening dat de dekking gedurende de WW-uitkering het beste kan worden uitgevoerd door het UWV. Tot slot zien we grote risico's en kans op teleurstelling bij klanten als gevolg van de uitruil van het ouderdomspensioen in risicodekking voor het partnerpensioen. We pleiten er daarom voor deze termijn te maximeren op twee jaar. Hieronder lichten we dit nader toe.

Uitlooperperiode van drie maanden

Een standaard uitlooperperiode van (minimaal) drie maanden is misbruikgevoelig (omdat het niet



controleerbaar is). Een dergelijke uitlooperperiode zou van meerwaarde kunnen zijn voor mensen die ervoor kiezen om ZZP'er worden en voor mensen die (vrijwillig) tussen twee dienstverbanden zitten. In de memorie van toelichting wordt beschreven dat als een deelnemer een nieuw dienstverband aangaat waar geen pensioenregeling is of een regeling zonder partnerpensioen, er geen recht op deze uitlooperdekking is, omdat die deelnemers bewust kiezen voor dat nieuwe dienstverband. De vraag is dan waarom deze mogelijkheid wel wordt geboden aan deelnemers die bewust kiezen om ZZP'er te worden of vrijwillig tussen twee dienstverbanden zitten.

De voorgestelde vormgeving maakt deze regeling misbruikgevoelig. De mogelijk (bij overlijden) gerechtigde partner moet aangeven of er een nieuw dienstverband is. Is er een nieuw dienstverband zonder pensioenregeling, dan moet de partner informatie verstrekken die er toe leidt dat er geen partnerpensioen wordt uitgekeerd. Let wel, dit gaat potentieel om zeer hoge bedragen (meerdere tonnen tot een miljoen euro. Voorbeeld: bij een salaris van € 40.000 en een partner van 35 jaar, kan de contante waarde van de uitkering al circa € 1 miljoen zijn). Dit zijn risico's die door een uitvoerder controleerbaar moeten zijn en niet afhankelijk van informatie van de gerechtigde. Hoe kan een partner bewijzen dat er geen nieuw dienstverband was?

Daarnaast is het de vraag hoe moet worden omgegaan met deelnemers met meerdere dienstverbanden (fulltime, parttime, tijdelijke contracten, etc.).

We stellen voor om deze slecht-uitvoerbare bepaling voor een zeer kleine doelgroep die bewust de keuze maakt om (even) geen dienstverband te hebben niet op te nemen. De disproportionaliteit tussen de 'baten' voor deze kleine doelgroep en de 'lasten' voor de pensioenuitvoerders rechtvaardigt dat naar ons oordeel. Deze doelgroepen zijn nu en in de toekomst in de gelegenheid om een (tijdelijke) eigen overlijdensrisicoverzekering af te sluiten, die beter past bij hun individuele situatie.

Dekking gedurende WW-uitkering

Deze dekking is naar onze mening in veel gevallen niet passend in de situatie die ontstaat als iemand werkeloos wordt. Een WW-uitkering is gemaximeerd op circa € 40.000, terwijl de nabestaandendekking maximaal 50% is van het maximale pensioeninkomen ($50\% \times € 112.000 = € 56.000$). Het kan dus voorkomen dat iemand een veel hogere nabestaandendekking voor zijn partner heeft dan de WW-uitkering die hij ontvangt.

Daarnaast is de duur van de WW-uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de deelnemer en is er geen relatie met de duur van deelname in de pensioenregeling. Dit kan bij een kort dienstverband van bijvoorbeeld een half jaar leiden tot een (hoge) nabestaandendekking na uitdiensttreding gedurende maximaal twee jaar. De vraag is of dit een wenselijke situatie is. Het ligt naar onze mening voor de hand dat het UWV deze nabestaandendekking uitvoert, waarbij de hoogte (en de duur) van de nabestaandendekking gekoppeld kan worden aan de WW-uitkering.

Uitruil voor maximaal drie jaar

De voorgestelde vormgeving van de uitruil leidt ertoe dat er risicopremies worden onttrokken aan het kapitaal bestemd voor ouderdomspensioen (en partnerpensioen) vanaf de pensioendatum, of dat een deel van het opgebouwde kapitaal hier direct voor wordt gebruikt. Naarmate de dekkingsperiode langer duurt, kan dit ertoe leiden dat het gehele ouderdomspensioen wordt gebruikt voor financiering van de risicodekking van het partnerpensioen. Zie het voorbeeld in onderstaand kader. Dergelijke inteerconstructies vinden wij zeer ongewenst, omdat dit tot financiële teleurstelling bij klanten kan leiden. Dit is in het verleden in de praktijk gebleken. Het huidige productaanbod is hierop aangepast. We stellen daarom voor om een dekking van maximaal twee jaar te hanteren vanaf uitdiensttreding. Omdat dit aansluit bij de maximale WW-periode, betekent dit dat – in geval er sprake is van een uitlooperdekking en of WW-dekking – er in alle gevallen een mogelijke dekking



geldt van maximaal twee jaar. Dit biedt duidelijkheid voor deelnemers en biedt hen bovendien voldoende tijd om eventueel een alternatieve oplossing te kiezen die past bij de persoonlijke situatie.

Voorbeeld: Impact van uitruil op ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioendatum

In onderstaand voorbeeld is te zien wat het effect is van het voortzetten van de partnerpensioendeckking op het te bereiken ouderdomspensioen en partnerpensioen vanaf pensioendatum middels enkele maatmensen.

		Maatmens 1	Maatmens 2	Maatmens 3
1	Leeftijd deelnemer	45 jaar	50 jaar	52 jaar
2	Arbeidsduur	10 jaar	2 jaar	5 jaar
3	Salaris	Modaal (36.500)	75% x modaal	125% x modaal
4	Pensioenopbouw	15% van de pensioengrondslag	15% van de pensioengrondslag	15% van de pensioengrondslag
5	Dekking partnerpensioen	50%	50%	50%
6	Impact op het OP en PP vanaf pensioendatum	-11%	-55%	-25%

In cijfervoorbeeld wordt uitgegaan van een uitruilperiode van 3 jaar. Mocht deze periode worden verlengd dan heeft dat een grote impact. Als 'vuistregel' geldt dat het verlengen van de uitruilperiode naar 10 jaar leidt tot een verzwaring van de impact met een factor 4. Bij het verlengen van de uitruilperiode naar 5 jaar resteert er voor maatmens 2 vrijwel geen ouderdoms- en partnerpensioen meer vanaf de pensioendatum. Hetzelfde geldt voor maatmens 3 als wordt verlengd naar 10 jaar.

Bijkomend risico is dat een deelnemer – in geval sprake is van meerdere oude dienstverbanden – bij zowel de oude als de nieuwe pensioenuitvoerders drie jaar lang 50% van het als partnerpensioen kan verzekeren waarvoor hij premie betaalt. Terwijl de uitkering die de partner ontvangt niet hoger mag zijn 50% van het laatst verdiende loon. We gaan graag met u in gesprek over hoe dit voorstel op een passende en begrijpelijke wijze kan worden vormgegeven.

Overgangsrecht

In de memorie van toelichting is opgenomen: *“Met het oog op dit overgangsrecht zal ook bij een collectieve waardeoverdracht van reeds opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten geborgd moeten worden dat de reeds opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen en vastgestelde aanspraken op bijzonder partnerpensioen behouden blijven.”*

In de nieuwe situatie is het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum verzekerd op risicobasis. Bij collectieve waardeoverdracht wordt de waarde ondergebracht in de nieuwe pensioenregeling. We gaan ervan uit dat in dat geval de waarde van het opgebouwde partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum wordt aangewend voor verhoging van de partnerpensioenopbouw en ouderdomspensioen ná pensioendatum, zoals ook nu het geval is bij een collectieve waardeoverdracht.

Uniform partnerbegrip

We vinden het van belang dat er een uniform partnerbegrip wordt geïntroduceerd, maar hebben bij de huidige vormgeving een aantal uitvoeringstechnische bezwaren.

1. Studentenhuis: De vereiste “duurzame huishouding kan zich onder andere uiten in het delen van boodschappen, de kosten van de gezamenlijke woning...”. Hierbij lijken studentenhuisen niet uitgesloten, wat niet de bedoeling kan zijn. Ook in studentenhuisen is immers veelal sprake van het delen van de kosten van de gezamenlijke huishouding via een gemeenschappelijke huisrekening. Een student die zijn studentenhuis na een aantal jaren verlaat, kan op basis van de huidige definitie worden geconfronteerd met een claim op een bijzonder partnerpensioen door de huisgenoot waarmee hij het langste samenwoonde. Dit kan toch niet de bedoeling zijn.
2. Aanmelden partner: De memorie van toelichting stelt: “De voorgestelde uniforme partnerdefinitie



in dit wetsvoorstel komt aan deze wens tegemoet. Er kunnen geen aanvullende of afwijkende voorwaarden meer gesteld worden. Er is dus geen sprake van minimale voorwaarden, maar van een uniform begrip.” We vinden het van groot belang dat bijvoorbeeld in geval van contracten met een bepaalde partner het – net als in de huidige situatie – mogelijk blijft dat een uitvoerder als eis mag stellen dat de partner aangemeld moet zijn. Als dit niet mogelijk wordt gemaakt, leidt dit mogelijk tot een verhoging van de kosten voor met name kleinere werkgevers.

3. Niet-gefinancierd partnerpensioen door wijziging partnerbegrip: Er wordt geen invulling gegeven aan de situatie dat iemand door de wijziging alsnog wél onder het nieuwe partnerbegrip zou komen te vallen. Hiervoor is bij de opbouw van het pensioen nooit premie betaald en heeft de uitvoerder ook geen voorziening aangelegd. We nemen aan dat de nieuwe partnerdefinitie niet van toepassing is op de reeds opgebouwde partnerpensioenen (al dan niet premievrij en al dan niet in premievrije regelingen). Voor deze opgebouwde pensioenen die ook buiten de nieuwe risicodekking blijven, is het van belang dat de betreffende overeengekomen definitie blijft gelden.
4. Ex-partner zonder recht op bijzonder partnerpensioen: Indien een ex-partner geen recht had op bijzonder partnerpensioen omdat deze niet aan het partnerbegrip voldeed, kan er geen aanspraak ontstaan op bijzonder partnerpensioen als gevolg van de introductie van een uniform partnerbegrip. Indien dit wel het gevolg is dan zou het partnerpensioen van de huidige partner worden aangetast.

C. Groot risico op lagere pensioenopbouw bij overstap naar andere werkgever

We hebben al meerdere malen – waaronder in het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer van 24 november 2020 – gewaarschuwd voor de impact van de gekozen overgangsregeling (eerbiedigende werking) bij pensioenregelingen bij verzekeraars en PPI's, maar willen hier nogmaals op wijzen. Een belangrijk nadeel van de eerbiedigende werking is dat deelnemers die overstappen naar een andere werkgever, het risico lopen minder pensioen op te bouwen. We zien dit als een keuze van sociale partners, kabinet en parlement, maar we zien het als onze verantwoordelijkheid om te benadrukken dat de nadelige consequenties voor de pensioenopbouw van deelnemers en/of de pensioenlasten voor werkgevers substantieel kunnen zijn. Het is onlosmakelijk verbonden met de ambitie om over te stappen op leeftijdsonafhankelijke premies en degressieve opbouw, waar ook andere keuzes mogelijk waren, waarvoor (politiek) echter niet is gekozen. Het is van belang dat het parlement goed en compleet inzicht krijgt in de potentiële gevolgen van deze keuze, aangezien zij hiervoor uiteindelijk de verantwoordelijkheid draagt, en dat werknemers zo goed mogelijk worden gewaarschuwd voor een potentieel lagere pensioenopbouw bij een baanwisseling.

D. ZZP

Wij onderschrijven het grote belang van adequate pensioenopbouw van zelfstandigen, en delen de zorg over de mate waarin dit nu gebeurt. Vanuit onze verantwoordelijkheid voor de derde pijler is dit voor ons bepaald geen nieuw thema. De inzichten die in de afgelopen jaren hebben opgedaan, voeden twijfel over de vraag of experimenten in de tweede pijler de essentie van het probleem raken. Uit contacten met ZZP-ers ontstaat een consistent beeld dat het kernprobleem zit in het inflexibele en illiquide karakter van klassieke pensioenopbouw. De flexibiliteit van het inkomen en/of de behoefte aan investeringskapitaal maken dat men op rationele gronden vaak kiest voor meer liquide spaarvormen, buiten de kaders van het drie pijlersysteem. In dat perspectief is het niet te verwachten dat traditionele tweede pijlerproducten in zodanige mate voldoen aan klantwensen dat de pensioenopbouw van de groep structureel gaat veranderen. Dat laat onverlet dat experimenteren interessant kan zijn. Verzekeraars en PPI's dragen graag bij aan een adequate oplossing. Daarbij is het cruciaal dat de klantwens van de ZZP'er als uitgangspunt wordt genomen. Naast de



pensioenopbouw in de 2e pijler zien we daarom ook een belangrijke rol voor de 3e pijler. Het is verder van belang dat de pensioenproducten voldoen aan passendheid en kwaliteitswaarborgen uit de Wft en zien derhalve het PARP als een belangrijke randvoorwaarde.

Een bijzonder aandachtspunt is de positie van verplichtgestelde fondsen. Zoals bekend vormt de verplichtstelling een inbreuk op het mededingingsrecht, en zijn ter bescherming van die verplichtstelling regels gesteld rondom taakafbakening en domeineis. Met de ambitie om klanten te bedienen buiten de arbeidsvoorwaardelijke sfeer, begeven verplichtgestelde fondsen zich op de uiterst concurrerende markt voor individuele financiële producten, en wordt onnodig een discussie over de houdbaarheid van de verplichtstelling gecreëerd. Hiervoor bestaat naar ons inzicht geen reden of rechtvaardiging, aangezien zij de ZZP-ers niets te bieden hebben wat marktpartijen niet kunnen bieden. We vinden het daarom belangrijk dat de experimenten plaatsvinden binnen de huidige kaders van de Pensioenwet (rekening houdend met taakafbakening en verplichtstelling).

E. Verbeterde premieregeling: geen standaardoptie maar bewuste keuze door sociale partners

In het wetsvoorstel is opgenomen dat sociale partners bij de verbeterde premieregeling de mogelijkheid krijgen om te kiezen tussen een vastgestelde of een variabele uitkering als standaardoptie. Verder is opgenomen dat wanneer sociale partners hierover geen afspraken maken, de vastgestelde uitkering de standaardoptie blijft.

Onze vrees is dat deze vormgeving deactiverend werkt. De ervaring met defaults wijst uit dat dit de neiging om een bewuste keuze te maken ondergraaft. Dat zou voorkomen moeten worden, want een default leidt lang niet altijd tot de meest passende optie. Bij de huidige vormgeving is de verwachting dat het overgrote deel van de deelnemers in de vaste uitkering terecht zal komen, hetgeen een uit deelnemersperspectief niet goed te beargumenteren structureel verschil oplevert tussen de verbeterde premieregeling en het nieuwe contract waarin de variabele uitkering vooralsnog de standaard is.

We stellen daarom voor het systeem zodanig in te richten dat in eerste instantie sociale partners, maar natuurlijk uiteindelijk ook de individuele deelnemers (die te allen tijde een afwijkende keuze kunnen maken) maximaal geprikkeld en gefaciliteerd worden om een bewuste keuze te maken ten aanzien van het uitkeringsregime. De adviseur is er om partijen te begeleiden bij de keuze en is verantwoordelijk voor de passendheid hiervan. Het borgen dat bewuste keuzes worden gemaakt is een kernonderdeel van het nieuwe stelsel en daarmee niet alleen een verantwoordelijkheid van aanbieders van de verbeterde premieregeling, maar een collectieve verantwoordelijkheid van alle bij het stelsel betrokken partijen.

Een effectieve optie om bewuste keuzes te realiseren is om te bepalen dat sociale partners – bijvoorbeeld op basis van het werknemersbestand – een default moeten kiezen, door in artikel 25 van de pensioenwet op te nemen dat de uitvoeringsovereenkomst dient te voorzien in een specifieke keuze ter zake. Dit zou overigens alleen moeten gelden voor actieve pensioenregelingen en niet voor premievrije contracten. Wij achten het van belang om de komende maanden met de betrokken partijen een stelsel te ontwikkelen waarin sociale partners en individuele deelnemers keuzes maken over de meest passende uitkeringsvorm, de default nog slechts relevant is voor een enkele resterende uitzondering en op diens behoefte aansluit, en de betrokken partijen op een verantwoorde wijze hun verantwoordelijkheden kunnen invullen. Gezien het belang van deze discussie en de rollen van diverse partijen (sociale partners, adviseurs, aanbieders, toezicht) heeft het onze voorkeur dat de wetgever hierin de regie voert. Vanzelfsprekend zijn wij bereid hiervoor maximale inzet en steun te leveren.



F. Shoprecht

Voor individuele deelnemers zou het goed zijn als er ook in het nieuwe contract een shoprecht wordt geïntroduceerd. Bij het nieuwe contract kan een deelnemer nu niet kiezen tussen een vastgestelde of variabele uitkering en komen alle pensioengerechtigden in een variabele uitkering terecht. Voor een belangrijk deel van de deelnemers zal dit aansluiten bij de risicobereidheid en risicocapaciteit, maar er zullen deelnemers zijn die verplicht een variabele uitkering ontvangen terwijl een vaste uitkering gezien hun risicopreferentie de voorkeur heeft. Wij zijn van mening dat in een dergelijk geval de deelnemer zou moeten kunnen overstappen naar een pensioenaanbieder die dit voor hem passende pensioenproduct wel aanbiedt, als de huidige aanbieder dat niet doet.

II. Technische aanpassingen met grote impact op de uitvoering

In het wetsvoorstel worden enkele voorstellen gedaan, die de uitvoering van de pensioenregelingen aanzienlijk compliceren. Dit doet zich onder meer voor bij het voorgestelde karakter van de pensioenovereenkomst (artikel 10); het vervallen van de bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in een pensioenuitkering (artikel 81b) en het vervallen van de mogelijkheid voor een leeftijdsafhankelijke premie voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en arbeidsongeschiktheidspensioen (artikel 17).

A. Wijzigen karakter pensioenovereenkomst leidt tot onnodige complexiteit

De 'premie-kapitaalovereenkomst' en de 'premie-uitkeringsovereenkomst' zijn slechts sub-varianten van een premieovereenkomst op basis van kapitaaldekking en zouden in wetgeving ook als zodanig moeten worden behandeld.

Voorgestelde wettekst artikel 10:

1. De pensioenovereenkomst houdt een premieovereenkomst in.
2. Een premieovereenkomst op basis van kapitaaldekking houdt in:
 - a. een nieuwe premieovereenkomst;
 - b. een verbeterde premieovereenkomst;
 - c. een premie-uitkeringsovereenkomst; of
 - d. een premie-kapitaalovereenkomst.

In een pensioenovereenkomst wordt bepaald wat de werkgever aan de werknemer toezegt als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden. En de werkgever bepaalt de keuzemogelijkheden voor de werknemer binnen de productopties van de pensioenaanbieder. Met name in verzekerde regelingen komt het zeer regelmatig voor dat een deelnemer zelf mag bepalen hoe hij zijn beschikbare premie gebruikt. De huidige wetgeving biedt de mogelijkheid om de premie in een premiereregeling op 3 wijzen aan te wenden. De premieovereenkomst blijft een premieovereenkomst, ongeacht welke aanwendingswijze de werknemer ook kiest. In de huidige praktijk kan de deelnemer dan ook veelal (jaarlijks) bepalen of hij de beschikbare premie gebruikt voor de opbouw van een pensioenbeleggingskapitaal, een in euro's gegarandeerd pensioenkapitaal of een in euro's luidende gegarandeerde uitgestelde periodieke uitkering. In alle gevallen blijft er sprake van een premieovereenkomst. De wijze van aanwending leidt (onder de huidige wetgeving) dus niet tot een wijziging van de pensioenovereenkomst.

Door de gekozen opzet in de nieuwe wetgeving (met telkens een punt komma achter elk onderdeel en het woordje "of" voor het laatste onderdeel, alsmede de toelichting waarin wordt gesproken over vier premieovereenkomsten die worden onderscheiden), lijken de aanwendingsmogelijkheid niet meer een keuzeonderdeel binnen een premieovereenkomst te zijn. Dit zou ertoe leiden dat het maken van de hiervoor genoemde keuze (door een individuele deelnemer) steeds een wijziging van



de pensioenovereenkomst inhoudt en daarvoor dus telkens de medewerking en instemming van de werkgever nodig is. Dat zorgt voor een onnodig complexe en onwenselijke situatie: het leidt tot extra juridische en grote uitvoeringstechnische consequenties in vergelijking met de huidige situatie en beperkt (onnodig) de huidige werking van beschikbare premieregelingen.

We zouden graag zien dat de drie mogelijkheden voor aanwending van de premie in de verbeterde premieregeling ook in de toekomst mogelijk blijft, zonder dat daarvoor aparte overeenkomsten ontstaan: 1) voor een kapitaal in beleggingen; 2) voor een uitgestelde gegarandeerde uitkering; of 3) een gegarandeerd kapitaal. Wij stellen voor om in de voorgestelde tekst van artikel 10 in het tweede lid de onderdelen c en d te schrappen. Voor nadere uitwerking zie appendix.

B. Vervallen van artikel 81b (bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering) is niet wenselijk

In de artikelsgewijze toelichting van de memorie van toelichting is het volgende opgenomen:

“In artikel 81b van de Pensioenwet en artikel 89b Wvb is een regeling getroffen voor de tussentijdse (voor de pensioendatum) omzetting van pensioenaanspraken op grond van een premieovereenkomst in aanspraken op een vastgestelde uitkering vanaf de pensioendatum. Bij de nieuwe premieovereenkomsten is tussentijdse omzetting in een vastgestelde uitkering en tussentijdse waardeoverdracht geen optie meer en dus kan deze bepaling vervallen.”

Ook in het nieuwe pensioenstelsel kan echter nog sprake zijn van een vastgestelde uitkering, namelijk als gekozen wordt voor een premie-uitkering. Tevens kan sprake zijn van een vastgesteld kapitaal als gekozen wordt voor een premie-kapitaal. Beide sub-varianten van premieregelingen mogen echter niet door een PPI worden uitgevoerd als sprake is van een gegarandeerde levenslange periodieke uitkering of een in euro's gegarandeerd kapitaal. Een PPI mag immers geen biometrische risico's lopen en geen garanties geven. Dat is in huidige stelsel zo en blijft ook zo in het nieuwe stelsel. PPI's werken hiervoor samen met een verzekeraar. Deelnemers in een door een PPI uitgevoerde verbeterde premieovereenkomst die op enig moment hun opgebouwde pensioenbeleggingskapitaal willen omzetten in een vaste premie-uitkering dan wel in een gegarandeerd premie-kapitaal, kunnen dit doen door middel van waardeoverdracht naar een verzekeraar.

Ook in het nieuwe pensioenstelsel is tussentijdse omzetting in een vastgestelde uitkering een optie. Het laten vervallen van artikel 81b maakt het feitelijk echter onmogelijk om vanuit een PPI tussentijds gelden om te zetten in gegarandeerde pensioenen bij een verzekeraar. Door deze wijziging worden uitvoerders beperkt in de mogelijkheden die zij in het belang van de deelnemer in de pensioenregeling kunnen aanbieden. Dit is zeer onwenselijk. Bij de invoering van de Wet Verbeterde Premieregeling is de mogelijkheid voor het inkopen van vaste pensioenen in de opbouwfase juist expliciet als mogelijkheid benoemd in het kader van invulling voor afbouw variabel pensioen.

We zouden graag zien dat de mogelijkheid van tussentijdse waardeoverdracht gehandhaafd blijft. Concreet stellen we voor dat de voorgestelde verwijdering van artikel 81b in de wettekst teruggedraaid wordt.

C. Aanpassen artikel 17, zodat leeftijdsafhankelijke premies voor nabestaandenpensioenen bij overlijden vóór de pensioendatum en arbeidsongeschiktheidspensioenen mogelijk blijven

Volgens de definitie van premie in artikel 1 PW en artikel 17 leden 1 en 2 PW volgt dat ook de risicopremies voor nabestaandenpensioenen en de risicopremies voor arbeidsongeschiktheidspensioenen leeftijdsonafhankelijk dienen te zijn. Voor de opbouw van het



ouderdomspensioen (en het partnerpensioen na pensioeningang) is dit uitvoeringstechnisch geen probleem. De premies voor het nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen worden op dit moment echter leeftijds- en/of sekseafhankelijk (actuarieel) vastgesteld.

Indien voor het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen een leeftijdsonafhankelijke premie wordt gevraagd, terwijl sprake blijft van een uitkering die voor alle deelnemers hetzelfde is en die is uitgedrukt in een percentage van het salaris (partnerpensioen maximaal 50%, arbeidsongeschiktheidspensioen doorgaans 80%), leidt dit tot een herverdeling tussen jongere en oudere deelnemers. Voor de jongere deelnemers wordt 'te veel' betaald, voor de ouderen 'te weinig'. Een van de beoogde doelen van dit wetsvoorstel is het afschaffen van de doorsneesystematiek. Indien de risicopremies niet meer leeftijdsafhankelijk zouden mogen zijn, terwijl de uitkering leeftijdsonafhankelijk is, wordt voor deze verzekeringen juist een doorsneesystematiek geïntroduceerd.

Graag zien wij een aanpassing in artikel 17 PW dat het eerste lid niet van toepassing is op de risicopremie voor nabestaandenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en de risicopremie voor arbeidsongeschiktheidspensioen.

Concreet stellen we voor om lid 1 van artikel 17 als volgt aan te passen:

De door of voor een deelnemer voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioeningangsdatum verschuldigde premie bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen.

III. Marktordening

Verplichtgestelde pensioenfondsen bedienen een ander deel van de markt dan verzekeraars en PPI's. Om dit wettelijk te regelen zijn er regels over de verplichtstelling en de taakafbakening. In de wettekst zijn voorstellen opgenomen die het voor niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders onmogelijk of onnodig complex maken om bepaalde product(element)en aan te bieden. Dit geldt onder andere ten aanzien van de solidariteitselementen binnen de Wvp maar ook voor het aanbieden van het nieuwe pensioencontract. Dit lichten we hieronder nader toe.

A. Mogelijkheid voor niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders om solidariteitselementen binnen de Wvp aan te bieden

Met dit wetsvoorstel wordt aanvullende risicodeling via solidariteitselementen mogelijk voor verplichtgestelde bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen. Verzekeraars, PPI's en niet-verplichtgestelde pensioenfondsen mogen deze optionele solidariteitselementen binnen de verbeterde premieregeling echter niet aanbieden. We vinden het principiële onjuist dat bepaalde aanbieders hiervan op voorhand worden uitgesloten. Als deze solidariteitselementen meerwaarde bieden voor de deelnemers van verplichtgestelde uitvoerders, dan zouden ze ook een meerwaarde kunnen bieden voor de deelnemers van niet-verplichtgestelde uitvoerders. Als er vanuit werkgevers en werknemers behoefte is aan deze optionele solidariteitselementen, en uitvoerders weten hier een goed uitvoerbare oplossing voor te ontwikkelen, dan zou het ook voor niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders mogelijk moeten zijn om deze solidariteitselementen aan te bieden. Naast dit principiële punt merken we op dat bij de huidige tekst het onduidelijk is of de mogelijkheid voor het verplichtgestelde fonds als geheel geldt of alleen voor het verplichtgestelde deel.



B. Uitvoering nieuw contracten door verzekeraars: belemmeringen door achterblijven solidariteitsreserve in combinatie met shoprecht

In de memorie van toelichting is opgenomen dat pensioenverzekeraars de mogelijkheid hebben om het nieuwe contract uit te voeren. We vinden de toegankelijkheid van het nieuwe contract voor alle type uitvoerders een goed uitgangspunt. Echter, de solidariteitsreserve in combinatie met het shoprecht zorgen voor belemmeringen in het aanbieden van het nieuwe contract.

In de memorie van toelichting is opgenomen dat de solidariteitsreserve bij een uitgaande waardeoverdracht niet mag worden meegegeven. Werkgevers en werknemers zullen echter niet (vrijwillig) voor een pensioenuitvoerder kiezen waarbij ze premie-inleg of rendement achter moeten laten bij een waardeoverdracht. Bovendien kent het nieuwe contract geen shoprecht, terwijl dat een verplichting is bij door PPI's en verzekeraars uitgevoerde premieregelingen.

Voor niet verplichtgestelde pensioenuitvoerders is het – voor een goede uitvoering van het nieuwe contract – daarom cruciaal dat – net als bij de verbeterde premieregeling – het mogelijk is om bij een individuele waardeoverdracht een evenredig deel van de solidariteitsreserve (dat toebehoort aan de individuele deelnemer) over te dragen naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

C. Economisch aanvaardbare omstandigheden, risicoselectie en solidariteit

In de memorie van toelichting is het volgende opgenomen: *“Een pensioenuitvoerder zal onder de verplichtstelling de haar opgedragen bijzondere taak van sociale aard naar verwachting niet kunnen vervullen onder economisch aanvaardbare omstandigheden. Zonder verplichtstelling zullen werkgevers of (zelfstandige) beroepsgenoten met gemiddeld veel goede risico's, oftewel economisch meer rendabele diensten, naar verwachting weggaan bij de pensioenuitvoerder. Degenen met relatief 'slechte' risico's, oftewel de economisch minder rendabele diensten, blijven achter waardoor kosten voor hen zullen stijgen en op den duur onaanvaardbaar kunnen worden. De aanname is dat met name de kleine en middelgrote ondernemingen met relatief slechtere risico's achter zullen blijven. Een verplichtgesteld pensioenfonds kan voorts kruissubsidiëring toepassen tussen de kosten van rendabele diensten en onrendabele diensten, waaraan behoefte bestaat in een bedrijfstak. In een vrije markt zouden pensioenuitvoerders zich vooral op de rendabele diensten richten waardoor bepaalde dekkingen niet meer (tegen dezelfde kosten) aangeboden zouden worden. Een pensioenfonds functioneert op basis van solidariteit. Deze komt tot uiting in de verplichtstelling waardoor alle werknemers zonder voorafgaand medisch onderzoek geaccepteerd moeten worden. Zonder een uniforme acceptatieplicht zal het lastig zijn om dezelfde mate van binding te bereiken als met een verplichtstelling en acceptatieplicht.”*

Bovenstaande redenering bevat nogal wat aannames waar een en ander op af te dingen valt. Als eerste komt uit recente marktonderzoeken naar voren dat de uitvoeringskosten van PPI's en verzekeraars veelal lager liggen dan de kosten van (de meeste verplichtgestelde) pensioenfondsen. Daarnaast wordt gesteld dat de relatief goede risico's mogelijk een andere pensioenuitvoerder zouden kiezen. Echter, van te voren is niet in te schatten wat goede en slechtere risico's zijn. Slechte risico's bij pensioen zijn bijvoorbeeld een deelnemersbestand dat veel ouder wordt dan verwacht. Dat is van te voren niet in te schatten. Overigens wordt dit effect deels gemitigeerd door het partnerpensioen: als mensen eerder overlijden, zal er grosso modo langer sprake zijn van partnerpensioen en visa versa. Daarnaast speelt “kruissubsidiëring” ongetwijfeld ook een rol in de portefeuilles van verzekeraars en PPI's. Binnen de portefeuille zullen er ook werkgevers zijn waar – achteraf bezien – op wordt verdiend en ook waar geld moet worden toegelegd. Daarin is er geen verschil met pensioenfondsen met een verplichtstelling. Verder is ook in het vrije deel van de markt de wet medische keuringen van toepassing. Dus ook bij verzekeraars en ppi's is sprake van een acceptatieplicht van deelnemers. En ook bij verzekeraars en PPI's is sprake van solidariteit, want



ook hier worden het kort- en langlevensrisico met elkaar gedeeld, evenals het arbeidsongeschiktheidsrisico, en ook hier wordt er collectief belegd voor de gehele portefeuille. Er valt – kortom – nogal wat aan te merken op bovenstaande argumentatie die een onterecht negatieve kwalificatie geeft aan het functioneren van het huidige vrije deel van de markt.

IV. Proces: voldoende tijd voor uitvoering

We begrijpen dat een overgang naar een nieuw pensioenstelsel per 2026 nog erg ver weg klinkt. Tegelijk moet er in de tussenliggende periode nog erg veel gebeuren, zonder dat er op dit moment al volledige duidelijkheid is over het toekomstig wetgevend kader. De kans bestaat immers dat er als gevolg van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel nog wijzigingen worden doorgevoerd. Daarnaast is de Wet toekomst pensioen niet de enige pensioenwetgeving die de komende jaren wordt gewijzigd. We pleiten ervoor dat alle toekomstige wijzigingen op een zorgvuldige wijze kunnen worden doorgevoerd en willen in dit licht wijzen op twee specifieke zaken: het transitiepad van rechtstreekse regelingen en de implementatie van de risicohouding. Hieronder wordt op deze punten nader ingegaan.

A. Geen duidelijk tijdpad voor transitie rechtstreekse regelingen

In de Hoofdlijnennotitie stond over de transitie opgeschreven: *“Het transitieproces verloopt bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen anders. Voor hen zullen aangepaste mijlpalen gelden. De definitieve mijlpalen zullen worden vastgelegd in de wetgeving.”*

In de memorie van toelichting is dit echter nog niet duidelijk uitgewerkt. Enerzijds is in hoofdstuk 6 vermeld dat er uiterlijk 1 januari 2024 overeenstemming moet zijn over de nieuwe regeling en het transitieplan moet zijn afgerond. In hoofdstuk 14 is echter vermeld dat werkgevers met een uitkeringsregeling met een progressieve premie tot 1 januari 2026 de tijd krijgen om de keuze te maken of zij de progressieve premie willen eerbiedigen of dat zij de overstap maken naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit laatste is in strijd met de eerder geformuleerde mijlpaal van 1 januari 2024.

We constateren dat de transitie voor rechtstreeks verzekerde regelingen nog nader moet worden uitgewerkt. Daarbij merken we op wanneer een werkgever het transitieplan pas na 1 januari 2024 aan de verzekeraar of PPI verstrekt, op deze uitvoerder niet de verplichting kan rusten hier (tijdig) een implementatie- en communicatieplan voor op te stellen.

B. Ruime tijd voor implementatie van aangepaste risicohouding en vereisten rondom communicatie en keuzebegeleiding

In artikel 52b worden regels gesteld voor de vaststelling van de risicohouding. Dit nieuwe artikel ziet op het afstemmen van het beleggingsbeleid op de risicohouding van de doelgroepen (leeftijdscohorten). Dit hangt onder meer samen met de vraag of een werkgever overstapt naar een gelijkblijvende premie of de leeftijdsafhankelijke premie blijft hanteren en tevens of gekozen wordt voor een vaste of variabele default (wat leidt tot een ander beleggingsbeleid). We willen benadrukken dat dit artikel enorme impact heeft op de uitvoeringspraktijk en hechten er – mede gegeven het feit dat de regelgeving nog niet is vastgesteld – grote waarde aan dat uitvoerders niet al per 1 januari 2022 aan deze nieuwe eisen moeten voldoen, maar dat er een langere overgangstermijn kan worden gehanteerd. Dit geldt overigens ook voor het voldoen aan de vereisten rondom communicatie en keuzebegeleiding.



V. Benamingen contracten

In de wettekst en memorie van toelichting worden voor de pensioencontracten de volgende (voorlopige) namen gebruikt: “het nieuwe contract” en “de verbeterde premieregeling”. We begrijpen dat er een wens is voor alternatieve benamingen voor beide contracten. Lastig punt hierbij is dat beide contracten veel op elkaar lijken: beide contracten zijn collectief en solidair. Het belangrijkste onderscheidende karakter tussen beide contracten is de intergenerationele risicodeling die een verplicht onderdeel vormt van het nieuwe contract. We stellen derhalve de volgende benamingen voor:

- Nieuwe contract: “intergenerationele premieregeling”, of “generatiepremieregeling”.
- Verbeterde premieregeling: “persoonlijke premieregeling”.

VI. Overige vragen en opmerkingen

Pagina MvT	Onderwerp	Vraag/opmerking
150	Onder 14.1 in de memorie van toelichting is opgenomen: “... onder een nieuwe pensioenregeling wordt niet verstaan een beperkte aanpassing van een bestaande pensioenregeling, zoals het verlagen van het opbouwpercentage van een uitkeringsovereenkomst.”	Graag zien wij expliciet opgenomen dat het onderbrengen van de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder ook onder deze uitzonderingsgrond valt.

Artikel	Onderwerp	Vraag/opmerking/voorstel
Art 35 lid 2 PW	Volgens dit artikel dienen in het pensioenreglement bepalingen opgenomen te worden over de risicohouding per leeftijdscohort. In de memorie van toelichting wordt geen verdere toelichting gegeven.	We gaan ervan uit dat hiermee wordt bedoeld op de regels en procedures bij het vaststellen van de risicohouding per leeftijdscohort.
Art. 58 PW	Buy out en artikel 58 PW (zelfde toeslag gewezen deelnemer en gepensioneerde) Bij een carve out is sprake van de overdracht door een pensioenfonds van een deel van de verplichtingen naar een andere pensioenuitvoerder. Bijvoorbeeld overdracht van alle gepensioneerden naar een verzekeraar. De overige verplichtingen (deelnemers en gewezen deelnemers) blijven achter bij het pensioenfonds. Als het betreffende pensioenfonds uitsluitend de verplichtingen van gepensioneerden wenst over te dragen, dan zorgt het huidige artikel 58 PW tot complexiteit. Volgens dit artikel dient de toeslagverlening gelijk te zijn bij een gewezen deelnemer en gepensioneerde. Dit is in de praktijk niet uitvoerbaar indien deze door 2 verschillende uitvoerders wordt uitgevoerd. Dit punt is in 2017 al door de minister onderkend. Hij liet in 2017 – naar aanleiding van Kamervragen - weten hier geen tussentijdse oplossing voor aan te dragen, maar dit mee te nemen in de	In dit consultatiedocument lijkt dit punt niet meegenomen te zijn. Wij stellen 2 oplossingen voor: <ul style="list-style-type: none">• Graag in artikel 58 lid een tot en met vier PW telkens ‘in dezelfde pensioenregeling’ te vervangen door ‘in de door dezelfde pensioenuitvoerder uitgevoerde dezelfde pensioenregeling’.• In artikel 83 PW een expliciete grondslag voor deze carve out op te nemen.



	besprekingen in verband met de toekomst van het pensioenstelsel.	
Art. 61a PW	In dit artikel wordt verwezen naar artikel 55 lid 5 PW.	Onze indruk is dat verwezen zou moeten worden naar artikel 55 lid 4 PW.
Art 83 PW	De verplichting vervalt om alle betrokkenen schriftelijk te informeren over de collectieve waardeoverdracht. Er is dan niet meer geregeld op welke wijze de pensioenuitvoerder de betrokkenen informeert. Dit kan dan bijvoorbeeld ook elektronisch of via een website met attendering.	In de memorie van toelichting staat dat de informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder geschiedt. De wetgever heeft eerder in de PW ervoor gekozen niet expliciet te maken op wie de informatieplicht rust bij collectieve waardeoverdracht. De wetsgeschiedenis laat ook zien dat de wetgever ook niet heeft beoogd dat de pensioenuitvoerder de communicatie verzorgt in het kader van artikel 83 PW. Daarnaast is het zo dat collectieve waardeoverdracht conform artikel 83 PW altijd op initiatief van de werkgever plaatsvindt.
Art 150b PW	Artikel 150b PW gaat over specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode. In dit artikel staan de voorwaarden voor het toepassingsgebied. Volgens artikel 150b lid 1 sub b PW geldt het hoofdstuk als de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd met als doel om te voldoen aan het nieuwe kader zoals geïntroduceerd met de Wet toekomst pensioenen.	Graag zouden wij een verduidelijking willen dat artikel 150b PW niet van toepassing is voor: a. op 31 december 2021 bestaande pensioenregelingen met een leeftijdsonafhankelijke staffel met nabestaandenpensioen; en b. op 31 december 2021 bestaande pensioenregelingen met uitsluitend nabestaandenpensioen.
Art. 220e PW	In de memorie van toelichting staat: <i>“Voor deze voorgestelde aanpassingen van het nettopensioen geldt geen eerbiedigende werking voor bestaande premiestaffels zoals dat wel het geval is bij het ‘bruto’ pensioen. Dit is overigens ook niet nodig aangezien de nettopremiesgrens ongeveer gelijk is aan het percentage dat veelal in het hoogste leeftijdscohort in de premiestaffel voor het nettopensioen wordt gehanteerd.”</i> In 220e PW lijkt echter ook van toepassing op netto pensioen.	Het zou goed zijn om de nettopensioenregeling en de brutopensioenregeling in samenhang te bezien. Als de eerbiedigende werking geldt voor de brutopensioenregeling dan ligt het voor de hand dat de eerbiedigende werking ook van toepassing is op de nettopensioenregeling. Hierdoor kunnen beide regelingen gelijktijdig worden aangepast. Bovendien zou anders alleen voor de aanpassing van de



		<p>nettopensioenregeling een transitieplan moeten worden opgesteld.</p> <p>Overigens zouden de transitiebepalingen niet van toepassing moeten zijn op vrijwillige regelingen.</p>
Art. 220e PW	Eerbiedigende werking van progressieve premie voor kapitaalovereenkomsten (streefregelingen) ontbreekt.	<p>Voor huidige premiebetalende kapitaalovereenkomsten dient dezelfde handelswijze toegepast te worden zoals bij rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten. Hierdoor kunnen deze kapitaalovereenkomsten gedurende de transitieperiode worden omgezet naar premieovereenkomst met een progressieve staffel.</p>
Art. 220e PW Art. 220g PW	Eerbiedigende werking voor arbeidsongeschikte deelnemers (uiterlijk op 31 december 2025) met vrijstelling van premiebetaling ontbreekt in de Pensioenwet. Volgens de memorie van toelichting is de eerbiedigende werking in het fiscale kader wel opgenomen.	<p>We stellen voor dat deze premievrijstelling (met een stijgende premie) voortgezet kunnen worden, en daarmee ook opbouw van pensioen in uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten blijft toegestaan.</p>
Art. 220g PW	Overgangsrecht Wet toekomst pensioenen	<p>Voor premievrij gemaakte pensioenregelingen ontbreekt het overgangsrecht.</p> <p>(behoudens het premievrij nabestaandenpensioen (art. 220f) en gelijke behandeling m/v (art. 220c)).</p>
Wet Loonbelasting art.18d, 1 (blz 201 MvT)	“In het eerste lid wordt voorgesteld dat de ingangsdatum van een ouderdomspensioen kan worden vervroegd <i>tot ten hoogste tien jaar</i> voor het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer de leeftijd bereikt <i>die tien jaar lager</i> is dan de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.”	<p>Vervroegen mag tot 10 jaar vóór AOW datum. In de MvT vermeld lijkt dit 20 jaar te zijn.</p>



Appendix: Wijzigen karakter pensioenovereenkomst

Concreet stellen we de volgende verandering voor:

- In artikel 1 bij de definities:
 - In definities van premie-kapitaal en premie-uitkeringsovereenkomst het woord “overeenkomst” laten vervallen en “verbeterde” invoegen voor premieovereenkomst
 - Bij de definitie van verbeterde premieovereenkomst toevoegen: “tenzij de keuze is gemaakt om de premie aan te wenden voor een premie-kapitaal of een premie-uitkering”.
 - Bij collectief toedelingsmechanisme bij variabele uitkeringen kan “premiekapitaal” vervallen (onderdeel van verbeterde premieovereenkomst).
- Artikel 10 lid 2 de varianten b en c te laten vervallen.
- Artikel 10b lid 1 achter eerste zin: bij een verbeterde premieovereenkomst wordt de premie belegd tot de pensioendatum. Invoegen: “tenzij de premie dan wel het kapitaal in beleggingen eerder is aangewend voor een premie-kapitaal of premie-uitkering”.
- Artikel 10b lid 8 aanvang wijzigen in: “Indien het premie-kapitaal vanaf de pensioendatum wordt aangewend”.
- Artikel 44a: premie-kapitaalovereenkomst kan vervallen (het is niet de opvolger van de kapitaalovereenkomst). Het premie-kapitaal valt net als in de huidige situatie onder kapitaal van de premieovereenkomst (premie uit premieovereenkomst aangewend voor gegarandeerd kapitaal). Kapitaal uit verbeterde premieovereenkomst kan net als nu bestaan uit gegarandeerd kapitaal als uit beleggingskapitaal. In huidige situatie is het gegarandeerde kapitaal uit een premieovereenkomst iets anders dan het gegarandeerde kapitaal uit een kapitaalovereenkomst en daarom is het nu apart vermeld.
- Artikel 46 lid 2: idem premiekapitaal laten vervallen, is geen opvolger van de kapitaalovereenkomst.
- Artikel 47a lid 1: idem.
- Artikel 63a lid 2: idem.
- Artikel 63b lid 1: idem.
- Artikel 81 lid 1: wijzigen in “welke voortvloeien uit een verbeterde premieovereenkomst die voorziet in de uitkering van een aan te wenden kapitaal op de pensioendatum”.
- Artikel 89: idem.
- Artikel 150e lid 3 “een premie-uitkeringsovereenkomst of een premie-kapitaalovereenkomst” vervallen dan wel wijzigen in premie-kapitaal en premie-uitkering.
- Artikel 220e lid 5 idem;
- Artikel 55 en in verdere wettekst premie-kapitaalovereenkomst en premie-uitkeringsovereenkomst wijzigen in premie-kapitaal en premie-uitkering.