

Reactie **KPS**

Internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen



Vertrouwen is een belangrijke voorwaarde voor de omarming van het nieuwe pensioenstelsel.

Alleen dan zullen deelnemers zich openstellen voor het nieuwe stelsel en de pensioeninformatie.

Dit rapport is ontstaan met input vanuit de werkgroepen van KPS. De werkgroepen bestaan uit diverse deskundigen die op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Het opleveren van een reactie met velen is een uitdaging. Om binnen de gehanteerde tijdslijnen tot een kwalitatief eindresultaat te komen zijn de werkgroepen soms opgedeeld in themagroepen. De deelnemende leden zijn in bijlage 1 vermeld. Nadere toelichting op KPS vindt u in bijlage 2.

Themagroep(en)

Deze groepsleden hebben in samenspraak met de werkgroep gewerkt aan het eindresultaat van het betreffende thema.

Kopgroep

De kopgroep bestaat uit beide voorzitters van de werkgroep Modernisering Pensioenstelsel, drie bestuursleden en de beleidsmedewerker. Deze kopgroep heeft de input van de werkgroepen van KPS gebundeld tot een samenhangend geheel en de laatste redactie verzorgd.

Verantwoording

Dit rapport vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroepen zijn gevoerd. Het is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden van de werk- en themagroepen.

Diversiteit in specialisme van leden van KPS, leidt tot verschillende visies én daarmee tot een brede en professionele blik op pensioenvraagstukken

De aanbevelingen worden gedragen door de leden van deze groepen, wat niet automatisch betekent dat het de mening van alle of één van de individuele leden betreft. Gezien de diversiteit in specialisme van de leden (zie schema) kan het voorkomen dat over eenzelfde vraagstuk diverse - en ook verschillende - visies bestaan. Deze visies bieden daarmee een brede blik op de vraagstukken.

Het bestuur van KPS heeft kennisgenomen van deze rapportage, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroepen en onderkent het belang van de door de werkgroepen gerapporteerde bevindingen en aanbevelingen.



disciplines van leden die bij KPS zijn aangesloten



Inhoud

| | |
|---|----|
| Samenvatting aandachtspunten en aanbevelingen | 4 |
| Gebruikte afkortingen | 12 |
| Voorwoord | 13 |
| Hoofdstuk 2: Doelstelling..... | 14 |
| Hoofdstuk 3: Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel..... | 16 |
| Hoofdstuk 4: Wijziging financieel toetsingskader..... | 24 |
| Hoofdstuk 5: Wijziging fiscaal pensioenkader | 27 |
| Hoofdstuk 6: Waarborgen voor evenwichtige transitie | 31 |
| Hoofdstuk 7: Governance in het nieuwe pensioenstelsel..... | 35 |
| Hoofdstuk 8: Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel | 36 |
| Hoofdstuk 9: Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening..... | 39 |
| Hoofdstuk 10: Nabestaandenpensioen..... | 40 |
| Hoofdstuk 11: Overige onderwerpen..... | 43 |
| Hoofdstuk 13: Financiële gevolgen..... | 44 |
| Hoofdstuk 14: Overgangsrecht | 45 |
| BIJLAGE 1: Werkgroepen KPS | 47 |
| BIJLAGE 2: Kennismaking KPS | 48 |

Samenvatting aandachtspunten en aanbevelingen

In onze reactie verwijzen wij naar de concept Memorie van Toelichting van 16 december 2020, alsmede naar de Kamerbrief Vrijstellingsregeling en transitie-FTK die op dezelfde dag is gepubliceerd.

In het hiernavolgende overzicht treft u een bundeling aan van de in dit rapport opgenomen aandachtspunten en aanbevelingen. Daarna vindt u de uitgebreide toelichting op deze punten.

Hoofdstuk 2: Doelstelling

- Aandachtspunt** Kanttekening bij pensioendoelstelling en communicatie daarover.
Aanbeveling Kijk naar landen die de overstap al hebben gemaakt naar een premieovereenkomst. Met name naar, of en hoe o.a. een pensioendoelstelling wordt gecommuniceerd aan de deelnemer.
- Aandachtspunt** Voor gepensioneerden is het NPC weliswaar gericht op een mate van koopkrachtbehoud, maar dat zal in de eerste reeks van jaren voor veel grote bedrijfstakpensioenfondsen niet te realiseren zijn.
Aanbeveling Communiqueer in het NPC open en eerlijk over de indexatieverwachting voor gepensioneerden en deelnemers die de komende jaren met pensioen gaan. Met name aandacht voor de communicatie bij (bedrijfstak)pensioenfondsen die er onder het huidige FTK matig tot slecht voor staan en waarbij de eerste jaren geen indexatie van enige omvang valt te verwachten in het NPC.
- Aandachtspunt** NPC: meer risico zonder bijpassende beloning.
Aanbeveling Onderbouw de doorrekening van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek met een analyse van de bronnen van waaruit de compensatie wordt gefinancierd.
- Aandachtspunt** Value Based ALM versus grondgedachte achter afschaffing doorsneesystematiek.
Aanbeveling Beoordeel de verschillende uitwerkingen ook op de grondgedachte van transparantie en schrap bijgevolg de Value Based ALM als methode voor invaren en kies voor een methode die inzichtelijk en uitlegbaar is voor alle deelnemers.
- Aandachtspunt** Voor beoordeling stelselwijziging is inzicht in lagere wetgeving nodig.
Aanbeveling Geef spoedig duidelijkheid over de uitwerking van lagere wetgeving, maar in ieder geval voor de behandeling in de Tweede Kamer.

Hoofdstuk 3: Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel

- Aandachtspunt** Level playing field voor alle pensioenuitvoerders.
Aanbeveling Zorg voor een level playing field voor toepassing van de solidariteitsreserve en maak uitvoering van het WVP+ contract mogelijk voor alle pensioenuitvoerders.
- Aandachtspunt** Vrijstelling deelname aan een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling.
Aanbeveling Zorg dat het "Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000" wordt aangepast.
- Aandachtspunt** Bepaling risicohouding.
Aanbeveling Geef ruimte voor gezond paternalisme, zorg dat jongeren voldoende risico nemen. Echter, het laten vervallen van de leenrestrictie is zeker niet verstandig, niet wenselijk en niet te combineren met de zorgplicht.
- Aandachtspunt** Omvang leeftijdscohorten.
Aanbeveling Maximeer de cohorten op 10 jaar. Onderzoek het nut van het maken van onderscheid bij de cohorten tussen actieven en slapers enerzijds en uitkeringsgerechtigden uit hoofde van ouderdoms- en nabestaandenpensioen anderzijds.

10. Aandachtspunt
Aanbeveling Inrichten beschermings- en rendementsportefeuille.
Zorg voor goede rekenvoorbeelden én maak het niet te complex zodat deelnemers op hoofdlijnen begrijpen hoe het werkt. Voorkom dat deelnemers te hoge verwachtingen hebben of onjuiste verwachtingen.
11. Aandachtspunt
Aanbeveling APF en bepaling risicohouding.
Sta APF'en toe op dezelfde wijze als verzekeraars en PPI's vergelijkbare groepen samen te voegen voor taken en verantwoordelijkheden betreffende standaardpensioenregelingen.
12. Aandachtspunt
Aanbeveling Projectierendement in opbouw- en uitkeringsfase.
Hanteer in de opbouw- en uitkeringsfase hetzelfde projectierendement. Een verschil kan leiden tot inconsistentie in de communicatie naar deelnemers.
13. Aandachtspunt
Aanbeveling Projectierendement.
Kader het projectierendement beter in om toekomstige teleurstellingen te voorkomen. Veranker heldere risicomanagement-kaders in regelgeving, zodat in bepaalde mate een stabiele uitkering ontstaat.
14. Aandachtspunt
Aanbeveling Pensioendoelstelling NPC.
Schrap het dwingend voorschrift om bij het NPC een doelstelling vast te leggen. Laat het aan sociale partners over ofwel een premieafpraak te maken of een doelstelling vast te leggen. En communiceer hierover duidelijk richting deelnemers. Wij stellen voor deze benadering (keuze voor doelstelling of premieafpraak) aan te houden voor alle contractvormen.
15. Aandachtspunt
Aanbeveling Toebedeling overrendement en beschermingsrendement.
Geef pensioenuitvoerders de vrijheid eigen keuzes te maken bij de verdeling van de resultaten. Ook bij mutaties die gedurende het jaar plaatsvinden en toebedeling van rendement nodig maakt. Leeftijd is niet de enige variabele die daarbij een rol speelt. Voor een deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde moeten er andere verdeelregels kunnen gelden. Limiteer ook het aantal risico's niet tot een aantal resultaatbronnen. Pensioenuitvoerders dienen voldoende vrijheid te krijgen om te bepalen hoe om te gaan met de verwerking van uitzonderingssituaties (zoals bijvoorbeeld foutieve verwerking van mutaties, verwerken van correcties en terugwerkende kracht mutaties).
16. Aandachtspunt
Aanbeveling Risicoanalyse van beschermingsrendement i.c.m. beleggingsmix.
Neem in wetgeving op, dat het bestuur van een pensioenfonds voor verschillende leeftijdscohorten een risicoanalyse dient te maken. Deze risicoanalyse bevat het wel of niet inzetten van het beschermingsrendement in combinatie met de voor dat leeftijdscohort geldende beleggingsmix, dan wel de voor dat leeftijdscohort geldende toerekening van rendementen. Daarnaast kan een goede en duidelijke communicatie hierover met de deelnemers veel onbegrip maar ook reputatieschade voorkomen.
17. Aandachtspunt
Aanbeveling Spreiden van schokken.
Bied pensioenfondsen de mogelijkheid gebruik te maken van een open systeem bij het spreiden van schokken. Laat sociale partners dit in onderling overleg bepalen en communiceer duidelijk richting deelnemers hoeveel ze nog kunnen verwachten aan nog te verdelen resultaten (verliezen).
18. Aandachtspunt
Aanbeveling Doel solidariteitsreserve
Maak duidelijk wat het doel en de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve is. Mede gelet op hiernavolgende aanbevelingen.
19. Aandachtspunt
Aanbeveling Financiering solidariteitsreserve.
Kijk - in het kader van evenwichtigheid - breder naar mogelijkheden om de solidariteitsreserve te financieren.

20. Aandachtspunt
Aanbeveling Minimum ondergrens bij het maximumpercentage van de solidariteitsreserve. Neem naast een maximumpercentage ook een minimumpercentage op voor de solidariteitsreserve.
21. Aandachtspunt
Aanbeveling Solidariteitsreserve al dan niet meegeven bij individuele waardeoverdracht. Licht bij nadere uitwerking van de wetgeving toe waarom de deelnemer bij uitdiensttreding al dan niet een aandeel in de solidariteitsreserve meekrijgt, rekening houdend met de diverse voor- en nadelen van individuele WO.
22. Aandachtspunt
Aanbeveling Beleggingsbeleid solidariteitsreserve. Geef nadrukkelijk aandacht aan het beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve. Belegging van de reserve is complex en zal ten koste gaan van het algemeen beleggingsrendement.
23. Aandachtspunt
Aanbeveling Solidariteitsreserve en DC in internationaal perspectief. Vanuit internationaal perspectief bezien adviseren wij de solidariteitsreserve niet in te voeren voor de WVP+, aangezien deze niet past in een persoonlijk pensioenvermogen. Mocht toch worden vastgehouden aan de solidariteitsreserve, dan stellen wij voor dat in het kader van evenwichtige belangenafweging er voldoende onderbouwing is van de (materiële) toegevoegde waarde voor de deelnemers.
24. Aandachtspunt
Aanbeveling Communicatie vermogensbeheerkosten en pensioenbeheerkosten. Bevorder duidelijke en transparante kostenrapportage van pensioenbeheer en vermogensbeheer, zodat per individuele deelnemer een duidelijke vergelijking kan worden gemaakt van vermogensbeheerkosten en toerekening van de kosten per cohort.
25. Aandachtspunt
Aanbeveling Investment beliefs
Betrek in de vragen over risicobereidheid ook de andere elementen uit de investment beliefs, waaronder duurzaamheid.

Hoofdstuk 4: Wijziging Financieel toetsingskader - 4A Transitie-FTK + 4B FTK na transitieperiode

26. Aandachtspunt
Aanbeveling Beleggen tijdens transitiefase. Zorg voor een strakker overgangskader. Beperk in de praktijk de overgangperiode tot maximaal 1-2 jaar gelet op de beleggingstechnische dilemma's tijdens het transitie FTK.
27. Aandachtspunt
Aanbeveling Netto profijt. Geef duidelijke instructies met welke aannamen netto profijt berekend dient te worden en hoe om te gaan met open einden in het huidige pensioencontract en fiscale verschillen tussen huidige en nieuwe kader. Geef ook duidelijk aan in hoeverre bij de evenwichtigheidstoets van het transitie-ftk mag of moet worden uitgegaan bij de vergelijking tussen de nieuwe pensioenregeling en huidige pensioenregeling.
28. Aandachtspunt
Aanbeveling Richtdekkingsgraad (95%). Geef duidelijkheid over richtdekkingsgraad bij WVP. Neem een definitie hierover op in de PW.
29. Aandachtspunt
Aanbeveling Visie op premiestelling. Geef meer vorm aan het wettelijk kader inzake de premiestelling tijdens de transitieperiode
30. Aandachtspunt
Aanbeveling Definitie evenwichtigheid. Geef guidance bij de beoordeling van evenwichtigheid bij het invaren en de verschillende opvattingen en gezichtspunten daarbij in de MvT en de handleiding.

31. Aandachtspunt
Aanbeveling Invaren ook voor gesloten pensioenfondsen.
Geef meer toelichting over de mogelijkheid van gesloten pensioenfondsen om in te varen met gebruik van transitie-FTK.

Hoofdstuk 5: Wijziging fiscaal pensioenkader

32. Aandachtspunt
Aanbeveling Fiscaal regime en effect van aanpassingsmechanisme.
Let op de consequenties van het aanpassingsmechanisme bij wijziging van het reële rendement. Voorstel om de hoogte van de premieruimte en de geëerbiedigde fiscale staffels voor de gehele compensatieperiode (dus tot 2036) ongewijzigd te laten. Waak ervoor dat de aanpassing van het fiscale kader leidt tot een versobering (bezuiniging).
33. Aandachtspunt
Aanbeveling Fiscaal regime en financiering indexaties, garantiekosten en kostenopslag.
Bied ruimte voor eventuele bestaande afspraken over bijvoorbeeld de financiering van prijs- en loonindexatie door aparte koopsommen en de financiering van uitkeringsgaranties en vermogensbeheerkosten bij pensioenfondsen en verzekeraars.
34. Aandachtspunt
Aanbeveling **Fiscaal regime en afwijkend carrièrepatroon.**
Behoud de aanwijzingsmogelijkheid voor toepassing van een afwijkend carrièrepatroon.
35. Aandachtspunt
Aanbeveling **Fiscaal regime en overlevingstafels.**
Richt het fiscale kader zodanig in dat de werknemer in staat wordt gesteld om ook bij verzekeraars die andere grondslagen hanteren (door bijv. leeftijdscorrectie in overlevingstafels) de pensioendoelstelling te kunnen realiseren.
36. Aandachtspunt
Aanbeveling **Compensatieruimte.**
Besteed afzonderlijk aandacht aan de compensatieruimte. De fiscale compensatieruimte kan ook benodigd zijn om te derven indexatie te compenseren.
37. Aandachtspunt
Aanbeveling **Onduidelijkheid bij overgangsbepaling leeftijdsafhankelijke premie bij premieovereenkomst en verzekerde regelingen.**
Verduidelijk de overgangsbepaling inzake progressieve premie.
38. Aandachtspunt
Aanbeveling **Inwerkingtreding fiscaal regime.**
Laat de tekst van art. 38q wet LB beter aansluiten op die van art. 150b PW. De kern wordt dan dat de nieuwe fiscale voorschriften van toepassing zijn vanaf het moment dat de nieuwe premieovereenkomst conform het wettelijke kader inwerking treedt.

Hoofdstuk 6: Waarborgen voor evenwichtige transitie

39. Aandachtspunt
Aanbeveling Collectieve waardeoverdracht en wettelijk individueel bezwaarrecht.
Behoud het wettelijk individuele bezwaarrecht bij interne collectieve waardeoverdracht.
40. Aandachtspunt
Aanbeveling Rol sociale partners én pensioenfondsen bij invaren.
Bied ook de mogelijkheid aan pensioenfondsen zelfstandig te besluiten tot invaren, uiteraard met inachtneming van alle waarborgen voor evenwichtigheid en betrokkenheid van de interne organen van het fonds (met aandachtspunt bij het APF). Hiermee wordt ook gesloten fondsen de mogelijkheid aangeboden in te varen.
41. Aandachtspunt
Aanbeveling Niet-invaren en ringfencing.
Maak duidelijk hoe het verbod op ringfencing in zijn werk gaat in de situatie dat een pensioenfonds besluit niet in te varen. In de wet zou ringfencing kunnen worden opgenomen (gelijk de bij een APF aanwezige kringen).
42. Aandachtspunt
Aanbeveling Niet-invaren en advies/instemming organen.
Advies om (intern) toezicht een gelijke rol toe te schrijven bij de keuze voor niet-invaren als dat het al heeft bij de keuze voor wel invaren.

43. Aandachtspunt
Aanbeveling Invaren voor alle pensioensoorten
Maak duidelijk dat de keuze voor invaren betekent dat dit integraal op alle pensioensoorten van toepassing is en geef daarbij regels over hoe bij invaren eerbiediging van (bijzonder) partnerpensioen moet worden ingevuld.
44. Aandachtspunt
Aanbeveling Invaren voor buitenlandse pensioeninstellingen.
Sta ook buitenlandse pensioeninstellingen toe gebruik te maken van het invaarregime wanneer dit onderscheid tussen Nederlandse en buitenlandse pensioenfondsen niet gerechtvaardigd is.
45. Aandachtspunt
Aanbeveling Financiering fouten en nagekomen toekenningen bij transitie.
Sta tijdig (vooraf) stil bij het dilemma welke partij betaalt voor mogelijke fouten en nagekomen toekenningen bij de omrekening van opgebouwde pensioenen en op welke wijze dit gefinancierd kan worden.
46. Aandachtspunt
Aanbeveling Implementatietermijn.
Houd voor de periode van implementatie er rekening mee dat een periode van 2 jaar voor de bij de uitvoering betrokken partijen (o.a. uitvoeringsinstellingen en leveranciers van software voor pensioenuitvoering) zeker nodig is.
47. Aandachtspunt
Aanbeveling Termijn inleveren transitieplan voor rechtstreeks verzekerde regeling.
Bied werkgevers met verzekerde regelingen de ruimte af te wijken van het voorgeschreven tijdsplan wat betreft de aanlevering van het transitieplan en de implementatietermijn.
48. Aandachtspunt
Aanbeveling Verzenden transitieplan naar pensioenuitvoerder.
Houd er rekening mee dat het transitieplan ook bij een andere dan de huidige pensioenuitvoerder kan worden ingediend, namelijk de uitvoerder van de nieuwe regeling (die niet vanzelfsprekend de huidige uitvoerder is).
49. Aandachtspunt
Aanbeveling Overgangsmaatregel en transitieplan.
Schrijf in alle gevallen een transitieplan voor waarin de gemaakte keuzes en beweegredenen zijn opgenomen, ongeacht of een werkgever kiest voor overgangsmaatregel of niet.
50. Aandachtspunt
Aanbeveling Ontbreken van wettelijke grondslag compensatie.
Neem in de PW een wettelijke grondslag voor compensatie op of maak duidelijk in de MvT waarom dat niet aan de orde zou zijn.
51. Aandachtspunt
Aanbeveling Compensatieregeling
Schrap de regeling inzake compensatie voor nieuwe deelnemers aan de pensioenregeling en voor degenen die de deelname aan de pensioenregeling beëindigen, omdat deze leidt tot allerlei ongewenste ongelijkheden.
52. Aandachtspunt
Aanbeveling Compensatietermijn
Houd compensatie praktisch uitvoerbaar en laat de termijn van compensatie aan sociale partners over.
53. Aandachtspunt
Aanbeveling Transitiecommissie.
Gezien de korte tijdslijnen en het grote belang van alle betrokkenen bij een slagvaardig proces pleiten wij ervoor ook pensioenfondsen toegang te geven tot de transitiecommissie.

Hoofdstuk 7: Governance in het nieuwe pensioenstelsel

54. Aandachtspunt
Aanbeveling Implementatieplan en governance.
Neem in het implementatieplan ook de onderbouwing op waarom gekozen is voor juist die uitvoering en dat governancemodel.

55. Aandachtspunt
Aanbeveling Pensioendoelstelling.
Zorg voor een jaarlijkse toets door pensioenfondsen en fondsorganen van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling in het geval sociale partners een pensioendoelstelling hebben afgesproken. Daardoor zijn het pensioenfondsen en de fondsorganen zich jaarlijks ervan bewust of men voor- of achterloopt op de pensioendoelstelling.
56. Aandachtspunt
Aanbeveling Rol van Raad van Toezicht bij invaren
Verduidelijk de rol van de RvT bij zowel het besluit tot invaren als interne cwo.

Hoofdstuk 8 Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel

57. Aandachtspunt
Aanbeveling Communicatie over premieovereenkomst.
Verzamel best practices van landen, en hun pensioenuitvoerders, die voldoende ervaring hebben met communicatie met de deelnemer over premieovereenkomsten.
58. Aandachtspunt
Aanbeveling Herstel vertrouwen met gerichte communicatie.
Stem de communicatie af op wat de wijziging voor de deelnemer in praktische zin inhoudt in zijn belevingswereld en vermijd 'techniek onder de motorkap'.
59. Aandachtspunt
Aanbeveling Keuzebegeleiding en persoonlijke communicatie over pensioen.
Stimuleer periodiek en persoonlijk pensioengesprek vanaf het 45e levensjaar.
60. Aandachtspunt
Aanbeveling Visualiseer gevolgen van wijziging.
Visualiseer gevolgen door huidige en nieuwe pensioenregeling in persoonlijk overzicht naast elkaar kort en duidelijk in beeld te brengen.
61. Aandachtspunt
Aanbeveling Bewustwording i.p.v. informeren.
Besteed bij de communicatie vooral aandacht aan bewustwording en gedragsverandering. En veel minder aan informatieverstrekking over de techniek en het systeem.
62. Aandachtspunt
Aanbeveling(en) Zorgplicht bij invoering keuzebegeleiding.
Geef de Wft-adviseur een duidelijke rol bij de keuzebegeleiding zodat een passend advies kan worden gegeven. Maak het advies financieel toegankelijk en/of fiscaal aftrekbaar. Maak ruimte voor maatwerk, maar beperk de keuzeopties, omdat bij de evaluatie van de WVP is gebleken dat deelnemers niet altijd de keuze maken die voor hen het meest passend is.
63. Aandachtspunt
Aanbeveling Passend advies door pensioenuitvoerder bij uitbrengen voorstel.
Borg passend advies (conform Wft) bij uitbrengen van een voorstel aan werkgever door pensioenuitvoerder.
64. Aandachtspunt
Aanbeveling Passend advies door pensioenuitvoerder bij keuzemogelijkheden.
Borg passend advies (conform Wft) rondom keuzemogelijkheden bij het volledig informeren van de deelnemer door pensioenuitvoerder.

Hoofdstuk 9: Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening

65. Aandachtspunt
Aanbeveling Juridische risico's bij invaren (inz. Europees recht).
Geef als wetgever/overheid duidelijke uitspraak of geef een garantie af of neem aansprakelijkheid over omtrent de juridische risico's van eventuele aantasting van het eigendomsrecht bij invaren.
66. Aandachtspunt
Aanbeveling Individueel bezwaarrecht (kijk naar andere landen)
Handhaaf het wettelijk individuele bezwaar- c.q. keuzerecht ten aanzien van invaren, introduceer een 'spijtoptantenregeling' en zorg voor een goed alternatief voor achterblijvers.

Hoofdstuk 10: Nabestaandenpensioen

67. Aandachtspunt Partnerpensioen ná pensioendatum
Aanbeveling Verduidelijk hoe de kapitaaldekking exact vorm wordt gegeven en in de pensioenregeling beschreven moet worden.
68. Aandachtspunt Partnerpensioen vóór pensioendatum.
Aanbeveling Verduidelijk hoe de uitkering van partnerpensioen zal geschieden bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum, en maak daarbij onderscheid tussen de verschillende pensioenuitvoerders.
69. Aandachtspunt Partnerpensioen keuze partner voor vast of variabel
Aanbeveling Verduidelijk hoe het (partner)pensioenkapitaal moet worden aangewend bij overlijden van de deelnemer na de pensioendatum.
70. Aandachtspunt **Financiering van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum**
Aanbeveling Pas de premiedefinitie in artikel 1 PW en 17 lid 1 en 2 nPW zodanig aan dat deze geen betrekking heeft op de risicopremies.
71. Aandachtspunt Diverse NP-dekkingen en uitvoerbaarheid.
Aanbeveling Verscherp de communicatie met name richting de gewezen deelnemer over hetgeen verzekerd is en wat zijn verplichtingen zijn.
72. Aandachtspunt Ook in nieuw NP nog lacune.
Aanbeveling Verruim het begrip 'partner' door een koppeling te leggen met de woongegevens in de Basisregistratie Personen, met behoud van de 'zorgplicht'.
73. Aandachtspunt Voortzetting NP bij ontslag.
Aanbeveling Vervang 'uitruil van' door 'onttrekking van risicopremies aan'. Bied de gewezen deelnemer de mogelijkheid bij vrijwillige voortzetting van het NP na ontslag, de risicopremies per maand en max. 3 jaar lang te laten onttrekken uit het pensioenvermogen.

Hoofdstuk 11: Overige onderwerpen

74. Aandachtspunt Flexibiliteit relevant voor pensioen voor zelfstandigen
Aanbeveling Creëer een (fiscaal) flexibele en toegankelijke pensioenregeling voor ZZP'ers met opnamemogelijkheden voor financieel 'zwaar weer' en communiceer gericht over de mogelijkheden van pensioensparen.

Hoofdstuk 13: Financiële gevolgen

75. Aandachtspunt Twijfels bij houdbaarheid toezegging dat pensioenakkoord geen versoering inhoudt (evenmin voor nieuwe werknemers).
Aanbeveling Houd vast aan en borg de belofte dat het nieuwe pensioenregime geen versoering mag betekenen voor nieuwe werknemers.

Hoofdstuk 14: Overgangsrecht

76. Aandachtspunt Recent omgezette pensioenregelingen
Aanbeveling Voer een eerbiedigende werking in voor reeds per 1 januari 2022 bestaande progressieve premiestaffels die (op onderdelen) boven de maximale premiestaffel uit artikel 38q uitkomen, zowel fiscaal als conform WGB.
Geef duidelijkheid over de strekking van het overgangsrecht bij aanpassing van de regeling op 'ondergeschikte punten'.

77. Aandachtspunt Compensatie aan nieuwe deelnemers
Aanbeveling Laat dwingend voorschrift vervallen waarin staat dat compensatie ook geldt voor werknemers die nieuw in dienst komen. Laat dit aan de werknemer zelf over in het arbeidsvoorwaardengesprek.
78. Aandachtspunt Overgangsregeling en onderscheid naar uitvoerder.
Aanbeveling Geef ook voor regelingen bij pensioenfondsen de mogelijkheid van de overgangsregeling met aanhouden van leeftijdsafhankelijke staffel. Bied daarnaast in geval van verzekerde uitkeringsregelingen de mogelijkheid van waardeoverdracht naar het nieuwe systeem.

Gebruikte afkortingen

| | |
|----------------|--|
| AmvB | Algemene maatregel van bestuur |
| APF | Algemeen Pensioenfonds |
| BO | Belanghebbendenorgaan |
| BPF | Verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds |
| CWO | Collectieve waardeoverdracht |
| DC | Defined Contribution |
| DNB | De Nederlandse Bank |
| FTK | Financieel Toetsingskader |
| IAK | Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving |
| IB | Inkomstenbelasting |
| LB | Loonbelasting |
| MvT | Memorie van Toelichting |
| NP | Nabestaandenpensioen |
| NPC | Nieuwe Pensioencontract |
| OPF | Ondernemingspensioenfonds |
| PA | Pensioenakkoord |
| PPI | Premiepensioeninstelling |
| PW | Pensioenwet |
| RvT | Raad van Toezicht |
| VO | Verantwoordingsorgaan |
| Vrijwillig BPF | Vrijwillig bedrijfstakpensioenfonds |
| WGB | Wet Gelijke Behandeling |
| WO | Waardeoverdracht |
| WVP | (Wet) Verbeterde premiereregeling |
| WVP+ | (Wet) Verbeterde premiereregeling met solidariteitsreserve |

Voorwoord

Vertrouwen is een belangrijke voorwaarde voor de omarming van het nieuwe pensioenstelsel. Alleen dan zullen deelnemers zich openstellen voor het nieuwe pensioenstelsel en de pensioeninformatie.

Het vertrouwen van veel deelnemers in pensioenen is laag. Dat verandert niet zomaar met het invoeren van een nieuw pensioenstelsel. En als dezelfde partijen het nieuwe pensioenstelsel gaan uitvoeren, waarom zou je vertrouwen dan toenemen? Verder leiden veranderingen juist vaak tot extra onzekerheid: je weet immers wat je hebt, niet wat je krijgt. Zowel bij de procescommunicatie over de vernieuwing als bij de communicatie over de individuele gevolgen van de vernieuwing, moet hiermee rekening worden gehouden.

Het vertrouwen in het huidige pensioenstelsel is laag, omdat er niet altijd duidelijk gecommuniceerd is wat men kan verwachten. Hoewel het perspectief van de deelnemers in het nieuwe stelsel beter lijkt, kunnen pensioenen nog steeds dalen. Beleggingsrendementen kunnen lager uitvallen en indexatie kan nog steeds uitblijven. De kansen op een goed pensioen voor jonge mensen stijgen weliswaar, maar de pensioenen gaan ook meer meebewegen met de economie en kunnen dus meer variëren. De huidige pensioenen worden 'beschermd' tegen heftige schommelingen, maar ze gaan ook meebewegen met de economie. Onzekerheid blijft dus. De meeste mensen mijden onzekerheid en risico's. Een dalend pensioen willen mensen liever niet. Zelfs al zeggen deelnemers, naar aanleiding van een onderzoek naar de risicobereidheid, dat ze (enig) beleggingsrisico willen nemen, willen ze niet dat dit leidt tot een dalend of lager pensioen.

Vertrouwen win je vooral met persoonlijke en individuele communicatie. Dit betekent dat indien pensioenuitvoerders de juiste informatie aan de juiste deelnemer met de juiste boodschap via het juiste kanaal en op het juiste moment willen brengen, zij:

- inzicht moeten hebben in het individuele gedrag en de behoeften van hun deelnemers;
- relevante informatie moeten geven en dus rekening houden met de persoonlijke situatie en levensfase van hun deelnemers;
- moeten wijzen op het persoonlijk voordeel dat deelnemers bij een collectief pensioen hebben, niet alleen in geld, maar ook in zekerheden als een levenslang pensioen, pensioen als je arbeidsongeschikt raakt of pensioen voor je nabestaanden als je zelf komt te overlijden.

Omdat het pensioen in het nieuwe stelsel individueler wordt, kan beter aangegeven worden wat het resultaat is van de beleggingen op individueel niveau. Een solidariteitsreserve maakt, hoe goed bedoeld, dit resultaat diffuser. Dus is het van groot belang dat in de communicatie de voordelen van die reserve op individueel niveau heel duidelijk worden gemaakt: "Jij hebt zelf baat bij solidariteit."

Hoofdstuk 2: Doelstelling

1. Aandachtspunt – Kanttekening bij pensioendoelstelling en communicatie daarover.

In de concept MvT (2.1) wordt vermeldt dat “De aanpassing van het fiscale kader niet mag leiden tot versoering (bezuiniging). In het nieuwe pensioenstelsel moet hetzelfde pensioenniveau te behalen zijn: “een koopkrachtig pensioen van maximaal 75% van het gemiddelde loon na 40 opbouwjaren”

Vraag is of deze hoge en concrete pensioenambitie nog houdbaar is bij een overstap naar premieovereenkomsten. Om vertrouwen te houden in het nieuwe pensioenstelsel leert Denemarken ons dat de pensioenuitvoerder steeds transparant dient te zijn in de communicatie met alle pensioenbelanghebbenden over de (mate van) pensioendoelstelling in de betreffende regeling en de mogelijkheden van aanpassing van de premie en daardoor (aanpassing van de) doelstelling voor de toekomst.

Aanbeveling

Kijk naar landen die de overstap al hebben gemaakt naar een premieovereenkomst. Met name naar, of en hoe o.a. de mate van pensioendoelstelling wordt gecommuniceerd aan de deelnemer.

2. Aandachtspunt – Voor gepensioneerden is het NPC weliswaar gericht op een mate van koopkrachtbehoud, maar dat zal in de eerste reeks van jaren voor veel grote bedrijfstakpensioenfondsen niet te realiseren zijn.

P. 10 van de concept MvT (2.1), p.22 (3.2.23) en p. 70 (6.2.3): De eerste doelstelling in de concept MvT is dat het nieuwe pensioenstelsel eerder perspectief moet bieden op een koopkrachtig pensioen. In het pensioenakkoord staat dat de doelen worden behaald. Er is echter geen toets gedaan die aangeeft of, dan wel in welke mate, deze doelstelling in de uitkeringsfase wordt waargemaakt. Hier wordt niet of nauwelijks over gecommuniceerd.

Dat ook de uitwerking niet gericht is op koopkrachtbehoud in de uitkeringsfase blijkt uit de keuze van het maximale projectierendement. Deze hoogte is afgestemd om bij realisatie van de verwachte rendementen in een deterministische wereld een nominaal gelijkblijvend pensioen te bieden.

In de wereld van beleggingen wordt het geld verdiend met risico nemen. Omdat een jojo-pensioen voor gepensioneerden ongewenst wordt geacht, wordt er voor ingegane pensioenen minder risico genomen. Het gevolg is, dat er onvoldoende verdien capaciteit wordt gecreëerd om volledige indexatie waar te kunnen maken of zelfs enige indexatie te verwachten op basis van de huidige omstandigheden.

Zie hiervoor het rapport ‘[Einde koopkrachtbehoud voor gepensioneerden](#)’.

Aanbeveling

Communiceer in het NPC open en eerlijk over de indexatieverwachting voor gepensioneerden en deelnemers die de komende jaren met pensioen gaan. Met name aandacht voor de communicatie bij (bedrijfstak)pensioenfondsen die er onder het huidige FTK matig tot slecht voor staan en waarbij de eerste jaren geen indexatie van enige omvang valt te verwachten in het NPC.

3. Aandachtspunt – NPC: meer risico zonder bijpassende beloning.

P. 12 in de concept MvT (2.2.): In de verschillende eerdere toelichtingen op het pensioenakkoord is aangegeven, dat deelnemers er door de afschaffing van de doorsneesystematiek op achteruit gaan. De jaren waarin zij een hoge opbouw zouden moeten hebben gerealiseerd, hebben zij immers doorgebracht in het oude systeem, waarin sprake was van evenredige opbouw. In diezelfde toelichtingen werd ook duidelijk, dat het langer kunnen renderen van hun premie voor deelnemers tot ongeveer 35 jaar zou leiden tot een voordeel, waarmee dit nadeel gecompenseerd zou worden. Voor deelnemers ouder dan ongeveer 35 jaar zou dit onvoldoende compensatie bieden.

In de MvT wordt aangegeven dat er extra voordeel is door het niet hoeven aanhouden van buffers. Hiermee hangt samen dat deelnemers een hoger rendement kunnen verwachten op basis van een ander beleggingsbeleid, dan wel een andere verdeling van beleggingsrendementen. Dit voordeel compenseert het nadeel van de afschaffing.

Met andere woorden: deelnemers gaan meer risico lopen. Waar extra risico normaal gesproken gepaard gaat met extra rendement wordt dit extra rendement nu (deels) ingezet om de compensatie te financieren. Met andere woorden: deelnemers betalen hun compensatie zelf.

Hiervan alleen de netto uitkomsten presenteren getuigt niet van transparante communicatie. Het ware transparanter om hierover de voor- en de nadelen separaat goed in kaart te brengen. Van daar ons voorstel om de overgang van het verwachte pensioen in de communicatie te splitsen naar bronnen: verlies door verlaging van toekomstige opbouw, winst door langer renderen inleg, winst door meer risico nemen, winst/verlies door overheveling van/naar andere deelnemers, winst/verlies door andere oorzaken. En daar bedragen aan te hangen.

Aanbeveling

Onderbouw de doorrekening van de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek met een analyse van de bronnen van waaruit de compensatie wordt gefinancierd.

4. Aandachtspunt - Value Based ALM versus grondgedachte achter afschaffing doorsneesystematiek.

P. 11 in de concept MvT (2.2) versus p. 78 (6.2.3): De doorsneesystematiek wordt afgeschaft om een directe relatie te hebben tussen de premie per individu en diens pensioenopbouw.

Value Based ALM is een manier van invaren waarbij eerst elke relatie wordt doorgeknipt tussen wat door iemand aan rechten is opgebouwd en het opgebouwde vermogen. Alle middelen worden 'op een grote hoop gegooid' en opnieuw verdeeld.

De systematiek van Value Based ALM is niet transparant en staat daarmee haaks op de grondgedachte achter de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Aanbeveling

Beoordeel de verschillende uitwerkingen ook op de grondgedachte van transparantie en schrap bijgevolg de Value Based ALM als methode voor invaren en kies voor een methode die inzichtelijk en uitlegbaar is voor alle deelnemers.

5. Aandachtspunt – Voor beoordeling stelselwijziging is inzicht in lagere wetgeving nodig.

Voor de voornaamste voorgestelde formele wetwijzigingen wordt bepaald dat de uitwerking met nadere regelgeving zal plaatsvinden. In de MvT ontbreken de concept-teksten van deze cruciale AmvB's.

Het is van groot belang dat de sector en het parlement in de komende maanden bij de beoordeling van de integrale stelselwijziging, niet alleen inzicht hebben in de formele wetwijzigingen, maar ook in de uitwerking in de lagere regelgeving. Het gaat immers om vele miljarden aan pensioenvermogen.

Hoewel er een transitieperiode van vier jaar is voorzien, hebben partijen er belang bij om de transitie zo snel mogelijk uit te voeren, omdat hierdoor in de voorgestelde opzet de compensatieruimte verruimd wordt met de resterende tijd tot aan 2026. Dit betekent dat er mogelijk partijen zijn die per 1 januari 2022 of zo kort mogelijk daarna, gebruik zouden willen maken van de transitie, inclusief invaren. Hetzelfde geldt voor partijen die in aanmerking komen voor het overgangsrecht van artikel 38q (nieuw) Wet LB. Het is dan zaak dat deze partijen in de komende weken en maanden al beschikken over de teksten van de concept-AmvB's. Wij stellen voor deze concept-AmvB's in ieder geval voor te leggen bij de indiening van het wetsvoorstel, maar bij voorkeur al eerder te publiceren door hierover een brief met bijlagen aan het parlement te sturen.

Aanbeveling

Geef spoedig duidelijkheid over de uitwerking van lagere wetgeving, maar in ieder geval voor de behandeling in de Tweede Kamer.

Hoofdstuk 3: Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel

6. Aandachtspunt – Level playing field voor alle pensioenuitvoerders.

De concept-MvT kent 4 typen premiereregelingen. De werkgroep adviseert de variant WVP+, die voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen open staat (blz. 35 MvT), voor alle pensioenuitvoerders mogelijk te maken. Zo kunnen alle andere uitvoerders aan hun bestaande “WVP”-oplossingen, optionele solidariteitselementen toevoegen die een positieve bijdrage kunnen leveren aan het pensioenresultaat van hun deelnemers: sterke fluctuaties kunnen worden gemitigeerd door deze te spreiden over een langere periode. Waarom moet deze reserve worden onthouden aan niet verplichte pensioenregelingen? Ook voor een niet verplichtgestelde BPF, OPF of APF zou deze reserve een uitkomst kunnen bieden.

Daarnaast betekent deze uitsluiting een probleem voor ondernemingen die in hun pensioenregeling de verplichte regeling volgen, zoals bv. pensioenregelingen bij vrijgestelde ondernemingen. Indien deze onder de werkingssfeer vallen van een verplicht BPF die kiest voor WVP+ met solidariteitsreserve zal dit bij de vrijgestelde onderneming in het kader van gelijkwaardigheid ook aangehouden moeten worden. Tevens is het bij beëindiging van de verplichtstelling bij wijziging van werkingssfeer (bij BPF of bij de onderneming) niet wenselijk om de solidariteitsreserve te moeten laten vallen.

Aanbeveling

Zorg voor een level playing field voor toepassing van de solidariteitsreserve en maak uitvoering van het WVP+ contract mogelijk voor alle pensioenuitvoerders. Het nieuwe pensioenstelsel is bij uitstek het geschikte moment om barrières tussen uitvoerders te verwijderen. Een werkgever moet vrij zijn in de keuze van de pensioenuitvoerder en niet beperkt worden door het feit dat er contractsoorten zijn die niet door een uitvoerder mogen worden uitgevoerd.

7. Aandachtspunt – Vrijstelling deelname aan een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling.

Binnen de huidige wetgeving is het mogelijk dat werkgevers vrijstelling krijgen van deelname aan een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenregeling. Wanneer dat is en aan welke voorwaarden men dan moet voldoen is vastgelegd in het “Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000”. Een van de voorwaarden is dat de eigen regeling actuariel en financieel gelijkwaardig is. De gelijkwaardigheid moet worden aangetoond zoals omschreven in bijlage 3 van de Wet Bpf 2000.

Door de wijziging van het pensioenstelsel, waaronder invoering van het NPC en afschaffing van de doorsneesystematiek, is het huidige vrijstellingsbesluit niet meer bruikbaar als een bedrijfstakpensioenfonds haar regeling heeft aangepast. Aangezien wij er vanuit gaan dat het ook in de toekomst mogelijk blijft om vrijstelling te verkrijgen c.q. te blijven behouden, moet de huidige vrijstellingsregeling aangepast worden aan de gewijzigde omstandigheden. In de wet die ter consultatie voorligt, staat hierover niets vermeld.

Verder rijst de vraag of gedurende de periode dat de regelingen nog niet aangepast zijn (uiterlijk 1 januari 2026), de thans voorgeschreven methode ter bepaling van actuariële gelijkwaardigheid nog wel het meest geschikt is.

Aanbeveling

Zorg dat het “Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000” wordt aangepast.

8. Aandachtspunt - Bepaling risicohouding.

Het nieuwe stelsel is een complex stelsel waarvan de implicaties op beleggingsgebied nog niet goed zijn te overzien. In principe zijn de beleggingen volgend en dus afhankelijk van de keuzes die in het voorliggende besluitvormingstraject worden gemaakt. Bepalend zijn met name:

- De keuze voor het NPC of het WVP+: dit heeft uiteraard veel invloed op de inrichting van de portefeuille. NPC is volledig nieuw, WVP+ sluit goed aan bij bestaande DC-regelingen.
- De waardebepaling bij overdracht, deze bepaalt immers welke beleggingen naar welke cohorten (individueel) moeten worden gealloceerd.

Het NPC heeft grote gevolgen voor het beleggingsbeleid. Daarnaast heeft het NPC grote gevolgen voor de beleggingstechniek, met name bij de inrichting van de beschermingsportefeuille.

P. 18-19 in de concept-MvT (3.2.1): In het NPC zal de risicohouding per cohort bepaald moeten worden, hetgeen tal van vragen oproept:

- Welke cohorten worden onderscheiden: op basis van leeftijd, categorie, risicohouding?
- Hoe bepaal je de risicohouding: vragenlijsten, beleggingsbalans (sturen op reële bedragen na pensioendatum)? Welke mate van sturing?
- Wat te doen indien de risicobereidheid binnen cohorten zeer uiteen blijkt te lopen: eigenlijk word je dan gedwongen over te gaan naar de individuele variant.
- Wat te doen indien jongeren erg risico-avers blijken te zijn: uit onderzoeken blijkt dat jongeren met hun pensioen niet veel risico wensen te lopen, waarmee een belangrijke aanname onder het nieuwe stelsel zou vervallen.

Dit laatste punt roept de vraag op in hoeverre er ruimte is voor gezond paternalisme om ervoor te zorgen dat de jonge deelnemer 'voldoende' risico neemt. Het is aan de pensioenuitvoerder te bepalen hoeveel differentiatie in leeftijdscohorten wenselijk is om recht te doen aan de mogelijke verschillen in risicohouding tussen deelnemersgroepen. Het is eveneens een taak van de pensioenuitvoerder om deze keuze te onderbouwen mede gebaseerd op het risicopreferentie-onderzoek en de deelnemerskenmerken.

Een bijzonder aandachtspunt vormt het vervallen van de 'leenrestrictie', op basis waarvan jongeren meer dan 100% beleggingsrisico zouden kunnen nemen. Hoewel theoretisch verdedigbaar op basis van de 'human capital theorie', is het maar de vraag of jongeren dit wenselijk vinden. Bovendien is onduidelijk, maar zeker relevant, hoe ervoor gezorgd kan worden dat het opgebouwde pensioenkapitaal niet negatief kan worden.

Aanbeveling

Geef ruimte voor gezond paternalisme, zorg dat jongeren voldoende risico nemen.

Echter, het laten vervallen van de leenrestrictie is zeker niet verstandig, niet wenselijk en niet te combineren met de zorgplicht.

9. Aandachtspunt – Omvang leeftijdscohorten.

Het pensioenfond onderbouwt de vaststelling van de omvang van de leeftijdscohorten aan de hand van de karakteristieken en risicobereidheid van de deelnemers. Bij de risicohouding wordt gesproken over leeftijdsgroepen. Duidelijkheid is gewenst over de grootte van de leeftijdsgroepen (o.a. cohorten van maximaal 10 jaar) en mogelijkheid om onderscheid te maken tussen verschillende deelnemersgroepen zoals actieven/slapers.

Aanbeveling

Maximeer de cohorten op 10 jaar. Onderzoek het nut van het maken van onderscheid bij de cohorten tussen actieven en slapers enerzijds en uitkeringsgerechtigden uit hoofde van ouderdoms- en nabestaandenpensioen anderzijds.

10. Aandachtspunt - Inrichten beschermings- en rendementsportefeuille.

De toedelingsregels zijn zeer complex en niet goed uitlegbaar aan deelnemers: hoe leg je rendementsverschillen uit tussen cohorten?

De inrichting van beschermingsportefeuille roept veel vragen op (met name voorbeeld MvT, pag. 28-29).

Als de risicohouding eenmaal is vastgesteld, volgt de inrichting van de beleggingsportefeuille, waar veranderingen verwacht worden die nu nog niet goed zijn te voorspellen:

- Beschermingsportefeuille: afbouw van lange renteswaps en lange staatsleningen. De vraag is of de facto afscheid genomen gaat worden van cashflow beleggen, zoals het voorbeeld in de MvT pag. 28-29 lijkt te suggereren. Daarnaast leidt het mechanisme van toedeling ertoe dat verschillen tussen gerealiseerd en berekend beschermingsrendement terechtkomen in het overrendement. Dit leidt tot herverdelingseffecten over leeftijdscohorten (zie [Achmea IM paper 27 nov. 2020](#)).
- Rendementsportefeuille: meer/minder risicobudget, meer of minder beleggen in illiquide beleggingen?

Aanbeveling

Zorg voor goede rekenvoorbeelden én maak het niet te complex zodat deelnemers op hoofdlijnen begrijpen hoe het werkt. Voorkom dat deelnemers te hoge of onjuiste verwachtingen hebben.

11. Aandachtspunt – APF en bepaling risicohouding.

p. 19 en 70 concept-MvT:

“Verzekeraars en premiepensioeninstellingen komen in het algemeen met veel klanten vergelijkbare pensioenregelingen overeen. Deze pensioenuitvoerders kunnen desgewenst op productniveau een risicohouding vaststellen en het onderzoek ten behoeve van het strategisch beleggingsbeleid op productniveau uitvoeren (prudent person regel). Ook voor kleine pensioenregelingen bij pensioenfondsen is het mogelijk om vergelijkbare groepen samen te voegen voor een risicopreferentie-onderzoek.”

Ook APF'en komen met veel toetredende partijen vergelijkbare pensioenregelingen overeen die worden geadmireerd in zogenaamde multi-clientkringen, ook wel standaardkringen genaamd. De pensioenregelingen die worden geadmireerd in deze collectiviteitkringen zijn qua ambitie, premie- en beleggingsbeleid aan elkaar gelijk.

Aanbeveling

Sta APF'en toe op dezelfde wijze als verzekeraars en PPI's vergelijkbare groepen samen te voegen voor taken en verantwoordelijkheden betreffende standaardpensioenregelingen, zoals:

- het opstellen van een implementatieplan dat zich uitstrekt tot meerdere pensioenregelingen (art. 150i nieuwe PW),
- het uitvoeren van een risicopreferentie-onderzoek
- het rechtstreeks uitbrengen van een pensioenvoorstel aan werkgevers en werknemers zodat zij dit voorstel kunnen gebruiken als vertrekpunt voor de arbeidsvoorwaardelijke gesprekken.

12. Aandachtspunt - Projectierendement in opbouw- en uitkeringsfase.

p. 20-21 van de concept-MvT:

“Het projectierendement heeft in het nieuwe pensioenstelsel een vijfledige functie.

1. voor de communicatie van de verwachte pensioenuitkeringen in scenario's;
2. voor de fiscale premiegrens;
3. voor de balans tussen de doelstelling en de premie;
4. voor het toetsen van de risicohouding;
5. voor de vaststelling van de hoogte van het pensioen in de uitkeringsfase.”

“In de eerste vier gevallen wordt dus gewerkt met een projectiemethode op basis van URM-scenario's. Voor de vaststelling van de hoogte van pensioenuitkeringen wordt uitgegaan van een geprojecteerd (looptijdafhankelijk) prudent verwacht rendement. Omdat zowel scenario's als projectierendement uitgaan van dezelfde economische uitgangspunten voor verwacht rendement is sprake van een consistente basis.”

Hantering van het projectierendement in de opbouw- en uitkeringsfase leidt naar onze mening tot een eenvoudiger vast te stellen, beter uitlegbare en meer stabiele pensioenuitkeringen die minder afhankelijk zijn van dagkoersen dan uitkeringen bepaald op basis van de risicovrije rente, die ook eenvoudiger te administreren zijn. Onduidelijk is waarom er wordt vastgehouden aan de uniforme rekenmethodiek van het bestaande FTK-regime terwijl de arbeidsrechtelijke toezegging niet langer de uitkering maar de beschikbare premie is.

Aanbeveling

Hanteer in de opbouw- en uitkeringsfase hetzelfde projectierendement. Een verschil kan leiden tot inconsistentie in de communicatie naar deelnemers.

13. Aandachtspunt – Projectierendement.

P. 21-24 in de MvT (par. 3.2.2)

De vraag is hoe het projectierendement bepaald dient te worden: immers hoe hoger het projectierendement, hoe meer pensioen er op korte termijn uitgekeerd kan worden, al gaat dit ten koste van het indexatiepotentieel op langere termijn. Daarnaast kunnen tussentijdse verwachtingen aanzienlijk afwijken van de 5-jaars uitkomsten van de Commissie Parameters. Het is met name de vraag in hoeverre het projectierendement leidend gaat worden binnen de beleggingsportefeuille als 'verkapt doelstelling'. Immers als het projectierendement niet gehaald wordt zal het fonds direct moeten korten. Voorkom derhalve dat in discussies over asset allocatie het rendementsdenken niet de overhand krijgt boven het risicodenken.

Aanbeveling

Kader het projectierendement beter in om toekomstige teleurstellingen te voorkomen.

Veranker heldere risicomangement-kaders in regelgeving, zodat in bepaalde mate een stabiele uitkering ontstaat.

14. Aandachtspunt - Pensioendoelstelling NPC.

P. 22 (3.2.2) van de concept-MvT (+ p. 159 e.v. art. 10A PW):

Niet in alle gevallen willen sociale partners een pensioendoelstelling bij het NPC voor onbepaalde tijd vastleggen. In het wetsvoorstel is vastgelegd dat een afgesproken pensioendoelstelling leidend moet zijn bij het NPC. Dat wordt niet voorgeschreven bij de WVP-variant. Komende van een uitkeringsovereenkomst waar een pensioentoezegging uitgangspunt was, lijkt het logisch bij de transitie een vergelijking te maken van de mogelijke uitkomsten uit de oude en nieuwe regeling. Inmiddels zijn er ook al tussenvormen in omloop. In CDC-regelingen is de uitkeringsovereenkomst vertaald naar een premieafpraak. Als de premie niet toereikend is wordt de aanspraak verlaagd. Deze afspraak is tussen sociale partners gemaakt en wordt door fondsen (en soms verzekeraars) uitgevoerd. Het zou vreemd zijn als de wetgever zou inbreken in die afspraak. Ook is het vreemd dat de pensioendoelstelling wel bij het NPC wordt voorgeschreven en niet bij de WVP-variant. In de kern is de premieovereenkomst een zuivere premieovereenkomst. Als sociale partners dat als gegeven accepteren is het niet aan de wetgever om voor te schrijven dat de ambitie leidend moet zijn.

Aanbeveling

Schrap het dwingend voorschrift om bij het NPC een doelstelling vast te leggen. Laat het aan sociale partners over ofwel een premieafpraak te maken of een doelstelling vast te leggen. En communiceer hierover duidelijk richting deelnemers. Wij stellen voor deze benadering (keuze voor doelstelling of premieafpraak) aan te houden voor alle contractvormen.

15. Aandachtspunt – Toebedeling overrendement en beschermingsrendement.

p. 25 van de concept-MvT:

Om processen goed te laten verlopen en om geen misverstand te laten bestaan welk kapitaal aan de deelnemer toebehoort in geval van scheiding, uitdiensttreding of pensionering is het belangrijk dat het kapitaal gedurende het jaar frequent wordt toebedeeld. Dit is ook voor vermogensbeheer gewenst om de beleggingen aan te laten sluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort. Voor het bepalen van het overrendement moet vermogensbeheer tijdige en juiste informatie hebben over de financiële stromen tussen leeftijdscohorten vanwege de toegekende biometrische rendementen en de renteafdekking.

Aanbeveling

Geef pensioenuitvoerders de vrijheid eigen keuzes te maken bij de verdeling van de resultaten. Ook bij mutaties die gedurende het jaar plaatsvinden en toebedeling van rendement nodig maakt. Leeftijd is niet de enige variabele die daarbij een rol speelt. Voor een deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde moeten er andere verdeelregels kunnen gelden. Limiteer ook het aantal risico's niet tot een aantal resultaatbronnen. Pensioenuitvoerders dienen voldoende vrijheid te krijgen om te bepalen hoe om te gaan met de verwerking van uitzonderingssituaties (zoals bijvoorbeeld foutieve verwerking van mutaties, verwerken van correcties en terugwerkende kracht mutaties).

16. Aandachtspunt - Risicoanalyse van beschermingsrendement i.c.m. beleggingsmix.

P. 25 in de concept MvT (3.3.2): De term "beschermingsrendement" is lastig te communiceren als dit rendement negatief is. Ander aandachtspunt is het bieden van beschermingsrendement aan jongeren. Dit kan impliciet neerkomen op het opheffen van de leenrestrictie en vergroot onbedoeld het risico.

- Het beschermingsrendement is bedoeld om vooral ingegane pensioenen te beschermen tegen een daling van de rente. Maar bij een stijging van de rente is dit beschermingsrendement meestal negatief. Dat levert een lastig te communiceren boodschap op: "Om uw pensioen te beschermen hebben wij uw pensioenpot verlaagd". De timing van introductie van dit instrument is extra pikant. In de afgelopen jaren heeft een dalende rente steeds gezorgd voor kortingen van pensioenen of voor schrappen of verminderen van de indexatie. Het beschermingsrendement is een mechanisme waarbij juist bij stijgende rente de pensioenvermogens worden verminderd. De rente is nu historisch laag. Het is goed mogelijk dat het dieptepunt bereikt is en dat de rente de komende jaren weer gaat stijgen. Hoewel de bedoelingen integer zijn zal het vertrouwen in het stelsel door dit effect sterk op de proef worden gesteld.
- Het beschermingsrendement is een rendement dat wordt toegekend om het effect van een ontwikkeling van de rente te compenseren. Als het pensioen wordt verhoogd of verlaagd als gevolg van een ontwikkeling van de rente zorgt het beschermingsrendement ervoor, dat het pensioen weer wordt verlaagd of verhoogd om dat effect (deels) te compenseren. Echter, de pensioenbeleggingen van jongeren die volledig in zakelijke waarden worden belegd zijn niet direct gevoelig voor de ontwikkeling van de rente; alleen van de beursontwikkelingen van de zakelijke waarden. Als het pensioen dan wordt

verlaagd of verhoogd als gevolg van de ontwikkeling van de rente is dat geen direct te koppelen tegenbeweging, maar een nieuwe beweging. Het beschermingsrendement biedt dan geen bescherming, maar levert juist een nieuw risico. Dit nieuwe risico kan er zelfs voor zorgen, dat de leenrestrictie onbedoeld opgeheven wordt. Dat wil zeggen, dat het mogelijk is, dat er negatieve pensioenvermogens optreden, terwijl het bestuur in de veronderstelling verkeert er alles aan gedaan te hebben om dit te voorkomen.

Aanbeveling

Neem in wetgeving op, dat het bestuur van een pensioenfonds voor verschillende leeftijdscohorten een risicoanalyse dient te maken van het wel of niet inzetten van het beschermingsrendement in combinatie met het voor dat leeftijdscohort geldende beleggingsmix, dan wel de voor dat leeftijdscohort geldende toerekening van rendementen. Daarnaast kan een goede en duidelijke communicatie hierover met de deelnemers veel onbegrip en reputatieschade voorkomen.

17. Aandachtspunt – Spreiden van schokken.

P 31 in 3.3.3 van de concept-MVT: In de consultatie worden twee mogelijkheden gegeven voor het doorvoeren van gespreide kortingen. Hierbij wordt de huidige methodiek genoemd van het bijhouden van de aanpassingen uit eerdere jaren die nog niet volledig zijn doorgevoerd, waarbij deze onvoorwaardelijk en partieel worden doorgevoerd in de administratie (dakpansystematiek). Daarnaast wordt een geheugenloze methodiek genoemd waarbij elk jaar de onvoorwaardelijke aanpassing opnieuw wordt bepaald, waarin eerdere nog niet verwerkte schokken worden meegenomen. Voor beide systemen wordt aangegeven dat deze op basis van een ‘gesloten groep’ moeten worden toebedeeld. Het gebruiken van spreiding in een gesloten groep vraagt per definitie om het bijhouden van een mate van historie en extra gegevens om de toebedeling juist te kunnen uitvoeren. Dit is een verzwaaring van de uitvoering en zorgt ervoor dat de ‘geheugenloze methodiek’ niet zonder historie uitgevoerd kan worden. Het kunnen hanteren van een open groep is eenvoudiger om uit te voeren. Pensioenfondsen verplichten om spreiding van schokken volgens gesloten systeem uit te voeren verzwaart de uitvoering.

Aanbeveling

Bied pensioenfondsen de mogelijkheid gebruik te maken van een open systeem bij het spreiden van schokken. Laat sociale partners dit in onderling overleg bepalen en communiceer duidelijk richting deelnemers hoeveel ze nog kunnen verwachten aan nog te verdelen resultaten (verliezen).

18. Aandachtspunt – Doel solidariteitsreserve.

De solidariteitsreserve roept veel vragen op in de werkgroepen van KPS en leidt tot veel én gevarieerde visies.

P. 32 in de concept MvT (3.3.4): Geeft de solidariteitsreserve wel het resultaat waarvoor het bedoeld is? De concept MvT geeft niet aan wat het doel van de solidariteitsreserve is (wel wat de voordelen kunnen zijn). Hoewel al veel geregeld is met het risicogebaseerd toedelen van rendementen aan leeftijdscohorten en met het kunnen spreiden van resultaten in de tijd lijkt egaliseren van rendementen de meest voor de hand liggende doelstelling. Als egalisatie van resultaten inderdaad het doel van de solidariteitsreserve is, wordt deze met de voorgestelde huidige inrichting slechts marginaal bereikt. Daarvoor zou deze reserve een grotere omvang moeten kunnen hebben en sneller toe dan wel af moeten kunnen nemen, afhankelijk van met name rendementsresultaten.

Drie voorbeelden:

- 1) In de huidige situatie is er voor veel fondsen onvoldoende financiële ruimte om een solidariteitsreserve te vormen. Voor huidige deelnemers is die reserve dan eenrichtingsverkeer, waar ze alleen aan kunnen betalen en nooit meer uit kunnen krijgen dan ze zelf hebben ingelegd. Daarmee is de solidariteitsreserve een verschuiving van pensioengelden tussen generaties, iets wat juist met de afschaffing van de doorsneesystematiek bestreden wordt.
- 2) Stel een situatie waarin de solidariteitsreserve het maximum van 15% heeft bereikt. Er is een jaar met grote beurswinsten. De beleggingen van de individuele pensioenreserves stijgen met gemiddeld 12% en die van de iets anders belegde solidariteitsreserve met maar liefst 14%. Op dat moment is de solidariteitsreserve hoger geworden dan 15%.

In dit voorbeeld hebben we dus een situatie waarin de pensioenvermogens zeer sterk zijn gegroeid, maar er is toch een onttrekking uit de solidariteitsreserve waarmee het rendement nog verder wordt opgehoogd. Dat betekent dat deelnemers die in het verleden pensioen hebben ingeleverd om de solidariteitsreserve te financieren feitelijk verhoging van bovenmatigheid hebben gefinancierd.

- 3) In 2008 is de AEX met meer dan 50% gedaald. In 2020 alleen in de eerste drie maanden al met 20%. Als de beurzen serieuze klappen krijgen, zal 15% slechts een bescheiden bijdrage kunnen bieden om die op te vangen. Daarentegen is de daling van 20% uit de eerste drie maanden van 2020 in de laatste negen maanden van dat jaar weer hersteld. Stel, dat er op 31 maart 2020 een jaareinde had gelegen. Dan zou in het jaar voorafgaand aan dat jaareinde de solidariteitsreserve volledig zijn afgeroomd om de schade enigszins te beperken. In de laatste negen maanden van 2020 zou er volop ruimte zijn om de solidariteitsreserve weer aan te vullen, maar door de begrenzing zou die aanvulling veel minder zijn dan de onttrekking in de periode vóór 31 maart. Per saldo zou er dus een flink bedrag aan de solidariteitsreserve zijn onttrokken. Vergelijken we deze situatie met het werkelijke jaar 2020, dus zonder jaareinde op 31 maart. Het jaar als geheel overziend is er niet zo veel aan de hand en is er dus geen reden om de solidariteitsreserve aan te spreken. Hierin zien we dat, met name gelet op de in de MvT gekozen methodiek, het moment waarop er een jaareinde valt en dus afgerekend wordt van grote invloed kan zijn op de hoogte van de solidariteitsreserve en dus van de pensioenen, ook nog in de jaren daarna.

Een alternatieve doelstelling is het afstemmen van toegerekende rendementen op de waargenomen inflatie, zodat meer op koopkrachtbehoud gestuurd kan worden. Waarmee een belangrijke doelstelling uit het pensioenakkoord ook tot zijn recht komt. Omdat overrendementen en inflatie elk een eigen ritme hebben over de jaren, kan je met deze methode ook de fluctuaties uitmiddelen. Zo'n doelstelling zou een welkome aanvulling zijn op de MvT.

Aanbeveling

Maak duidelijk wat het doel en de toegevoegde waarde van de solidariteitsreserve is. Mede gelet op de hiernavolgende aandachtspunten en aanbevelingen.

19. Aandachtspunt - Financiering solidariteitsreserve.

Wij vragen aandacht voor het feit dat onevenredigheid lijkt te zitten in de opbouw van de solidariteitsreserve. De financiering van de solidariteitsreserve wordt voornamelijk opgebracht door actieve deelnemers, hetgeen de bereidheid tot solidair zijn op het spel zet.

Financiering van de solidariteitsreserve komt uit

- a. 10% van de premie (die wordt betaald door werkgever t.b.v. de deelnemer en door de werknemer)
- b. Overrendement dat met name wordt gegenereerd bij jongere deelnemers

Weliswaar hebben jongeren nog lage kapitalen, maar juist uit die kapitalen wordt wel het overrendement gegenereerd. Als dan een deel daarvan naar de solidariteitsreserve gaat, zal dit ten koste gaan van het aan jongeren toe te delen overrendement.

Zeker bij fondsen die de risicoprofielen zodanig invullen dat ouderen geen overrendement genereren, komt de voeding van de solidariteitsreserve alleen van de jongeren af. Wij constateren op basis van deze formulering dat ouderen en gepensioneerden niet of nauwelijks bijdragen aan de financiering van de solidariteitsreserve, maar wel profijt hebben bij de verdeling van de solidariteitsreserve. Doordat de ouderen grotere kapitalen hebben, vloeit juist bij het uitdelen uit de solidariteitsreserve nominaal meer naar de ouderen.

Aanbeveling

Kijk - in het kader van evenwichtigheid - breder naar mogelijkheden om de solidariteitsreserve te financieren.

20. Aandachtspunt – Minimum ondergrens bij het maximumpercentage van de solidariteitsreserve.

Zonder beleidsmatige ondergrens kan een pensioenfonds een te lage maximumgrens aanhouden, waardoor de solidariteitsreserve geen serieus middel meer is.

De solidariteitsreserve is integraal onderdeel van het NPC en mag maximaal 15% van het belegd vermogen bedragen. Fondsen die voor het NPC kiezen, maar niet veel voelen voor de solidariteitsreserve zouden ervoor kunnen kiezen om beleidsmatig te kiezen voor een heel laag maximum percentage aan solidariteitsreserve, bijvoorbeeld 5% of lager. Hierdoor kan de solidariteitsreserve niet de functie hebben waar zij voor is bedoeld.

Aanbeveling

Neem naast een maximum percentage ook een minimumpercentage op voor de solidariteitsreserve.

21. Aandachtspunt – Solidariteitsreserve al dan niet meegeven bij individuele waardeoverdracht.

P. 34 van de concept-MvT: "Ingeval van een individuele waardeoverdracht (WO) krijgen deelnemers alleen het actuele voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen mee en geen gedeelte van de solidariteitsreserve. De ontvangende pensioenuitvoerder voegt dit pensioenvermogen toe aan het voor de uitkering gereserveerde pensioenvermogen in de nieuwe pensioenregeling. Er wordt door de ontvangende pensioenuitvoerder geen deel van het over te dragen vermogen in de solidariteitsreserve gestort."

Wij ontvangen graag een toelichting op de vraag waarom een individuele deelnemer bij uitdiensttreding geen deel van de solidariteitsreserve wordt meegegeven. In de concept-MVT ontbreekt deze toelichting geheel.

Er zijn voor beide opties, wel of niet overdragen van aandeel in solidariteitsreserve, argumenten te bedenken. Wel meegeven:

- In geval van een WVP+ pensioenregeling bouwt de individuele deelnemer een meer persoonlijk pensioen op met meer keuzevrijheid. Wanneer de solidariteitsreserve niet wordt meegegeven staat dit op gespannen voet met het persoonlijke karakter van de WVP+ regeling.
- Stel een deelnemer start met 0 als solidariteitsreserve. En vervolgens betaalt hij een aantal jaren ca. 10% van zijn premie aan deze reserve en een deel is afkomstig uit het rendement. Is het dan eerlijk dat hij bij dienstverlating bij een individuele WO niets meekrijgt terwijl hij wel een flinke bijdrage aan de solidariteitsreserve heeft geleverd? Solidariteit is een groot goed zolang je blijft participeren, maar bij veel deelnemers zal het gevoel van solidariteit met (de achterblijvende) deelnemers verdwijnen op het moment dat zij via individuele WO naar een andere uitvoerder zijn gegaan.
- Is het denkbaar dat een deelnemer een deel van zijn opgebouwde solidariteitsreserve bij individuele WO meeneemt en weer inbrengt bij het nieuwe fonds, zodat het daar op dezelfde wijze kan worden ingezet? Dan blijft het totaal generaal toch neutraal.

Niet meegeven:

- De solidariteitsreserve is bedoeld voor alle huidige en toekomstige deelnemers. De achterblijvenden kunnen bij vertrek van deelnemers hiervan nadeel ondervinden, terwijl de reserve juist voor hen bedoeld was.
- In het geval dat een deelnemer (nog) niet heeft bijgedragen aan de solidariteitsreserve, is het ook niet nodig dat hij bij individuele WO toch een deel van de solidariteitsreserve meekrijgt. Andersom is ook mogelijk: wel bijgedragen, maar de solidariteitsreserve is net leeg (en naar anderen gegaan).

Een van de redenen om na te denken over een nieuw pensioensysteem was de discussie over 'eigenaarschap' van de buffers: Van wie zijn die nu eigenlijk? Dat dilemma blijft met de invoering van een solidariteitsreserve. Als een pensioenfonds kiest voor een solidariteitsreserve, moet duidelijk zijn hoe die reserve wordt toegerekend aan de (gewezen) deelnemers.

Aanbeveling

Licht bij nadere uitwerking van de wetgeving toe waarom de deelnemer bij uitdiensttreding al dan niet een aandeel in de solidariteitsreserve meekrijgt, rekening houdend met de diverse voor- en nadelen van individuele WO.

22. Aandachtspunt - Beleggingsbeleid solidariteitsreserve.

P. 32-33 in concept-MVT (3.3.4).

Veel vragen ontstaan over het beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve:

- De solidariteitsreserve is een bescherming tegen 'slechte' tijden en zou derhalve contrair belegd moeten worden. Te denken valt aan put-opties, of short-posities. Bij aanvang is er (nog) geen reserve, hoe gaan we dan om met uitdeling? Geldt hier ook weer Prudent Person Principe?
- De solidariteitsreserve wordt in het NPC gezien als een aparte cohorte: de vraag is bij wie je moet zijn om de risicohouding te bepalen die hierop van toepassing zou moeten zijn.
- Indien de solidariteitsreserve contrair belegd wordt, gaat dit ten koste van het overrendement dat in het nieuwe pensioencontract zou moeten leiden tot een hoger verwacht pensioenresultaat.

Aanbeveling

Geef nadrukkelijk aandacht aan het beleggingsbeleid van de solidariteitsreserve. Belegging van de reserve is complex en zal ten koste gaan van het algemeen beleggingsrendement.

23. Aandachtspunt - Solidariteitsreserve en DC in internationaal perspectief.

Vanuit internationaal perspectief is een solidariteitsreserve bij een premieovereenkomst een unicum. Deze past niet bij een persoonlijk pensioenvermogen (die per definitie zonder collectieve risicodeling is).

Het toepassen van een solidariteitsreserve maakt de uitvoering complexer, moeilijker uitlegbaar en mogelijk onevenwichtig bij de toedeling daarvan aan diverse groepen pensioenbelanghebbenden. Wanneer vastgehouden wordt aan de invoering van een solidariteitsreserve bij de WVP+ regeling, stel deze dan open voor alle pensioenuitvoerders (level playing field).

Aanbeveling

Vanuit internationaal perspectief bezien adviseren wij de solidariteitsreserve niet in te voeren voor de WVP+, aangezien deze niet past in een persoonlijk pensioenvermogen. Mocht toch worden vastgehouden aan de solidariteitsreserve, dan stellen wij voor dat in het kader van evenwichtige belangenafweging er voldoende onderbouwing is van de (materiele) toegevoegde waarde voor de deelnemers.

24. Aandachtspunt - Communicatie vermogensbeheerkosten en pensioenbeheerkosten.

In een DC-stelsel is aandacht voor kosten van vermogensbeheer nog belangrijker dan in het huidige DB-stelsel. In de concept MvT wordt veel aandacht besteed aan de pensioenuitvoeringskosten. Er worden redenen genoemd zoals mogelijke dubbele uitvoering, complexe regeling, waardoor kosten hoger zullen zijn.

Wij vinden het belangrijk dat kosten ook transparant zijn voor vergelijking van de kosten van pensioenuitvoerders. Daarom brengen we het volgende onder de aandacht.

De verschillende cohorten binnen een pensioenfonds (en dus ook verschillende asset allocaties) leiden tot verschillende vermogensbeheerkosten binnen één pensioenfonds. Dit vraagt om transparantie in de diverse kostensoorten. Administratief gezien dienen de vermogensbeheerkosten per deelnemer van het betreffende cohort toegerekend te worden zodat de deelnemers inzicht krijgen in het bruto en netto rendement van vermogensbeheer. Daarnaast zal een deel van de algemene vermogensbeheerkosten (fiduciair, toegerekend deel van de algemene kosten van het bestuur) moeten worden toegerekend. Om de kosten goed in de context te kunnen beoordelen is het noodzakelijk onafhankelijk de benchmarkkosten te berekenen zodat een vergelijking mogelijk is van de in rekening gebrachte kosten ten opzichte van de kostennorm.

Aanbeveling

Bevorder duidelijke en transparante kostenrapportage van pensioenbeheer en vermogensbeheer, zodat per individuele deelnemer een duidelijke vergelijking kan worden gemaakt van vermogensbeheerkosten en toerekening van de kosten per cohort.

25. Aandachtspunt - Investment beliefs.

Met name vanuit het nieuwe pensioencontract wordt een forse stap gezet naar een individueel stelsel. Er wordt veel gesproken over het afstemmen van de risicobereidheid op de leeftijdsc cohorten. Wij missen echter de aandacht voor andere kenmerken die normaal gesproken in de investment beliefs terugkomen, waaronder duurzaamheid.

Aanbeveling

Betrek in de vragen over risicobereidheid ook de andere elementen uit de investment beliefs, waaronder duurzaamheid.

Hoofdstuk 4: Wijziging financieel toetsingskader

4A Transitie-FTK + 4B FTK na transitieperiode

26. Aandachtspunt - Beleggen tijdens transitiefase

Het pensioencontract kent een lange transitiefase (mogelijk 4 tot 5 jaar). De vraag is hoe gedurende deze periode belegd dient te worden en in het bijzonder op welk moment voorgesorteerd kan/moet worden op het nieuwe pensioencontract:

- Prudent Person: gedurende de transitiefase kan gebruik gemaakt worden van het 'transitie-FTK', de vraag is in hoeverre het uit hoofde van Prudent Person verstandig is om volledig op het nieuwe stelsel voor te sorteren. Of dat het gekozen beleggingsbeleid nog past bij de vastgestelde risicohouding per cohort.
- Migratieparadox: een bijzonder risico vormt de dekkingsraad rond de migratiedatum, normaal gesproken is het onwenselijk om rond de migratiedatum (veelal 1 januari 2026) veel risico te lopen met de dekkingsgraad. Een fonds heeft er derhalve belang bij rond deze datum alle risico's 'dicht te zetten', hetgeen haaks staat op eventueel voorsorteren op het nieuwe contract.
- Voorsorteren: een mogelijke oplossing is om een bestaande uitkeringsovereenkomst voor 1-1-2022 om te zetten in een premieovereenkomst, zodat in de periode 2022-2026 in alle rust de overgang naar het nieuwe stelsel gemaakt kan worden, zonder geconfronteerd te worden met allerlei invaarp-problemen

Het transitie-FTK oogt op papier aantrekkelijk, maar leidt beleggingstechnisch tot lastige dilemma's, die met name samenhangen met de relatief lange doorlooptijd van 4-5 jaar. Vanuit het oogpunt van de beleggingen zou een overgangstermijn naar 1-2 jaar wenselijk zijn.

Aanbeveling

Zorg voor een strakker overgangskader. Beperk in de praktijk de overgangperiode tot maximaal 1-2 jaar gegeven beleggingstechnische dilemma's tijdens het transitie-FTK.

27. Aandachtspunt - Netto profijt.

Met 'netto profijt' wordt de evenwichtigheid van de transitie in kaart gebracht. Over de term 'netto profijt' en dan met name hoe je het berekent, bestaat veel verwarring.

Netto profijt is een complex begrip, zowel qua begrip als hoe je het moet berekenen. Het zegt vooral iets over herverdelingseffecten als gevolg van een transitie, en minder over de hoogte van het te bereiken pensioenen.

Het is daarnaast heel gevoelig voor veronderstellingen (conclusies kunnen ineens 180 graden draaien door van andere aannamen en veronderstellingen uit te gaan). CPB heeft diverse berekeningen uitgevoerd waarbij een aantal cruciale aannamen wordt gemaakt voor het huidige contract, denk aan:

- Vaste premie en daarmee variabel opbouwpercentage
- Niet meer indexeren dan prijsinflatie (in lijn met fiscale spelregels) en extra indexatie uitdelen boven dekkingsgraad 150%

In werkelijkheid geldt een fiscale maximering binnen het huidige contract en is er niet altijd sprake van een vaste premie.

Zo zijn er nog veel open andere einden in het huidige pensioencontract (denk aan: hoe om te gaan met overschotten, toekomstige inrichting premiebeleid etc). Daarnaast is het de vraag van welk 'huidige contract' je uit moet gaan, is dat van het huidige contract onder het 'reguliere ftk' (toeslagdrempel 110% en toekomstbestendig indexeren) of het 'transitie-ftk' (toeslagdrempel 105% en niet toekomstbestendig indexeren). De uitkomsten zullen materieel verschillen.

Aanbeveling

Geef duidelijke instructies met welke aannamen netto profijt berekend dient te worden en hoe om te gaan met open einden in het huidige pensioencontract en fiscale verschillen tussen huidige en nieuwe kader. Geef ook duidelijk aan in hoeverre bij de evenwichtigheidstoets van het transitie-ftk mag of moet worden uitgegaan bij de vergelijking tussen de nieuwe pensioenregeling en huidige pensioenregeling.

28. Aandachtspunt – Richtdekkingsgraad (95%).

Het is ons niet duidelijk of fondsen die gebruik maken van het transitie-FTK en die willen invaren naar een WVP-contract, ook mogen uitgaan van een richtdekkingsgraad van tenminste 95%.

P. 41-42 van de concept-MvT:

In artikel 150o (nieuw) PW is de betreffende regeling opgenomen. Een vereiste om gebruik te maken van het transitie-FTK is dat het fonds voornemens is om de bestaande aanspraken en rechten in te varen (150o, lid 1 (nieuw) PW). Uit de wettekst en de toelichting blijkt dat het transitie-FTK zowel kan worden toegepast bij invaren naar het NPC-contract als naar een WVP-contract.

In artikel 150o, lid 8 (nieuw) PW is bepaald dat in het in te dienen overbruggingsplan dient te worden uitgegaan van een richtdekkingsgraad van tenminste 95%.

p. 41 en 42 van de concept-MvT:

"Pensioenfondsen die gebruik maken van een transitie-FTK groeien vanaf 2022 naar een richtdekkingsgraad van tenminste 95% die bij het invaren of uiterlijk 1 januari 2026 bereikt moet zijn. (...) De regering acht de generieke 95% een prudent minimum om in het transitie-FTK als generieke richtdekkingsgraad te hanteren. (...) Daarbij is gebruik gemaakt van de twee contracten en twee invaarmethoden, voor verschillende economische parameters en voor verschillende gemaakte afspraken en doelen die met de transitie kunnen worden nagestreefd. (...) De analyse en de onderbouwing van de richtdekkingsgraad van 95% is nader toegelicht in de bijlage bij deze toelichting. (...)"

Bovenstaande passage suggereert dat de generieke richtdekkingsgraad op basis van de cijfermatige doorrekening van toepassing is voor zowel NPC als WVP ("twee contracten") en voor beide wettelijke rekenmethodes ("twee invaarmethoden").

p. 42 van de concept-MvT:

Uit de toelichting blijkt ook dat op het moment dat sociale partners de nieuwe pensioenregeling willen onderbrengen, kan en moet worden bepaald welk vermogen benodigd is om de gewenste transitie uit te voeren. Er wordt dan een fondsspecifieke richtdekkingsgraad berekend, die ook kan uitkomen op de generieke richtdekkingsgraad van 95%. Hiermee wordt een voorschot genomen op de berekeningen die worden uitgevoerd bij de transitie zelf.

Er is geen separate bijlage bij de concept-MvT gevoegd, maar in onderdeel 4a.7 op p. 47-51 is een technische verantwoording van de richtdekkingsgraad van tenminste 95% opgenomen. Wij nemen aan dat dit de bijlage is waarop gedoeld wordt.

Op p. 49 van de concept-MvT wordt in figuur 2 een richtdekkingsgraad getoond voor het WVP-contract van tenminste 105%. In de toelichting op figuur 2 wordt het volgende opgemerkt: "(...) Voor de verbeterde premieregeling, zonder solidariteitsreserve, geldt daarom een richtdekkingsgraad van boven de 105% (...)".

De laatstgenoemde passage sluit wat ons betreft niet goed aan bij hetgeen eerder is opgemerkt in de toelichting.

Aanbeveling

Geef duidelijkheid over richtdekkingsgraad bij WVP. Neem een definitie over richtdekkingsgraad op in de PW.

29. Aandachtspunt - Visie op premiestelling.

Er wordt veel ruimte gelaten aan sociale partners om de premiedekkingsgraad tijdens de transitieperiode vast te stellen. P 46 van de concept-MvT par. 4a.6: "Desalniettemin doen sociale partners er verstandig aan al in de komende jaren een visie op de premiestelling te formuleren volgens de principes van het nieuwe stelsel" De premiestelling dient in de overbruggingsplannen te worden betrokken. Er worden hierbij echter geen harde eisen gesteld aan de (zuivere) premiedekkingsgraad in deze tussenperiode. Sociale partners dienen naar eigen inzicht op een verantwoorde manier balans te zoeken tussen premie, opbouw en premiedekkingsgraad. Dit kader laat veel ruimte.

Aanbeveling

Geef meer vorm aan het wettelijk kader inzake de premiestelling tijdens de transitieperiode.

30. Aandachtspunt - Definitie evenwichtigheid.

Wat is de definitie van evenwichtigheid?

In de brief van de minister "Vrijstellingsregeling en het transitie-FTK" wordt onder punt 5 de bestuurlijke afweging bij evenwichtigheid besproken. Aangegeven wordt dat in het Pensioenakkoord is opgenomen dat er een handleiding zal worden opgesteld voor de decentrale afweging rond evenwichtigheid, met kwalitatieve en feitelijke duiding over de verschillende effecten, als handvat waarmee decentrale partijen tot passende besluitvorming kunnen komen. In deze brief worden elementen genoemd die van belang kunnen zijn bij de evenwichtigheid bij de transitie: het langdurig uitstellen van kortingen, het gebruikmaken van premiedemping,

de gedaalde rente, de UFR en het moment van invaren. Deze elementen worden wel in de brief genoemd maar niet in de concept-MvT.

Aanbeveling

Geef guidance bij de beoordeling van evenwichtigheid bij het invaren en de verschillende opvattingen en gezichtspunten daarbij in de MvT en handleiding.

31. Aandachtspunt – Invaren ook voor gesloten pensioenfondsen.

P. 52, p. 69/70 en noot 79 concept-MvT: Een (bestaand) gesloten pensioenfonds kan besluiten niet in te varen waarbij het huidige FTK van toepassing blijft. Is het ook mogelijk om wél in te varen, d.w.z. dat een eerder gesloten pensioenfonds een interne CWO naar een gewijzigde pensioenovereenkomst kan bewerkstelligen als de nieuwe opbouw elders is ondergebracht en blijft? De documenten in het kader van het pensioenakkoord zijn hierover niet duidelijk. Het antwoord op vraag 33 (TK 32 043, nr. 539, 1 september 2020) lijkt dit wel te suggereren: “gesloten pensioenfondsen kunnen er in beginsel voor kiezen de aanspraken om te zetten naar een nieuw pensioencontract“. In de concept-MvT is de wetgever hierover minder duidelijk of lijkt zelfs een ander standpunt in te nemen.

Vraag:

Stel dat sociale partners bereid zouden zijn om de wijziging van de bij het gesloten OPF opgebouwde aanspraken en rechten af te spreken en een verzoek tot interne CWO aan het pensioenfonds te doen, is dat dan voldoende voor een artikel 150m CWO?

Zo ja, is het voor een art. 150m CWO ook voldoende dat het (paritaire) bestuur hiertoe autonoom besluit (veronderstellende dat dit kan), dus zonder hiervoor genoemde betrokkenheid van de sociale partners? Als invaren (150m) niet mogelijk zou zijn, is een reguliere artikel 83 CWO wél mogelijk in bovengenoemde gevallen?”

Aanbeveling

Geef meer toelichting over de mogelijkheid van gesloten pensioenfondsen om in te varen met gebruik van transitie-FTK.

Hoofdstuk 5: Wijziging fiscaal pensioenkader

32. Aandachtspunt – Fiscaal regime en effect van aanpassingsmechanisme.

In de concept-MvT (p. 10) wordt als één van de randvoorwaarden genoemd dat het fiscale kader niet mag leiden tot een versoering (bezuiniging). In het nieuwe pensioenstelsel moet hetzelfde pensioenniveau te behalen zijn. Volgens de concept-MvT zou met de voorgestelde premie van 30% hieraan voldaan zijn. De budgettaire neutraliteit blijkt in twee opzichten relatief:

- Het is kennelijk een momentopname: er is geen vergelijking gemaakt over een reeks van jaren in het verleden, ook geen projectie naar de toekomst als het om de toetsing van de budgettaire neutraliteit gaat. Zijn deze conclusies juist? Zo ja, waarom wordt niet over een langere reeks van jaren bezien of aan deze eis wordt voldaan?
- Het voorgestelde aanpassingsmechanisme heeft tot gevolg dat de fiscale kaders (de premiegrens en de geëerbiedigde premiestaffels) zullen worden aangepast indien het reële rendement na 2022 lager of hoger wordt. De nieuwe fiscale kaders waren volgens de hoofdlijnennotitie “te ruim” vastgesteld t.o.v. van de premiegrens van 30% uit de MvT. De hoofdlijnennotitie sprak van een reël rendement van 3,2% met een bijbehorende reële rendementsverwachting van 19%. Er was daardoor sprake van ruimte binnen de marge van budgetneutraliteit. De premiegrens in de hoofdlijnennotitie werd echter ruimer vastgesteld op 33%, met de opmerking dat indexatie met de prijsinflatie uit de premie en de rendementen gefinancierd zou moeten worden.
Om de getallen te duiden hebben we hieronder de tabel opgenomen afkomstig van p. 28, art. 18a, lid 6 (nieuw) Wet LB¹).

N.B. volgens de tabel uit de hoofdlijnennotitie zou bij een rendement van 1,5% een premiegrens van 33% gelden. De concept MvT hanteert dus een andere opzet dan de hoofdlijnennotitie.

| Bij een rendement van meer dan | maar niet meer dan | bedraagt de premiegrens |
|--------------------------------|--------------------|-------------------------|
| - | 0,25% | 48% |
| 0,25% | 0,5% | 44% |
| 0,5% | 0,75% | 41% |
| 0,75% | 1% | 38% |
| 1% | 1,25% | 35% |
| 1,25% | 1,5% | 32% |
| 1,5% | 1,75% | 30% |
| 1,75% | 2% | 28% |
| 2% | 2,25% | 26% |
| 2,25% | 2,5% | 24% |
| 2,5% | 2,75% | 22% |
| 2,75% | 3,0% | 20% |
| 3% | 3,25% | 19% |
| 3,25% | 3,5% | 17% |
| 3,5% | 3,75% | 16% |
| 3,75% | 4% | 15% |
| 4% | - | 13% |

Echter door aanpassing van de modelparameters van de uniforme scenarioset door DNB per 1 januari 2021 kan nu weer gerekend worden met rendement van 1,5% en dus geldt volgens de tabel in de concept MvT de premiegrens van 30%. Wat wij hiermee duidelijk willen maken is dat als er sprake is van een financiële schok die leidt tot een verhoging of verlaging van 5%-punt in de compensatieperiode (2022-2036) de premiegrens (en de voorgeschreven staffel) al in de compensatieperiode worden aangepast. Deze toets vindt niet 5-jaarlijks, maar

¹ 6. Het in het eerste lid eerstgenoemde percentage wordt bij of krachtens algemene maatregel van bestuur elke vijf jaar, voor het eerst per 1 januari 2036, gewijzigd, of indien het in het eerste lid eerstgenoemde percentage eerder meer dan 5%-punt wijzigt, jaarlijks te bepalen per 1 oktober (peildatum), zoveel eerder. Een wijziging ingevolge de eerste zin wordt bekendgemaakt ten minste drie kalenderjaren voordat deze toepassing vindt en wordt bepaald aan de hand van de volgende tabel waarbij het rendement voor de toepassing van deze tabel wordt bepaald op basis van het PM percentiel van de rendementsverwachting in de meest recente door De Nederlandsche Bank gepubliceerde scenarioset, bedoeld in artikel 23b van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen, uitgaande van een portefeuille voor de helft bestaande uit AAA-staatsobligaties met een looptijd van 30 jaar en voor de helft bestaande uit beursgenoteerde aandelen

jaarlijks plaats (vgl. art. 18a, lid 6 (nieuw) Wet LB, p. 28). Het is dus niet zo dat de premiegrens en de geëerbiedigde staffels tot 2036 of later ongewijzigd blijven.

Als het reële rendement in de komende jaren naar het niveau ten tijde van de hoofdlijnennotitie opnieuw naar 3,2% (of hoger) zou gaan, zal het aanpassingsmechanisme al in 2026 (met inachtneming van de voorgeschreven 3 jaar wachttijd) worden toegepast. De premiegrens zou in dat geval in 2026 worden verlaagd naar 19%, als het aanpassingsmechanisme in de wettekst van de internetconsultatie, wordt toegepast.

Een dergelijke snelle aanpassing is naar de mening van de werkgroep in strijd met het principe van budgettaire neutraliteit. Als het aanpassingsmechanisme direct van toepassing is, dient naar onze mening de vergelijking van de budgettaire neutraliteit te worden gemaakt op basis van het daadwerkelijke reële rendement (eventueel op basis van een reeks van jaren), dus met eliminatie van de prudentie-afslag. Deze prudentie-afslag wordt immers door de werking van het aanpassingsmechanisme al snel ongedaan gemaakt als het reële rendement toeneemt in de komende jaren.

Een betere optie zou zijn om de hoogte van de premieruimte en de geëerbiedigde fiscale staffels voor de gehele compensatieperiode (dus tot 2036) ongewijzigd te laten. Als alternatief zou kunnen gelden dat de premiegrens alleen wordt aangepast in de periode 2026-2036 voor zover het reële rendement hoger is dan 3,2%. De prudentie-afslag wordt aldus geëerbiedigd.

Dit alles lijkt ons redelijk, nu de fiscale aftrek voor garantiekosten en bijstortingsverplichtingen voor toekomstige opbouw vervalt.

Het aanpassingsmechanisme is op identieke wijze van toepassing op de voorgeschreven premiestaffel (art. 38q, lid 2 (nieuw) Wet LB) en voor de lijfrente (p. 199 van de concept-MVT). De opmerkingen die hiervoor zijn gemaakt voor de vaste pensioenpremie zijn eveneens van toepassing voor deze premiebegrenzings, als deze ook zijn meegerekend in de budgettaire neutraliteit.

Zoals we hiervoor al aanstipten, is er inmiddels een nieuwe scenarioset van DNB gepubliceerd, die tot andere uitkomsten zou leiden. Graag zouden wij vernemen:

- of deze nieuwe scenarioset inderdaad zal worden toegepast en wat hiervan de consequenties zijn.
- in hoeverre bovenstaande principes en aanbevelingen onderschreven worden, ongeacht of de impact van het aanpassingsmechanisme mogelijk minder rigoureuus is door een wijziging van de DNB-scenariosets.
- In hoeverre pensioenregelingen zijn meegenomen die momenteel een hoger premieniveau kennen dan 30%. Zijn deze meegenomen bij de vaststelling van de 30% premie? Treedt er voor deze regelingen geen versobering op?

Aanbeveling

Let op de consequenties van het aanpassingsmechanisme bij wijziging van het reële rendement. Voorstel om de hoogte van de premieruimte en de geëerbiedigde fiscale staffels voor de gehele compensatieperiode (dus tot 2036) ongewijzigd te laten. Waak ervoor dat de aanpassing van het fiscale kader leidt tot een versobering (bezuiniging).

33. Aandachtspunt – Fiscaal regime en financiering indexaties, garantiekosten en kostenopslag.

P. 58 van de concept-MVT: In het nieuwe fiscale kader voor de vier typen premieovereenkomsten worden enkele parameters toegepast om de maximale premieruimte te berekenen

De eerste parameter is dat er wordt gerekend met een rendementsverwachting op basis van het reële rendement (dus met een afslag voor prijsinflatie) en op basis van een standaard beleggingsmix van 50% aandelen en 50% obligaties. Door toepassing van het reële rendement ontstaat inderdaad ruimte voor indexatie. Deze is minder ruim dan in het huidige kader voor uitkeringsovereenkomsten. De indexatie moet worden gefinancierd uit overrendement. Het is niet toegestaan om de indexatie te financieren met aparte koopsommen.

In het huidige regime is fiscaal ook loonindex toegestaan, dit wordt veel toegepast voor actieven. Daarnaast is een vaste klimming tot maximaal 3% toegestaan.

Bij de kostenopslag moeten de vermogensbeheerkosten uit het rendement betaald worden. Dit is in het huidige kader voor uitkeringsovereenkomsten niet het geval. In vergelijking met het huidige regime is sprake van een bezuiniging.

Aanbeveling

Bied ruimte voor eventuele bestaande afspraken over bijvoorbeeld de financiering van prijs- en loonindexatie door aparte koopsommen en de financiering van uitkeringsgaranties en vermogensbeheerkosten bij pensioenfondsen en verzekeraars.

34. Aandachtspunt – Fiscaal regime en afwijkend carrièrepatroon.

p.58 van de concept-MvT: Er wordt een carrièrepatroon toegepast van 3 – 2 – 1 – 0 (p. 58 concept-MvT), conform het huidige regime. In het huidige regime is een aanwijzingsmogelijkheid voorzien voor het geval het carrièrepatroon afwijkt van het veronderstelde carrièrepatroon, bijvoorbeeld 4 – 3 – 2 – 1. Is deze mogelijkheid nog steeds voorzien in het nieuwe regime? Zo neen, waarom niet?

Aanbeveling

Behoud de aanwijzingsmogelijkheid voor toepassing van een afwijkend carrièrepatroon.

35. Aandachtspunt – Fiscaal regime en overlevingstafels.

p. 58 van de concept-MvT: Voor de overlevingstafel wordt uitgegaan van de Prognosetafel AG 2020. Wordt deze prognosetafel ook toegepast door verzekeraars? Indien verzekeraars zwaardere grondslagen zouden toepassen, bijvoorbeeld een leeftijdscorrectie, kan een werknemer die kiest voor een vaste uitkering niet de afgesproken ambitie realiseren. Bij aankoop van een vaste uitkering op pensioendatum kunnen door verzekeraars gehanteerde overlevingstafels tot lagere uitkeringen leiden.

Aanbeveling

Richt het fiscale kader zodanig in dat de werknemer in staat wordt gesteld om ook bij verzekeraars die andere grondslagen hanteren (door bijv. leeftijdscorrectie in overlevingstafels) de pensioendoelstelling te kunnen realiseren.

36. Aandachtspunt – Compensatieruimte.

P. 89 van de concept-MvT: stelt dat compensatie alleen ziet op gemiste toekomstige pensioenopbouw. Juridisch en fiscaal kan de gemiste opbouw ook zien op een verlaging van de indexatie-kwaliteit, die onder het huidige regime onvoorwaardelijk kan zijn, of in het geval van voorwaardelijke indexatie, gefinancierd kan worden door afzonderlijke premies.

Aanbeveling

Besteed afzonderlijk aandacht aan de compensatieruimte. De fiscale compensatieruimte kan ook nodig zijn om te derven indexatie te compenseren.

37. Aandachtspunt – Onduidelijkheid bij overgangsbepaling leeftijdsafhankelijke premie bij premieovereenkomst en verzekerde regelingen.

P. 63 en 64 van de concept-MvT: Dit betreft het overgangsregime leeftijdsafhankelijke premie. Voor het verlengde overgangsrecht (eerbiedigende werking ná 2025) wordt in artikel 38q, lid 2 (nieuw) Wet LB onder andere verwezen naar artikel 220e Pensioenwet.

In de volgende twee gevallen is er volgens de toelichting toegang tot het verlengde overgangsrecht (mits voldaan wordt aan de overige eisen):

- a) premieregelingen met een progressieve premie
 - b) uitkeringsregelingen met een progressieve premie die zijn ondergebracht bij een verzekeraar
- Het is in de tekst van artikel 220e, lid 1, onderdeel a (nieuw) PW niet duidelijk of “ondergebracht bij een verzekeraar” ziet op beide situaties, of alleen op situatie b), zoals in bovenstaande weergave. Voor zover nodig is het verzoek om dit nog duidelijker in de tekst tot uitdrukking te brengen.
 - In situatie a) is niet relevant door welke uitvoerder of instelling de premieovereenkomst wordt uitgevoerd. Gezien het belang hiervan de suggestie om expliciet te vermelden dat situatie a) voor alle typen uitvoerders in de zin van artikel 23 PW van toepassing is, dus inclusief buitenlandse instellingen.
 - In situatie b) gaat het uitsluitend om uitkeringsovereenkomsten met progressieve premie, die worden uitgevoerd door verzekeraars, dus niet door PPI's, pensioenfondsen of buitenlandse pensioeninstellingen. Dit onderscheid wordt in de concept-MvT gebaseerd op de overweging dat verzekeraars, anders dan pensioenfondsen, geen gebruik kunnen maken van de dubbele transitie (p. 151 van de concept-MvT).

- Voorgesteld wordt om ook de andere uitvoerders (ook buitenlandse instellingen) met een bestaande uitkeringsovereenkomst toegang te verlenen tot het fiscale overgangsregime, mits aannemelijk wordt gemaakt dat de dubbele transitie in het concrete geval van het betreffende pensioenfonds of de betreffende pensioeninstelling niet of onvoldoende compensatieruimte biedt.

Aanbeveling

Verduidelijk de overgangsbepaling inzake progressieve premie.

38. Aandachtspunt – Inwerkingtreding fiscale regime.

Art. 150b PW regelt dat de specifieke voorschriften in de nieuwe wet tijdens de transitieperiode van toepassing zijn als aan drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er geldt op 31 december 2021 een bestaande pensioenovereenkomst.
- Die wordt gewijzigd met als doel te voldoen aan het nieuwe kader zoals vastgelegd in de wet.
- Er wordt geen gebruik gemaakt van het overgangsrecht inzake de na 2026 leeftijdsafhankelijke stijgende pensioenpremies.

De bepaling geeft sociale partners en hun pensioenuitvoerders de ruimte om op 31 december 2021 bestaande pensioenovereenkomsten in 2022 of 2023 eerst nog een keer te wijzigen zonder het doel daarbij te voldoen aan het nieuwe kader zoals vastgelegd in de wet om daarna nog een keer te wijzigen maar dan met het doel om te voldoen aan het nieuwe kader zoals vastgelegd in de wet.

Voorbeeld: sociale partners en pensioenfondsen besluiten om per 1 juli 2022 de uitkeringsovereenkomst op een aantal punten te wijzigen of om deze om te zetten in een premieovereenkomst conform het huidige art. 10 PW. Daarna wordt de aldus gewijzigde pensioenovereenkomst wederom gewijzigd (bijvoorbeeld per 1 januari 2023) in een premieovereenkomst conform het nieuwe kader zoals vastgelegd in de wet.

De wijziging per 1 juli 2022 is echter niet mogelijk omdat het nieuwe art. 38q Wet LB meebrengt dat als de pensioenregeling op meer dan ondergeschikte punten wordt gewijzigd, vanaf dat tijdstip meteen moet worden voldaan aan het nieuwe fiscale regime. Anders gezegd, het overgangsrecht in art. 150 b PW sluit niet aan op dat in art. 38q Wet LB.

Aanbeveling

Laat de tekst van art. 38q wet LB beter aansluiten op die van art. 150b PW. De kern wordt dan dat de nieuwe fiscale voorschriften van toepassing zijn vanaf het moment dat de nieuwe premieovereenkomst conform het wettelijke kader inwerking treedt.

Hoofdstuk 6: Waarborgen voor evenwichtige transitie

39. Aandachtspunt – Collectieve waardeoverdracht en wettelijk individueel bezwaarrecht

P.71-72 van de concept-MvT: In het nieuwe pensioenregime geldt een standaard invaarpad waarbij volgens art. 150I (nieuw) PW de waarde van diens opgebouwde pensioenaanspraken en rechten wordt aangewend bij het pensioenfonds “overeenkomstig de gewijzigde pensioenovereenkomsten, tenzij dit onevenredig ongunstig zou zijn voor deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever”. In juridische zin kwalificeert invaren als een zgn. collectieve interne waardeoverdracht, waarbij het wettelijk individuele bezwaarrecht van de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners of de pensioengerechtigden zoals dat geldt in het huidige pensioenregime vervalt.

In de praktijk van interne/externe collectieve waardeoverdrachten leidt het in de bestaande PW verankerde individuele bezwaarrecht niet of nauwelijks tot problemen. De mogelijkheid van individueel bezwaar dwingt ertoe “om nut en noodzaak van een hervorming en het voordeel daarvan voor deelnemers goed uit te leggen” (aldus Martine Wolzak, Financieel Dagblad 25 januari, p. 19) en kan daardoor het maatschappelijk draagvlak voor het nieuwe pensioenregime juist vergroten. Daarnaast respecteert instandhouding van het wettelijk individuele bezwaarrecht het eigendomsrecht van de (gewezen) deelnemers, gewezen partners en gepensioneerden waardoor onnodige argwaan en juridische procedures kunnen worden voorkomen.

Aanbeveling

Behoud het wettelijk individuele bezwaarrecht bij interne collectieve waardeoverdracht.

40. Aandachtspunt – Rol sociale partners én pensioenfonds bij invaren.

P. 70 concept MvT (6.2.3) De besluitvorming en het initiatief om de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen ligt bij de sociale partners / de werkgever. Het standaard invaarpad betekent dat wordt ingevaren, tenzij dit onevenredig zou uitpakken voor bepaalde groepen deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden of de werkgever. De feitelijke uitvoering van het invaren heeft de vorm van een interne waardeoverdracht binnen het pensioenfonds. Als de sociale partners / de werkgever besluiten om niet in te varen moeten ze dat onderbouwd toelichten aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds meldt vervolgens aan de werkgever of de analyse en onderbouwing wordt gedeeld en informeert de organen van het fonds daarover. We vinden dat het pensioenfonds daarmee in een erg passieve rol zit. Zonder verzoek van sociale partners / werkgever kan het niet eigenstandig besluiten tot invaren. Dit lijkt ons vooral problematisch voor gesloten fondsen of fondsen waarvan de werkgever niet meer bestaat. Ook zij kunnen goede redenen hebben om in te varen. Of kan bijvoorbeeld de VO of BO de rol van sociale partners innemen? Ook voor fondsen met een sterk vergrijsde populatie met weinig actieve deelnemers ten opzichte van de slapers en pensioengerechtigden is het problematisch als zij niet kunnen besluiten over invaren, zolang de sociale partners / werkgever geen verzoek doen. Hun verantwoordelijkheid betreft immers ook de grote groep niet-actieven.

Om de evenwichtigheid te borgen zou in dergelijke gevallen een zwaardere rol voor het VO of het BO kunnen gelden. Met name als het gaat om APF'en bevelen we aan goed te kijken hoe de evenwichtigheid geborgd blijft omdat de belangen van de deelnemers in een kring niet altijd hetzelfde zijn als die van een bestuur van een APF.

Aanbeveling

Bied ook de mogelijkheid aan pensioenfondsen zelfstandig te besluiten tot invaren, uiteraard met inachtneming van alle waarborgen voor evenwichtigheid en betrokkenheid van de interne organen van het fonds (met aandachtspunt bij het APF). Hiermee wordt ook gesloten fondsen de mogelijkheid aangeboden om in te varen.

41. Aandachtspunt – Niet-invaren en ringfencing.

P. 70-71 en 75 van de concept-MvT: De stukken besteden terecht veel aandacht aan ringfencing. Dit speelt in de situatie dat niet wordt ingevaren (legacy blijft in stand) en daarnaast vindt vanaf wijziging van de pensioenovereenkomst pensioenopbouw plaats op basis van het nieuwe wettelijke kader (op basis van de nieuwe premieovereenkomst of de verbeterde premiereregeling bij hetzelfde pensioenfonds).

Het verbod op ringfencing leidt ertoe dat tekorten in de ene pensioenregeling dienen te worden aangezuiverd met overschotten in de andere pensioenregeling binnen hetzelfde pensioenfonds (het pensioenfonds en het daarin aanwezige vermogen is financieel gezien één geheel). De nieuwe premieovereenkomst of de verbeterde premieovereenkomst kent geen tekorten en overschotten omdat het uitgangspunt is dat ieder een aanspraak heeft op een stuk pensioenkapitaal als onderdeel van het totale vermogen van het pensioenfonds of aanspraak heeft op een individueel pensioenkapitaal.

Aanbeveling

Maak duidelijk hoe het verbod op ringfencing in zijn werk gaat in de situatie dat een pensioenfonds besluit om niet in te varen. In de wet zou ringfencing kunnen worden opgenomen (gelijk de bij een APF aanwezige kringen).

42. Aandachtspunt – Niet-invaren en advies/instemming organen.

Indien gekozen wordt in te varen zijn er allerlei waarborgen opgenomen waarbij stakeholders zoals het VO of de RvT en DNB toetsen of deze keuze voldoende onderbouwd en evenwichtig is. Maar de keuze om niet in te varen is net zo zwaar als de keuze dit wel te doen.

Aanbeveling

Advies om (intern) toezicht een gelijke rol toe te schrijven bij de keuze voor niet-invaren als dat het al heeft bij de keuze voor wel invaren.

43. Aandachtspunt – Invaren voor alle pensioensoorten.

Indien door sociale partners/bestuur wordt gekozen voor invaren, dan dient dit te gelden voor alle pensioensoorten, dus ook voor opgebouwd NP, bijzonder NP, ingegaan arbeidsongeschiktheidspensioen, premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, etc. We zien dit niet duidelijk genoeg in de wetstekst staan. Indien pensioensoorten achter mogen blijven in het huidige pensioenstelsel of anderszins niet in het nieuwe stelsel worden ingevaren, maakt dit de uitvoering lastig.

Aanbeveling

Maak duidelijk dat de keuze voor invaren betekent dat dit integraal op alle pensioensoorten van toepassing is. Als daarvoor aanvullende wetgeving nodig is, geef dat ook aan.

44. Aandachtspunt – Invaren voor buitenlandse pensioeninstellingen.

P. 20 en 70 concept-MvT: Invaren is alleen toegestaan voor pensioenfondsen (artikel 150m (nieuw) PW. Hiermee kunnen buitenlandse pensioeninstellingen, bijvoorbeeld Belgische fondsen, die onder de werking van de Pensioenrichtlijn vallen geen gebruik maken van het invaarregerime.

Aanbeveling

Sta ook buitenlandse pensioeninstellingen toe gebruik te maken van het invaarregerime wanneer dit onderscheid tussen Nederlandse en buitenlandse pensioenfondsen niet gerechtvaardigd is. Anders zou de Toelichting moeten verduidelijken waarom alleen Nederlandse pensioenfondsen in aanmerking komen.

45. Aandachtspunt – Financiering fouten en nagekomen toekenningen bij transitie.

Door diverse partijen in de markt (waaronder de Ombudsman Pensioenen) is terecht aandacht gevraagd voor de problematiek van fouten in het verleden. Als een deelnemer na transitie van zijn pensioenregeling naar het nieuwe wettelijke kader erachter komt dat bij de berekening van zijn opgebouwde pensioenaanspraken (voordat de regeling werd gewijzigd naar het nieuwe wettelijke kader), was gebaseerd op te weinig deelnemersjaren, dan heeft hij recht op meer pensioen. Wie gaat dat betalen? De werkgever is de meest voor de hand liggende partij, maar als die niet meer bestaat komt de rekening toch bij het pensioenfonds terecht. Bovendien komt het in de praktijk ook voor dat de fout niet bij de werkgever ligt, maar bij de pensioenuitvoerder. Wie gaat het dan betalen in het nieuwe stelsel? Moet dit uit de solidariteitsreserve bekostigd worden? Maar die moet er dan wel zijn (en voldoende).

Aanbeveling

Sta tijdig (vooraf) stil bij het dilemma welke partij betaalt voor mogelijke fouten en nagekomen toekenningen bij de omrekening van opgebouwde pensioenen en op welke wijze dit gefinancierd kan worden.

46. Aandachtspunt – Implementatietermijn.

De tijdsplanning is dat uiterlijk 1-1-2024 het transitieplan gereed moet zijn, waarna uiterlijk 1-7-2024 het implementatieplan gereed moet zijn. Uitgaande van deze uiterste data start de implementatie zelf op 1-7-2024 en moet zijn afgerond op 1-1-2026. In de praktijk betekent dit dat betrokken partijen (uitvoeringsinstellingen en leveranciers van software voor pensioenuitvoering) slechts 1,5 jaar hebben om de implementatie te realiseren. We schatten in dat dit te kort kan zijn voor deze betrokken partijen.

Aanbeveling

Houd voor de periode van implementatie er rekening mee dat een periode van 2 jaar voor de bij de uitvoering betrokken partijen (o.a. uitvoeringsinstellingen en leveranciers van software voor pensioenuitvoering) zeker nodig is.

47. Aandachtspunt – Termijn inleveren transitieplan voor rechtstreeks verzekerde regeling.

In artikel 150c van de concept wettekst en hoofdstuk 6.1 van de MvT, is in navolging van de pensioenfondsen, een vergelijkbaar tijdspad voor werkgevers met verzekerde regelingen opgenomen. Dit betekent dat ook deze werkgevers al op 1 januari 2024 een geaccordeerd transitieplan moeten hebben waarin alle wijzigingen zijn opgenomen.

De transitie periode is voor verzekerde regelingen erg kort. Dat kan voor deze regelingen ook later, mits er genoeg tijd resteert voor de implementatie uiterlijk 1-1-2026. Uitvoeringstechnisch zal dat haalbaar zijn en het geeft lucht aan de advieswereld om niet al voor 1-1-2024 alle ca. 50.000 regelingen bij verzekeraars en PPI's tegen het licht te houden. Vooral voor kleinere werkgevers is het belangrijk dat zij de mogelijkheid hebben in overleg met de pensioenuitvoerder zelf de datum kunnen bepalen zodat de korte tijd voor aanleveren van het transitieplan niet leidt tot mogelijk grote financiële verschillen.

Verzekeraars.

Aanbeveling

Bied werkgevers met verzekerde regelingen de ruimte af te wijken van het voorgeschreven tijdspad wat betreft de aanlevering van het transitieplan en de implementatietermijn.

48. Aandachtspunt – Verzenden transitieplan naar pensioenuitvoerder.

Niet in alle gevallen is het vanzelfsprekend dat het transitieplan naar de huidige pensioenuitvoerder moet worden gestuurd, die vervolgens een implementatieplan moet opstellen. Bij de overgang van een verzekerde uitkeringsregeling naar een premieovereenkomst is het niet vanzelfsprekend dat de huidige uitvoerder ook deze nieuwe regeling zal uitvoeren. De best passende uitvoerder voor de premiereregeling zal in veel gevallen nog geselecteerd moeten worden. Als dit ook allemaal vóór 1 januari / 1 juli 2024 moet plaatsvinden, legt dat onevenredig veel druk op werkgevers, adviseurs en verzekeraars en PPI's in die eerste twee jaar van de transitieperiode.

Aanbeveling

Houd er rekening mee dat het transitieplan ook bij een andere dan de huidige pensioenuitvoerder kan worden ingediend, namelijk de uitvoerder van de nieuwe regeling (die niet vanzelfsprekend de huidige uitvoerder is).

49. Aandachtspunt – Overgangsmaatregel en transitieplan.

Opmerkelijk is dat er geen transitieplan hoeft te worden opgesteld (en derhalve ook de mijlpaal van 1 januari 2024 niet van toepassing is) als de werkgever gebruikt maakt van de overgangsmaatregel om een leeftijdsafhankelijke staffel te blijven voeren. Dit kan een extra (puur uitvoeringstechnische) stimulans zijn om van de overgangsmaatregel gebruik te maken.

Aanbeveling

Schrijf in alle gevallen een transitieplan voor waarin de gemaakte keuzes en beweegredenen zijn opgenomen, ongeacht of een werkgever kiest voor overgangsmaatregel of niet.

50. Aandachtspunt – Ontbreken van wettelijke grondslag voor compensatie.

In de concept wetteksten ontbreekt een wettelijke grondslag voor compensatie terwijl de concept toelichting het woord 'compensatie' tientallen keren noemt. Naar huidig recht is compensatie als onderdeel van een te wijzigen pensioenregeling vooral jurisprudentierecht. Vermoedelijk zal de wetgever dat niet willen wijzigen, maar is het te verwachten dat dit terugkomt in de parlementaire toelichting op de wet?

Aanbeveling

Neem in de PW een wettelijke grondslag voor compensatie op of maak duidelijk in de MvT waarom dat niet aan de orde zou zijn.

51. Aandachtspunt – Compensatieregeling.

P. 90 van de concept-MvT: Werknemers die bij hun werkgever vanaf wijziging van de pensioenovereenkomst een leeftijdsafhankelijke premie krijgen, ontvangen bij een nieuwe werkgever compensatie (indien die regeling aldaar aanwezig is). Andersom kan zich ook voordoen. Een werknemer spreekt met de huidige

werkgever compensatie af en krijgt die niet bij een nieuwe werkgever die voor alle werknemers een leeftijdsonafhankelijke premie hanteert (dus geen compensatie afspreekt). Deze concept bepaling komt de werkgroep willekeurig over. Indien een werknemer overweegt over te stappen naar een nieuwe werkgever, kijkt deze naar de aanwezige arbeidsvoorwaarden en dat zou als vanzelfsprekend ook moeten gelden ten aanzien van pensioen.

Aanbeveling

Schrap de regeling inzake compensatie voor nieuwe deelnemers aan de pensioenregeling en voor degenen die de deelname aan de pensioenregeling beëindigen, omdat deze leidt tot allerlei ongewenste ongelijkheden.

52. Aandachtspunt – Compensatietermijn.

P. 88 e.v. van de concept-MvT (6.2.5):

De voorstellen voor invaren zijn gebaseerd op de gedachte dat de transitie evenwichtig moet verlopen. Er wordt voorgesteld het verschil tussen de toekomstige opbouw, berekend o.b.v. het systeem van “netto profijt” bij uitkeringsovereenkomsten, dan wel “bruto profijt” bij premie- en kapitaalovereenkomsten te compenseren, voor zover dit niet kan worden gerealiseerd via het invaren van opgebouwde rechten onder het oude systeem. Hierbij wordt uitgegaan van budgetneutraliteit.

Wij zien twee complicaties bij deze aanpak:

- het verschil tussen beide systemen wordt berekend over de volledige toekomstige duur van de pensioenopbouw. Het lijkt ons praktisch niet uitvoerbaar om het verschil in waarde in 10 jaar te compenseren.
- het is tegenstrijdig om een verschil in pensioenuitkomst voor de volledige toekomstige duur in maar 10 jaar te compenseren. In die situatie is de deelnemer na 10 jaar al volledig gecompenseerd voor een pensioenwaarde die hij in de oude regeling pas in de (verre) toekomst zou verkrijgen. Dit lijkt op een voorfinanciering van een (weliswaar voorwaardelijke) pensioentoezegging.

Het voorstel is dan ook om de termijn van compensatie aan sociale partners over te laten.

Aanbeveling

Houd compensatie praktisch uitvoerbaar en laat de termijn van compensatie aan sociale partners over.

53. Aandachtspunt – Transitiecommissie.

P. 95 concept-MvT (6.2.7.) Bij de tijdelijke transitiecommissie kunnen partijen terecht die betrokken zijn bij het sluiten van een pensioenovereenkomst, als zij een gezamenlijk verzoek doen vóór 1 januari 2023 voor bemiddeling, dan wel vóór 1 januari 2024 voor bindend advies. Volgens de concept MvT heeft deze commissie tot doel ondersteuning te bieden aan sociale partners, dan wel werkgevers en werknemers, die geen overeenstemming kunnen krijgen over de pensioenregeling of de transitie daar naartoe. Uit het gehele consultatiedocument blijkt dat de vorming van de pensioenovereenkomst een intensief, iteratief proces is, waarin juist ook de pensioenuitvoerders en met name de pensioenfondsen een zware rol hebben. Wanneer er vertraging in het proces ontstaat of dreigt te ontstaan door onenigheid tussen partijen, waardoor deadlines in gevaar komen, met alle risico's van dien voor de uitvoerbaarheid, is het wenselijk ook de pensioenuitvoerders te betrekken bij de transitiecommissie.

Aanbeveling

Gezien de korte tijdslijnen en het grote belang van alle betrokkenen bij een slagvaardig proces pleiten wij ervoor ook pensioenfondsen toegang te geven tot de transitiecommissie.

Hoofdstuk 7: Governance in het nieuwe pensioenstelsel

54. Aandachtspunt – Implementatieplan en governance.

P. 98 concept – MvT (6.3.2 en hfd 7): In het implementatieplan moeten pensioenfondsen uiteenzetten hoe zij het NPC gaan uitvoeren en hoe zij die uitvoerbaarheid borgen. MvT geeft aan welke elementen opgenomen moeten worden in het implementatieplan, zoals de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's en risicobeheersing. Wij pleiten ervoor dat daarin ook wordt opgenomen hoe het pensioenfonds de uitvoering wil organiseren en vooral met welk governancemodel. Immers de overgang naar het nieuwe pensioencontract betekent een fundamentele wijziging van een uitkeringsregeling naar een premieregeling. Daarvoor zijn andere competenties en besluitvormingsprocessen nodig, afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt. Vooral de keuze wel of geen solidariteitskenmerken is belangrijk. De vraag is of een regeling zonder solidariteitskenmerken een 'zware' governance met veel belangenvertegenwoordiging in het bestuur nodig heeft. Een stap verder zou zijn om een heroverweging te maken van de bestaande governance-modellen.

Aanbeveling

Neem in het implementatieplan ook de onderbouwing op waarom gekozen is voor juist die uitvoering en dat governancemodel.

55. Aandachtspunt – Pensioendoelstelling.

P. 105 van de concept-MvT: Met het vervallen van de bevoegdheden over de hoogte en toereikendheid van de premies, vervullen zowel het pensioenfonds als de fondsorganen vanuit hun inspraakmogelijkheden geen jaarlijkse signaalfunctie meer of de pensioenambitie al dan niet haalbaar is. In het pensioenakkoord vervalt de aanspraak, de dekkingsgraad en daarmee de jaarlijks terugkerende discussies over de mogelijkheid van indexatie van de opgebouwde aanspraken. Voor deelnemers wordt het daardoor minder duidelijk of men nu voor- of achterloopt op de pensioendoelstelling.

Aanbeveling

Zorg voor een jaarlijkse toets door pensioenfonds en fondsorganen van de haalbaarheid van de pensioendoelstelling in het geval sociale partners een pensioendoelstelling hebben afgesproken. Daardoor zijn het pensioenfonds en de fondsorganen zich jaarlijks ervan bewust of men voor- of achterloopt op de pensioendoelstelling.

56. Aandachtspunt – Rol van Raad van Toezicht bij invaren

- P. 108 in de concept MvT: Voor de RvT wordt voorgesteld dat ook in geval van een Bpf een goedkeuringsrecht bestaat over beleid voor het aangaan en beëindigen van een uitvoeringsreglement. Er wordt echter niet een eventueel goedkeuringsrecht of adviesrecht met betrekking (tot het besluit) tot invaren genoemd. Dit zou wel logisch zijn, omdat invaren een zeer belangrijke besluit is dat op zijn minst een adviesrecht van de RvT vergt.
- Op grond van de algemene taakomschrijving (104 PW) maken we op dat het intern toezicht alleen een rol zou hebben bij externe waardeoverdracht, niet bij interne waardeoverdracht. Echter het is onduidelijk waar de opmerking op blz. 101 van de concept-MvT op gebaseerd is, waarin staat dat het interne toezicht bij invaren een rol heeft bij de beoordeling van de evenwichtigheid. P. 108 in de concept MvT: Voor de RvT wordt voorgesteld dat ook in geval van een Bpf een goedkeuringsrecht bestaat over beleid voor het aangaan en beëindigen van een uitvoeringsreglement. Er wordt echter niet een eventueel goedkeuringsrecht voor het besluit tot invaren genoemd. Dit zou wel logisch zijn, omdat invaren een interne waardeoverdracht is waarop de RvT wel een goedkeuringsrecht heeft.

Aanbeveling

Verduidelijk de rol van de RvT bij zowel het besluit tot invaren als interne cwo.

Hoofdstuk 8: Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel

57. Aandachtspunt – Communicatie over premieovereenkomst.

Het nieuwe pensioenstelsel beweegt zich naar wat internationaal gebruikelijk is. D.w.z. individueel pensioenvermogen en een pensioenuitkomst die fluctueert met de beleggingsopbrengst. Dat vergt een andere, meer persoonsgerichte communicatie. Het is aanbevelenswaardig om internationaal de beste vormen van hetgeen gecommuniceerd wordt in beeld te brengen en daarvan te leren door het ontwikkelen van een eigen standaard die door pensioenuitvoerders kan worden gebruikt. Daarbij kan ook worden gekeken naar de uitvoeringstechnische instrumenten en vaardigheden die de pensioenuitvoerder nodig heeft om transparant te kunnen communiceren. De hoogte van de communicatiekosten als onderdeel van de totale kosten van een pensioenregeling zullen daarbij aanvaardbaar dienen te blijven. In Zweden en Denemarken blijken deze communicatiekosten door standaardisering van de communicatie redelijk beperkt te zijn gebleven.

Aanbeveling

Verzamel best practices van landen, en hun pensioenuitvoerders, die voldoende ervaring hebben met communicatie met de deelnemer over premieovereenkomsten.

58. Aandachtspunt – Herstel vertrouwen met gerichte communicatie.

Door gebrek aan kennis ervaren deelnemers niet snel verandering en dus blijft wantrouwen. De kennis over en betrokkenheid bij pensioenen is laag. De belangstelling en kennis nemen toe als de deelnemer ouder wordt. Dat verandert niet door het invoeren van een nieuw stelsel. We moeten ervanuit gaan dat veel deelnemers niet begrijpen wat er verandert. Van veel veranderingen zullen ze zeggen: ‘Maar dat is nu toch ook al zo?’. Pas de communicatie aan naar ‘dat was al enigszins zo, maar dat is nu ook beter vastgelegd en geregeld.’ “Ja, pensioenen konden altijd al dalen, maar voortaan is veel duidelijker wanneer dat wel of niet gebeurt”. “Ja, solidair waren we altijd al met elkaar, maar met de solidariteitsreserve is het veel duidelijker wat je dat kost en wat je ervoor terugkrijgt”

Aanbeveling

Stem de communicatie af op wat de wijziging voor de deelnemer in praktische zin inhoudt in zijn belevingswereld en vermijd ‘techniek onder de motorkap’.

59. Aandachtspunt – Keuzebegeleiding en persoonlijke communicatie over pensioen.

De nieuwe wet verplicht tot correcte, duidelijke, evenwichtige en tijdige informatievoorziening aan deelnemers over de te kiezen nieuwe pensioenregeling. Dit zijn informatiebepalingen die nu ook al gelden. Er komt één open norm voor de informatievoorziening bij: een deelnemer moet passende keuzes kunnen maken. En in de concept MvT staat duidelijk aangegeven dat uitvoerders hun deelnemers mogen stimuleren zich te laten adviseren over de keuzes die ze willen en kunnen maken. Dat is zeer positief, met name omdat het persoonlijke pensioengesprek zeer gewaardeerd wordt door deelnemers en hen echt helpt de juiste keuzes te maken. Een persoonlijk pensioengesprek zou periodiek moeten plaatsvinden vanaf het 45e levensjaar. Deelnemers worden dan tijdig geactiveerd en betrokken bij hun financiën voor later, waaronder hun pensioen. Dan hebben ze bovendien nog voldoende tijd om te handelen als dat nodig is.

Aanbeveling

Stimuleer periodiek en persoonlijk pensioengesprek vanaf het 45e levensjaar

60. Aandachtspunt - Visualiseer gevolgen van wijziging.

Zorg ervoor dat de gewijzigde werking van de nieuwe pensioenregeling ten opzichte van de huidige pensioenregeling zoveel mogelijk visueel in één oogopslag met elkaar te vergelijken zijn. Links op de visual zie je hoe het nu werkt, rechts hoe het gaat werken. In hoofdlijnen, want wie meer wil weten over de premie, de toe- of afname van de solidariteitsreserve en de toedeling van beleggingsresultaten kan altijd nog meer informatie krijgen. Het belangrijkste is juist om heel kort en krachtig huidig en nieuw vergelijkbaar te maken, zodat de drempel om je er verder in te verdiepen, verlaagd wordt: “Aha, werkt het zo! Dat snap ik!” Dit geldt uiteindelijk ook voor gevolgen in bedragen. Volsta niet met maatmanberekeningen die “uitwijzen dat iedereen er gemiddeld niet op achteruit gaat”, maar laat in het digitale portaal van een deelnemer zien wat het ouderdomspensioen/partnerpensioen straks naar verwachting wordt ten opzichte van het huidige. Pas dan weet je precies waar je aan toe bent. Pas dan bewijs je dat eventuele negatieve effecten van de overgang naar het nieuwe te bereiken pensioen daadwerkelijk worden gecompenseerd. En geef voor beide situaties ook weer wat er gebeurt als het tegen- en meezit.

Aanbeveling

Visualiseer gevolgen door huidige en nieuwe pensioenregeling in persoonlijk overzicht naast elkaar kort en duidelijk in beeld te brengen.

61. Aandachtspunt - Bewustwording i.p.v. informeren.

Nieuwe pensioenwet richt zich nog steeds te veel op informatieverstrekking en -overdracht in plaats van gedragsbeïnvloeding

Inmiddels weten we vanuit de gedragswetenschappen dat duidelijk informeren niet automatisch leidt tot (relevante) actie. In de pensioenwet wordt telkens gesproken over uitlegbaarheid en geven van informatie. Natuurlijk is dat belangrijk, maar niet zaligmakend. Zeker niet als uitlegbaarheid wordt geïnterpreteerd als uitleg geven over de techniek en over het systeem.

In onze ogen zal de communicatie vooral gericht moeten zijn op bewustwording en gedragsbeïnvloeding. Gedrag van deelnemers wordt veelal door onbewuste en emotionele factoren bepaald.

Het nieuwe pensioenstelsel en de wet zijn rationeel van aard. De communicatie over de vernieuwing van de pensioenen moet -wil deze tot vertrouwen, acceptatie, gedrag en activatie van deelnemers leiden- meer doen dan een rationele uitleg van de veranderingen geven. Communicatie moet het onbewuste en de emotie zien te raken wat leidt tot reactie van: 'Ik snap het', 'Ik begrijp het', 'Het zit goed in elkaar', 'Het gaat eerlijk', 'Het voelt goed zo' etc. Dit betekent optimale persoonlijke communicatie en gedragsinterventies toepassen die deelnemers aanzetten tot relevante actie. Om dit te kunnen realiseren en de effectiviteit ervan te kunnen bepalen dienen in communicatieplannen gedragsdoelen gesteld te worden.

Lukt het niet om de emotie te raken? Dan raakt een deelnemer niet gemotiveerd om te handelen. En in het slechtste geval gaat hij of zij zich verzetten, bijvoorbeeld tegen de waardeoverdracht bij de rechter. De emotie raken kan door op het juiste moment, op de juiste toon een relevante boodschap over te brengen. Dat houdt ook in: veel weglaten wat niet direct belangrijk is. "Snackcontent"² aanbrenge, mensen met korte relevante informatie net voldoende vertellen om te onthouden, zodat dat blijft hangen. Accepteer dat de rest dan nog wel een keer volgt, als de deelnemer daaraan toe is.

Aanbeveling

Besteed bij de communicatie vooral aandacht aan bewustwording en gedragsverandering. En veel minder aan informatieverstrekking over de techniek en het systeem.

(Wie in zijn of haar auto stapt, rekent erop probleemloos op de plaats van bestemming te komen, zonder eerst de handleiding te hoeven raadplegen om te weten te komen, hoeveel omwentelingen de nokkenas tijdens de rit zal maken.)

62. Aandachtspunt – Zorgplicht bij invoering keuzebegeleiding.

P. 109 e.v. van concept MvT (8.3);

Het nieuwe pensioenstelsel is vrij complex voor werkgevers en deelnemers. Pensioen wordt persoonlijker en er zijn veel (nieuwe) keuzes te maken. Deze flexibiliteit is goed maar heeft zeker sturing nodig. Een gedegen advies bij deze vraagstukken is naar onze mening noodzakelijk en zorgt voor een goede invulling van de zorgplicht vanuit werkgever en uitvoerder. Toch ontbreekt in de concept-MvT de belangrijke rol die de Wft-adviseur bij dat keuzeproces vervult. In plaats daarvan wordt de belangrijkste informerende rol bij de pensioenuitvoerder neergelegd. Dit kan ertoe leiden dat er op grote schaal standaardoplossingen (defaults) worden doorgevoerd, met het risico dat deze niet optimaal aansluiten bij de wensen, doelstellingen en risicobereidheid van de werkgevers en de risicohouding van de werknemers.

Aanbeveling(en)

- Geef de Wft-adviseur een duidelijke plek bij de keuzebegeleiding zodat een passend advies kan worden gegeven. Maak het advies financieel toegankelijk en/of aftrekbaar.
Faciliteer persoonlijk advies door:
 - Het creëren van een aftrekrimte voor dit advies.
 - Invoering van een werkkostenregeling waarbij invulling kan worden gegeven aan persoonlijke begeleiding.

² Metafoor voor hapklare brokjes informatie, zorgvuldig gefilterd (alleen relevante info). 'Snacken' is laagdrempelig, dat beoogt deze informatieverstrekking ook te zijn.

- Bouw ruimte in bij de vaststelling van budgetten voor een pensioenregeling voor advies en begeleiding van deelnemers (waarbij dit adviesbudget echter niet de fiscale ruimte voor de pensioenregeling aantast).
- Maak ruimte voor maatwerk, maar beperk de keuzeopties, omdat bij de evaluatie van de WVP is gebleken dat deelnemers niet altijd de keuze maken die voor hen het meest passend is.

63. Aandachtspunt – Passend advies door pensioenuitvoerder bij uitbrengen voorstel.

Het is begrijpelijk dat verzekeraars, PPI's of APF'en een voorstel mogen doen bij regelingen die bij hen zijn ondergebracht om de regeling aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Deze uitvoerders zullen echter de voorgestelde wijziging alleen mogen accepteren als het advies hierover door een adviseur met een Wft-vergunning is gegeven. Wanneer de werkgever het voorstel van de uitvoerder accepteert, zonder zelf een bevoegde adviseur in te schakelen, zal de uitvoerder zorg moeten dragen dat de voorgestelde regeling passend is voor de werkgever.

Aanbeveling

Borg passend advies (conform Wft) bij uitbrengen van een voorstel door pensioenuitvoerder.

64. Aandachtspunt – Passend advies door pensioenuitvoerder bij keuzemogelijkheden

Ook het voorstel dat de pensioenuitvoerder mag adviseren rondom keuzemogelijkheden binnen een pensioenproduct (open norm zoals beschreven onder 8.3 van de MvT) is begrijpelijk. Echter de deelnemer heeft mogelijk ook nog andere producten die van invloed kunnen zijn bij de keuzemogelijkheden (de deelnemer zal steeds vaker bij verschillende uitvoerders pensioen hebben opgebouwd). De pensioenuitvoerder kan dan de gevolgen van het advies over een keuzemogelijkheid niet volledig overzien. In deze situaties is een onafhankelijk en deskundig adviseur met minimaal Wft-vergunning gewenst.

Aanbeveling

Borg passend advies (conform Wft) rondom keuzemogelijkheden bij het volledig informeren van de deelnemer door pensioenuitvoerder.

Hoofdstuk 9: Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening

65. Aandachtspunt – Juridische risico's bij invaren (inz. Europees recht).

In de concept-MvT wordt in de paragrafen 6.2.3.3 en 9.2 het eigendomsrecht besproken. Er wordt gesteld dat de verplichting om het eigendomsrecht te beschermen primair bij de Staat ligt. Het invaren wordt niet als een groot risico gezien omdat er geen rechten worden ontnomen; het gaat immers meer om regulering van eigendom waarbij bestaande aanspraken worden omgezet in een nieuw pensioenvermogen. Echter de juridische risico's voor sociale partners/besturen van pensioenfondsen zijn hiermee niet weggenomen.

Aanbeveling

Geef als wetgever/overheid duidelijke uitspraak of geef een garantie af of neem aansprakelijkheid over omtrent de juridische risico's van eventuele aantasting van het eigendomsrecht bij invaren.

66. Aandachtspunt – Individueel bezwaarrecht (kijk naar andere landen).

Internationaal gezien is er geen land aan te wijzen waar eerder de wetgever en sociale partners een transitie van pensioenen inclusief het invaren vanuit uitkeringsovereenkomsten naar premieregelingen hebben afgesproken en uitgevoerd. Het wetsvoorstel Toekomst Pensioenen beoogt een unieke pensioenstelselhervorming met een collectieve transitie zonder individueel bezwaar- dan wel keuzerecht van de pensioenbelanghebbenden wettelijk te regelen. Wij voorzien de nodige juridische en uitvoeringstechnische haken en ogen. Mede omdat dit een uiterst complexe opgave is, diverse belangen tegen elkaar moeten worden afgewogen en vertrouwen een grote rol daarbij speelt, bestaat er geen zekerheid dat iedereen mee wil doen met het invaren. Vanuit een internationaal perspectief pleit de werkgroep voor handhaving van een wettelijk individueel bezwaar c.q. keuzerecht van pensioenbelanghebbende om wel of niet mee te doen met de transitie van oud naar nieuw. Daarbij zou een spijtoptantenregeling voor bepaalde tijd ingevoerd kunnen worden voor degenen die alsnog op een later moment hun oude pensioenaanspraken willen 'invaren' in de nieuwe pensioenregeling. Voor de pensioenaanspraken en -rechten die achterblijven in de dan gesloten pensioenregeling, zal de pensioenuitvoerder samen met de pensioenbelanghebbenden de gelegenheid moeten krijgen om de nieuwe financiële spelregels toe te passen (MvT p. 69 en 70 met noot 79).

Aanbeveling

Handhaaf het wettelijk individuele bezwaar- c.q. keuzerecht ten aanzien van invaren, introduceer een 'spijtoptantenregeling' en zorg voor een goed alternatief voor achterblijvers.

Hoofdstuk 10: Nabestaandenpensioenen

67. Aandachtspunt – Partnerpensioenen ná pensioendatum

P. 129 van de concept-MvT: Dekking overlijdensrisico ná pensioendatum via een apart kapitaal of onderdeel van het ouderdomspensioenkapitaal?

De dekking van het overlijdensrisico na de pensioendatum geschiedt op kapitaalbasis (artikel 16, lid 1b noemt het opbouwbasis). In de MvT wordt gesproken van een ‘bijzonder partnerschap bij echtscheiding’ en van ‘een deel van het partnerpensioen uit te ruilen naar ouderdomspensioenen’. Dit suggereert dat er een apart kapitaal voor de aankoop van het partnerpensioen wordt opgebouwd, dan wel dat vooraf wordt afgesproken dat er ook gespaard wordt voor deze dekking (vergelijkbaar met de huidige staffel 2). Als een werkgever geen partnerpensioen op opbouwbasis wil toezeggen (vergelijkbaar met de huidige ‘staffel 1’), dan zal er geen sprake zijn van ‘bijzonder partnerpensioenen’ en ‘uitruil van partnerpensioenen naar ouderdomspensioenen’. Onduidelijk is of de fiscaal gemaximeerde premie lager is dan 30% als een werkgever geen partnerpensioen i.g.v. overlijden na pensioendatum op spaarbasis wil toezeggen.

Dit staat overigens los van de situatie bij een premie-uitkeringsovereenkomst, waarbij van de betaalde premie direct ouderdomspensioen en partnerpensioen met uitgestelde dekking wordt aangekocht en dus wel sprake zal zijn van ‘bijzonder partnerpensioenen’ en ‘uitruil’.

Aanbeveling

Verduidelijk hoe de kapitaaldekking exact vorm wordt gegeven en in de pensioenregeling beschreven moet worden.

68. Aandachtspunt - Partnerpensioenen vóór pensioendatum.

P. 129 e.v. van de concept MvT: Is een ingegaan partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum, een vaste of een variabele uitkering of mag de achterblijvende partner kiezen?

Indien het partnerpensioen ingaat vóór de pensioendatum en deze verzekering wordt uitgevoerd door een pensioenfonds dat de mogelijkheid kent van variabele uitkeringen na ingang, lijkt het logisch om ook voor het ingegane partnerpensioen een variabele uitkering aan te houden. Anders kan het pensioenfonds geconfronteerd worden met 2 verschillende FTK's, één voor de regeling van ouderdomspensioen i.c.m. uitgesteld partnerpensioen ingaand ná de pensioendatum (variabele uitkering) en één strenger FTK voor partnerpensioen dat is ingegaan vóór de pensioendatum indien dit een vaste uitkering zou zijn.

Indien de dekking van het overlijdensrisico vóór de pensioendatum is ondergebracht bij een verzekeraar, zal de uitkering van partnerpensioen in principe een jaarlijks vaste uitkering zijn. Bij de vaststelling van de risicopremie kan immers geen rekening worden gehouden met een mogelijke toekomstige schommeling in de uitkering van het partnerpensioen.

Aanbeveling

Verduidelijk hoe de uitkering van partnerpensioen zal geschieden bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum, en maak daarbij onderscheid tussen de verschillende pensioenuitvoerders.

69. Aandachtspunt – Partnerpensioenen keuze partner voor vast of variabel.

P. 129 e.v. concept MvT: (In de situatie anders dan bij een verplichtgesteld BPF). Is een ingegaan partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum, een vaste of een variabele uitkering of mag de achterblijvende partner kiezen?

Dit is duidelijk een andere situatie dan in geval van overlijden vóór de pensioendatum. Nu is immers sprake van kapitaaldekking. Bij ingang van het ouderdomspensioen heeft de deelnemer de keuze uit een vaste of variabele uitkering. In principe zal het latent partnerpensioen het ingegaan ouderdomspensioen hierbij volgen. Echter op het moment van overlijden wordt het latent partnerpensioen een ingaand partnerpensioen. Uit administratief oogpunt pleiten wij ervoor om dit ingegaan partnerpensioen op dezelfde manier uit te keren als het ingegaan ouderdomspensioen, dus vast of variabel (met voortzetting van de beleggingen van het restkapitaal door de nabestaande waarbij dan de nabestaande eventueel een nieuw risicoprofiel kan vaststellen).

Aanbeveling

Verduidelijk hoe het (partner)pensioenkapitaal moet worden aangewend bij overlijden van de deelnemer na de pensioendatum.

70. Aandachtspunt - Financiering van het partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum.

Uit de definitie van premie in artikel 1 PW en artikel 17 leden 1 en 2 nPW leiden we af dat ook de risicopremies voor partnerpensioen en de risicopremies voor arbeidsongeschiktheidspensioen leeftijdsonafhankelijk dienen te zijn. Voor de opbouw van het ouderdompensioen en het partnerpensioen na pensioeningang is dit uitvoeringstechnisch geen probleem. De premies voor het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen worden op dit moment echter leeftijds- en/of sekseafhankelijk (actuarieel) vastgesteld.

Indien voor het partnerpensioen vóór pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen een leeftijdsonafhankelijke premie wordt gevraagd, leidt dit tot een herverdeling tussen jongere en oudere deelnemers. Immers er is sprake van een uitkering die uitgedrukt wordt in een percentage van het salaris (partnerpensioen maximaal 50%; arbeidsongeschiktheidspensioen doorgaans 80%) en voor alle deelnemers hetzelfde zal zijn. Voor de jongere deelnemers wordt in zo'n situatie 'te veel' betaald, voor de oudere '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.

Wij stellen daarom voor de premiedefinitie in artikel 1 PW en 17 lid 1 en 2 nPW als volgt aan te passen:
"De verschuldigde premie voor het ouderdompensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioeningangsdatum, bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het pensioengevend loon."

Aanbeveling

Pas de premiedefinitie in artikel 1 PW en 17 lid 1 en 2 nPW zodanig aan dat deze geen betrekking heeft op de risicopremies.

71. Aandachtspunt – Diverse NP-dekkingen en uitvoerbaarheid.

P. 131 e.v. concept MvT: benoemt diverse NP-dekkingen na einde deelname voor de pensioendatum, namelijk:

- NP-dekking wordt voortgezet tijdens WW-periode
- NP-dekking bij einde dienstverband geldt een uitlooperperiode van drie maanden

Dit zijn extra dekkingen over een periode waarin geen premie meer wordt geheven.

Nadat bovenstaande dekkingen zijn beëindigd is het nog mogelijk om gedurende een periode van maximaal 3 jaar de NP-dekking voor eigen rekening voort te zetten.

Deze diverse NP-dekkingen na einde deelname maken de uitvoering lastig en zijn dus vatbaar voor fouten. Daarnaast kan bij de gewezen deelnemer de indruk ontstaan dat een (extra) dekking van het NP ook altijd zal leiden tot een uitkering bij overlijden in de betreffende periode. Dit hoeft niet het geval te zijn, bijvoorbeeld als de gewezen deelnemer weer een nieuw dienstverband is aangegaan.

Aanbeveling

Verscherp de communicatie met name richting de gewezen deelnemer over hetgeen verzekerd is en wat zijn verplichtingen zijn.

72. Aandachtspunt - Ook in nieuw NP nog lacune.

P. 127 e.v. concept MvT: Er is nog steeds een hiaat in de dekking van het overlijdensrisico voor gehuwde (inclusief geregistreerd partnerschap) en ongehuwde partners. (p.128, 'Gevolgen van wijziging')

Volgens artikel 2a, lid 1.b is onder meer sprake van een gezamenlijke huishouding als twee partners tenminste 6 maanden hun hoofdverblijf in dezelfde woning hebben. Er zijn diverse situaties waarin de wachttijd van 6 maanden te lang is om in aanmerking komen voor de risicodekking. Bijvoorbeeld als een ongehuwd stel zijn eerste woning gaat betrekken en vanaf dat moment dus eigenlijk ook al voor elkaar gaat zorgen. Ingeval van een gehuwd stel is de risicodekking direct van kracht, in geval van een samenwonend stel is er geen risicodekking; dit leidt dus tot ongelijke behandeling.

Verder zijn er nog steeds samenwoonsituaties waarbij slechts één van de partners een inkomen heeft. Ook in zo'n geval kan ongelijkheid ontstaan met een gehuwd stel waarbij ook slechts één inkomen wordt verdiend. Tenslotte vallen ongehuwde stellen die (nog) niet samenwonen op één adres en geen notarieel samenlevingscontract hebben ook niet onder het begrip gezamenlijke huishouding. Die wens kan er echter wel zijn: bijvoorbeeld als zij een gezamenlijk kind hebben of al een huis gekocht hebben, maar daar nog niet in wonen. Door bijvoorbeeld uit te gaan van de gegevens van de gemeente waar het stel woont, is er een objectieve waarneming zonder dat een werkgever een oordeel hoeft te vellen of een samenlevingsvorm wel past binnen zijn denkbeelden.

Aanbeveling:

Verruim het begrip 'partner' door een koppeling te leggen met de woongegevens in de Basisregistratie Personen, met behoud van de 'zorgplicht'.

73. Aandachtspunt - Voortzetting NP bij ontslag

P. 132 van concept-MvT: Wanneer moet de keuze voor maximale voortzetting risicodekking na ontslag worden gemaakt: gelijk bij einde dienstverband voor de gehele periode of maandelijks beslissen bij onttrekking van de risicopremie?

De gewezen deelnemer kan ervoor kiezen, met financiering uit het opgebouwde pensioenkapitaal, de risicodekking maximaal 3 jaar voort te zetten na ontslag (na 3 maanden) of na einde van de WW-uitkering. Op p.133 derde alinea wordt gesproken over 'uitruil van het gespaarde pensioenvermogen'. Dit suggereert dat een apart kapitaal voor het NP wordt verzekerd met een daaraan gekoppeld recht, terwijl alleen risicopremies worden onttrokken aan het pensioenvermogen.

Omdat op dat moment nog niet bekend is hoe snel de gewezen deelnemer weer een baan zal hebben, is het beter gedurende een periode van 3 jaar maandelijks de risicopremie uit het vermogen te onttrekken en hiermee te stoppen hetzij aan het einde van die 3-jarige periode, hetzij eerder als de gewezen deelnemer daarom vraagt. Hiermee wordt voorkomen dat een gewezen deelnemer die gelijk voor 3 jaar dekking heeft gekozen en dit betaald heeft uit zijn pensioenkapitaal en snel weer een baan heeft, onnodig risicopremie heeft betaald en geen dekking meer nodig heeft bij de oude uitvoerder. Zie ook aandachtspunt 67.

Aanbeveling:

Vervang 'uitruil van' door 'onttrekking van risicopremies aan'. Bied de gewezen deelnemer de mogelijkheid bij vrijwillige voortzetting van het NP na ontslag, de risicopremies per maand en max. 3 jaar lang te laten onttrekken uit het pensioenvermogen.

Hoofdstuk 11: Overige onderwerpen

- a. Inkorten wachttijd uitzendsector
- b. Experimenteerruimte ten behoeve van pensioensparen voor zelfstandigen

74. Aandachtspunt - Flexibiliteit relevant voor pensioen voor zelfstandigen.

P. 138 in de concept MvT.

Uit de toelichting blijkt dat de overheid het zorgwekkend vindt dat pensioensparen door zelfstandigen achterblijft. De aangedragen mogelijkheden wekken de indruk dat de urgentie van deze zorg niet heel hoog op de agenda staat. De MvT is niet concreet genoeg en er is gebrek aan flexibiliteit in de voorgestelde regeling. Er wordt nu alleen de mogelijkheid geboden om mee te doen door pensioenopbouw in de tweede pijler. Dit draagt naar onze inschatting niet bij aan de financiële prikkel om als ZZP'er te gaan sparen voor de oude dag. Zeker in de huidige onzekere situatie als gevolg van de pandemie is het financieel gezien lastig om te sparen voor pensioen. Daarnaast is pensioen nu erg duur door lage rente en dreigen er kortingen binnen de tweede pijler. ZZP'ers hebben behoefte aan flexibiliteit als de financiële gezondheid in het geding is. Omdat het wet-technisch nu niet mogelijk is om middelen uit de pensioenvoorziening te halen, zal de ZZP'er terughoudend zijn om te sparen. Wellicht een lastig dilemma in Nederland; als eenmaal de stempel pensioen op een potje staat dan moet dat echt pensioen blijven en mag je er niet aankomen.

Toch moedigen wij aan fiscaal gezien creatiever met dit vraagstuk om te gaan, door na te denken over de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden toe te staan uit de pensioenvoorziening vermogen op te nemen als daar bedrijfstechnisch behoefte aan is.

Wij pleiten voor meer flexibiliteit en willen de architecten van de wetgeving de volgende voorbeelden en ideeën meegeven:

- Voorbeeld uit het buitenland: In Amerika draagt de overheid op basis van 401K plan bij aan het pensioen door voor elke euro die een ZZP'er in zijn pensioen stopt ook een bijdrage te leveren tot een bepaald maximum. De deelnemer kan zelf bepalen hoeveel hij inlegt rekening houdend met een fiscaal maximum. Hiermee wordt pensioenopbouw gestimuleerd en hoeft een deelnemer een minder groot deel van zijn benodigde middelen te investeren in pensioen.
- Sta een APF toe om een kring voor ZZP'ers op te richten met bijzondere voorwaarden.
- Apart pensioenfonds voor ZZP'ers oprichten met bijzondere voorwaarden en meer mogelijkheden. Bijvoorbeeld lening toestaan uit pensioenpot bij bijzonderheden: wanneer een bedrijfsauto kapot gaat.
- Box 4 vrijstelling creëren voor ZZP'ers en/of gelijktrekken van fiscale pensioenspaarmogelijkheden met die van werknemers.
- Samenwerken zoals nu bij broodfondsen gebeurt voor een tijdelijk inkomen bij arbeidsongeschiktheid.
- Indien nog niet heeft plaatsgevonden de "werkelijke behoefte" onderzoeken en de ZZP organisaties laten meedenken bij wetgeving.

Tot slot pleiten wij ervoor dat er meer toelichting komt bij de mogelijkheden voor ZZP'ers om te sparen voor pensioen. Er bestaat nog te veel onduidelijkheid bij de ZZP'er waar, wanneer en hoe en hoeveel hij kan sparen voor zijn oude dag. De communicatie moet gericht (maatwerk), zodat het urgentiebesef van 'inkomen voor later' de ZZP'er aanzet tot handelen.

Aanbeveling

Creëer een (fiscaal) flexibele en toegankelijke pensioenregeling voor ZZP'ers met opnamemogelijkheden voor financieel 'zwaar weer' en communiceer gericht over de mogelijkheden van pensioensparen.

Hoofdstuk 13: Financiële gevolgen

75. Aandachtspunt - Twijfels bij houdbaarheid toezegging dat pensioenakkoord geen versoering inhoudt (evenmin voor nieuwe werknemers).

P. 144 van de concept-MvT: “Voor toekomstige deelnemers is het beeld tweeledig: zij hebben voordeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek, maar profiteren in mindere mate van de bufferopbouw door eerdere generaties dan in de huidige uitkeringsovereenkomst het geval zou zijn geweest. In vergelijking tot het FTK-contract zullen de verwachte pensioenuitkeringen voor toekomstige generaties lager uitvallen.”

Voor de individuele deelnemer lijkt hiermee een duidelijke reden te ontbreken akkoord te gaan met de voorgestelde wijzigingen van het pensioenregime. Uitgangspunt van het pensioenakkoord was dat er voor nieuwe werknemers geen versoering van de regeling werd beoogd (antwoord op vraag 62, tk-av-96286 beantwoording feitelijke vragen). Die belofte wordt geen gestand gedaan.

Antwoord 62:

In het pensioenakkoord is aandacht gevraagd voor de transitie binnen bestaande premiereregelingen, waarbij geen compensatie kan worden geboden vanuit de overgang naar een nieuw contract. Nader onderzoek en berekeningen die bij de uitwerking van het pensioenakkoord zijn beschouwd, laten zien dat de overstap van een premieovereenkomst met een in leeftijd oplopend premiepercentage naar een premieovereenkomst met een voor iedereen gelijk premiepercentage in de meeste gevallen niet binnen de randvoorwaarden van adequate en kostenneutrale compensatie mogelijk is. Het zou tot fors hogere premies en/of lagere pensioenresultaten leiden. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om bestaande deelnemers in premiereregelingen met een progressieve premie te blijven faciliteren. Nieuwe deelnemers in bestaande en nieuwe premiereregelingen dienen per uiterlijk 1 januari 2026 een leeftijdsonafhankelijke premie te ontvangen. Zij starten in de nieuwe systematiek en bouwen pensioen op met de vlakke premiesystematiek. Dat betekent dat voor huidige deelnemers in premiereregelingen er in beginsel geen transitie is. Uitgangspunt is dat voor nieuwe medewerkers geen versoering van de regeling is beoogd.”

Aanbeveling:

Houd vast aan en borg de belofte dat het nieuwe pensioenregime geen versoering mag betekenen voor nieuwe werknemers

Hoofdstuk 14: Overgangsrecht

76. Aandachtspunt – Recent omgezette pensioenregelingen.

In artikel 38q wordt een maximum premiestaffel geïntroduceerd, met als gevolg dat er een aanzienlijk aantal pensioenregelingen met een progressieve staffel alsnog zal moeten worden aangepast. Vaak zijn dit pensioenregelingen die recent zijn omgezet van een verzekerde uitkerings- naar een premiereregeling, waarbij de onder de huidige wetgeving toegestane kostprijsstaffels uitkomst boden om voor de werknemers een gelijkwaardige premiereregeling te introduceren. Het zou naar onze mening vreemd zijn als deze pensioenregelingen nu opnieuw aangepast moeten worden aan de in 38q opgenomen maximale premiestaffel.

Duidelijkheid is nodig t.a.v. de werking van het overgangsrecht.

In artikel 38q wordt gesteld dat het overgangsrecht alleen van kracht blijft als de pensioenregeling slechts op “ondergeschikte punten” wordt aangepast. Het is noodzakelijk dat deze “ondergeschikte punten” duidelijk worden toegelicht. Welke wijzigingen vallen onder dit begrip? Is dit bijvoorbeeld het wijzigen van een partnerpensioen, aanpassing van de staffel, de eigen bijdrage van werknemers, het wijzigen de default lifecycle van vast naar variabel, wijziging pensioenuitvoerder?

Aanbeveling

Voer een eerbiedigende werking in voor reeds per 1 januari 2022 bestaande progressieve premiestaffels die (op onderdelen) boven de maximale premiestaffel uit artikel 38q uitkomen, zowel fiscaal als conform WGB. Geef duidelijkheid over de strekking van het overgangsrecht bij aanpassing van de regeling op ‘ondergeschikte punten’.

77. Aandachtspunt - Compensatie aan nieuwe deelnemers.

P. 131 concept-MvT: Het wetsvoorstel is gebaseerd op de gedachte dat er een evenwichtige transitie moet plaatsvinden. Een compensatie voor het verschil in verwachte pensioenopbouw t.o.v. hetgeen in de nieuwe situatie wordt gerealiseerd is daar onderdeel van. Het is naar ons idee niet nodig om de compensatie ook toe te kennen aan nieuwe werknemers. Mensen die van baan wisselen bekijken het hele pakket arbeidsvoorwaarden, waaronder dat op het verschil inclusief de pensioenwaarde. Dit argument wordt elders in de MvT ook gebruikt (p.131, vierde alinea, laatste volzin: “De beslissing om een nieuwe dienstbetrekking aan te gaan, met alle arbeidsvoorwaarden die daarbij horen (waaronder ook afspraken over pensioen), ligt bij de werknemer”). Vervolgens onderhandelen zij over hun nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket.

In lijn met bovenstaand argument past het ons inziens niet om iemand een compensatie te bieden voor iets dat er niet of niet in die mate is geweest. Als er behoefte is om uniformiteit in de arbeidsvoorwaarden te hebben kunnen sociale partners dit invoeren, maar een dwingend voorschrift gaat wat ons betreft te ver. Daarnaast is het ook ‘oneerlijk’ dat een nieuwe werkgever wordt geconfronteerd met extra uitgaven aan compensatieregeling, bijvoorbeeld bij een groeiende onderneming waar meer nieuwe werknemers in dienst treden dan werknemers de dienst verlaten.

Aanbeveling

Laat dwingend voorschrift waarin staat dat compensatie ook geldt voor werknemers die nieuw in dienst komen, vervallen. Laat dit aan de werknemer zelf over in het arbeidsvoorwaardengesprek.

78. Aandachtspunt – Overgangsregeling en onderscheid naar uitvoerder.

In hoofdstuk 14.4 wordt expliciet aangegeven dat de overgangsregeling niet bedoeld is voor uitkerings- en CDC-achtige regelingen bij pensioenfondsen (p.152, 1e alinea), zonder toelichting waarom dit onderscheid geldt. Daarvoor is waarschijnlijk de verklaring, dat de compensatie bij een pensioenfonds (ook) via invaren kan worden gerealiseerd. Lukt dat niet voldoende, dan is gedurende 10 jaar een extra premie als compensatie mogelijk. In deze situatie is er geen beroep mogelijk op de overgangsregeling van het handhaven van de leeftijdsafhankelijke staffel. Dat is een ongelijkheid die weggenomen zou moeten worden. In het kader van een ‘level playing field’ zouden ook regelingen die ondergebracht zijn bij een pensioenfonds tot eind 2025 de tijd moeten hebben om over te gaan op een leeftijdsafhankelijke staffel.

Een volgend punt is dat ervan wordt uitgegaan dat bij verzekerde regelingen geen interne collectieve waardeoverdracht zou kunnen plaatsvinden (p.151, 2e alinea). Het zou wenselijk zijn om die mogelijkheid wel te bieden. Vooral (relatief) jonge deelnemers zullen bereid zijn hun nominale zekerheid op te geven zodat op lange termijn de potentie van beleggingen wordt benut. Vandaar de oproep aan de wetgever een opening te bieden dat ook bij verzekerde uitkeringsregelingen de opgebouwde pensioenvoorziening kan worden ingevaren naar het nieuwe systeem. Gelet op de aard van de overeenkomsten kan dat alleen met individuele instemming.

Een uniforme benadering ongeacht de uitvoerder zou hier op z'n plaats zijn. Wij pleiten ervoor dat alle uitvoerders voor de overgang naar degressieve opbouw kunnen compenseren door (of een combinatie daarvan):

- invaren
- een compensatie premie
- een (evt. gedeeltelijk) handhaving van leeftijdsafhankelijke premiestaffel
- invoering van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel.

Aanbeveling

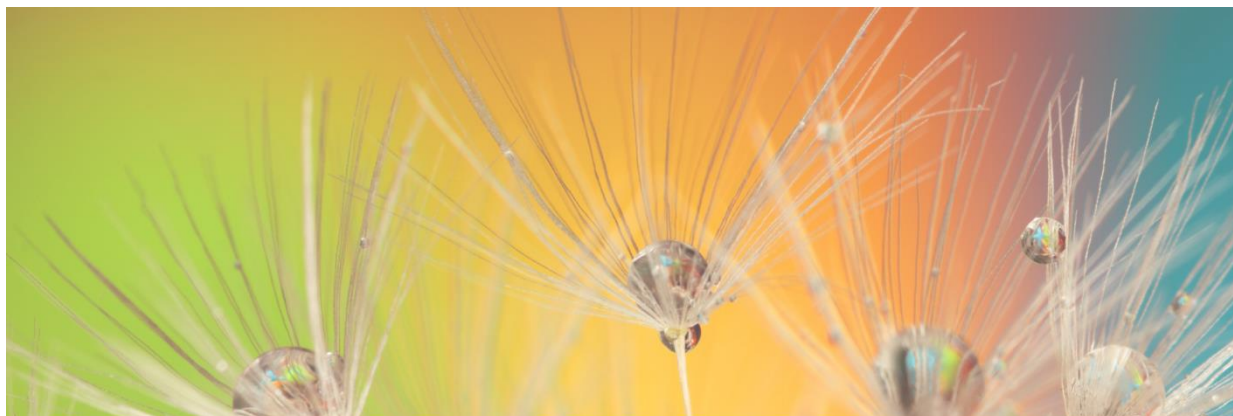
Geef ook voor regelingen bij pensioenfondsen de mogelijkheid van de overgangsregeling met aanhouden van leeftijdsafhankelijke staffel. Biedt daarnaast in geval van verzekerde uitkeringsregelingen de mogelijkheid van waardeoverdracht naar het nieuwe systeem.

BIJLAGE 1 – Werkgroepen KPS

Aan dit rapport hebben diverse werkgroepen van KPS een bijdrage geleverd.

| Werkgroep Beleggingen | | | |
|--|---|-----------------------------------|---|
| Mark Bakker | Jillert Blom | Fokko Covers | Hedwig Peters |
| Werkgroep Communicatie | | | |
| Eric Bot Aad Groen | Alfred Kool Réne Schalk | Eric Veldpaus Julie Visser | Bianca Wateler |
| Werkgroep Consistentie & Toetsing | | | |
| Henk Bets | Arno Eijgenraam | Alexander van Stee | |
| Werkgroep Internationaal | | | |
| Diederik Kok Gerard van 't Hoff | Joop Rietmulder Dick Stoop | Henk-Jan Strang Mariëtte Vis | Léon Zijlmans |
| Werkgroep Modernisering Pensioenen | | | |
| <i>Thema Nabestaanden- pensioen</i> | <i>Thema Overgangsregeling PPI / Verzekeraars</i> | <i>Thema Solidariteitsreserve</i> | <i>Thema Transitie</i> |
| Ron van Os Léon Zijlmans | Joop Rietmulder Gerard van der Toolen Léon Zijlmans | Barend de Leijster | Robert Kiburg Erik Martens Dick Wenting |
| <i>Thema Uitvoerbaarheid</i> | <i>Overige leden werkgroep</i> | | |
| Barend de Leijster Erik Martens Peter van der Steur Linda Verweerde | Corné van Bokhoven Charles de Beus | | |
| Werkgroep Ondernemer en pensioen | | | |
| Astrid Binnekamp | Mariëtte Vis | Pascal Wegman | |
| Werkgroep Pensioenadvies, Zorgplicht & Wft | | | |
| Jack Borremans Eric Bot | Loes Eenshuistra Peter Elshout | Helen Heijbroek Rob Matto | Joop Rietmulder Berry van Sonsbeek Martijn Visser |
| Werkgroep PFG | | | |
| Mik Breek Helen Heijbroek | Wim Koeleman Paul de Koning | Luuk Lennaerts Henk-Jan Strang | |
| Werkgroep Pensioenuitvoeringsvormen | | | |
| Jos Gielink | Jeroen Los | Bob Neijenhuis | Hen Veerman |
| Werkgroep Risicomanagement | | | |
| Erik Beckers Lucie Duynstee | Simon Heerings Lodewijk van Pol | Hans Sieraad Caroline Tuin | Esmé Wiertz |
| Kopgroep coördinatie en eindredactie internetconsultatie | | | |
| Gerard van 't Hoff Alfred Kool | Jannet Kroes Barend de Leijster | Ron van Os Berry van Sonsbeek | |

BIJLAGE 2 - Kennismaking KPS



KPS

PLATFORM VAN PROFESSIONALS IN INKOMEN VOOR LATER



KPS brengt in 2021 al weer 30 jaar alle deskundigheden binnen de pensioensector bij elkaar. Dit platform biedt jou een uniek netwerk waarbij het delen en verrijken van kennis belangrijke fundamenten zijn.

KPS heeft ook een verbindende rol in de sector. De kracht van KPS is samen te vatten in de volgende punten:

- **platform** voor het delen van kennis. Die kennis wordt gebruikt om:
 - a. opinie te ontwikkelen en inzichten te verbreden
 - b. bijdrage te leveren aan politieke/maatschappelijke discussies
 - c. input te leveren op consultaties vanuit de overheid
- **bedrijfsbezoeken** in de sector om van elkaar te leren en ervaringen uit te wisselen
- **permanente educatie** voor diverse beroepsorganisaties
- unieke bundeling van alle relevante domeinen in een sector waarin 'inkomen voor later' centraal staat : grote **diversiteit** binnen het ledenbestand
- speciaal **scholingsabonnement** voor young professionals
- melding van interessante **vacatures** in de sector
- **korting** bij afsluiten abonnement Pensioen Bestuur & Management
- de grote toegevoegde waarde voor de leden tegen een aantrekkelijke contributie: '**high return on investment**'

algemene kennissessies

- ca. 6 keer per jaar een studiebijeenkomst of webinar over een actueel thema
- zomer- en najaarscongres met key-notes

[data kennissessies 2021](#)

specifieke werkgroepen

- beleggingen
- consistentie & toetsing
- financiële planning
- innovatie
- internationaal
- jong & oud
- modernisering pensioenstelsel
- ondernemer en pensioen
- pensioenadvies, zorgplicht & wft
- pension fund governance
- pensioenuitvoeringsvormen
- risicomanagement

[data werkgroepbijeenkomsten 2021](#)

KENNISDELEN IS VERMENIGVULDIGEN (ook over het Pensioenakkoord)



achtergrond leden KPS

ADVIES

actuariel
communicatie
employee benefits
financieel planner
pensioenadvocaat
pensioenjurist
pensioenconsultancy

GOVERNANCE

bestuur
bestuursbureau
intern toezicht
sleutelfunctiehouder

PENSIOENFONDSVORM

algemeen pensioenfonds
bedrijfstakpensioenfonds
beroepspensioenfonds
ondernemingspensioenfonds

OVERIGE UITVOERDER

bank
custodian
pensioenuitvoerder
premiepensioeninstelling
vermogensbeheerder
verzekeraar

OVERHEID/MAATSCHAPPIJ

beroeps- / brancheorganisatie
maatschappelijke organisatie
overheid
pensioenkoepel
toezichthouder

OVERIG

detachering
recruiter
werving & selectie
ICT / software
pensioenadministratie
werkgever
human resource

KPS POSTBUS 44 | 3870 CA HOEVELAKEN | T 033-2570588 | INFO@KPS.NL | WWW.KPS.NL

