

pensioenfonds



Consultatie wetsvoorstel Toekomst Pensioenen



Inleiding

Op 16 december 2020 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het concept wetsvoorstel Toekomst Pensioenen en de bijbehorende Memorie van Toelichting ter consultatie gepubliceerd. Via deze notitie geeft Pensioenfonds PGB graag zijn reactie op de consultatie, met aandacht voor een aantal onderwerpen die voor Pensioenfonds PGB specifiek van belang zijn.

Daarnaast ondersteunen wij de reactie die door de Pensioenfederatie is ingebracht. Daarin wordt een aantal voor de sector in zijn algemeenheid belangrijke punten toegelicht.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Pensioenfondsen die meerdere regelingen uitvoeren.....	4
2. Voldoende ruimte voor evenwichtige belangenafweging	5
3. Sociale partners/werkgevers met opbouw bij meerdere uitvoerders.....	6
4. Invaren en compensatie afschaffing doorsneesystematiek.....	7
5. Transitie-FTK.....	8
6. ZZP-experimenten	9
7. Overgangsrecht progressieve premies.....	10
8. Overig	11

Samenvatting

Pensioenfonds PGB heeft het conceptwetsvoorstel Toekomst Pensioenen met interesse gelezen. Voor de grote hoeveelheid werk die in korte tijd verzet is om het consultatiedocument op te stellen hebben we veel waardering. De ingezette richting zien wij als gewenste verbetering aan de tekortkomingen van het huidige stelsel.

In deze reactie gaan wij in op een aantal aandachtspunten die we bij het conceptwetsvoorstel hebben. We zijn graag bereid hierover verder met u in gesprek te gaan, verdere toelichting te verzorgen bij de aandachtspunten en suggesties voor oplossingen uit te werken.

Pensioenfonds PGB is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds (bpf) dat voor meerdere sectoren regelingen uitvoert: een multisectoraal bpf. Zeven sectoren zijn verplicht aangesloten, vanuit 9 sectoren zijn er vrijwillige aansluitingen. Net zoals algemene pensioenfonds en andere multisectorale bpf-en heeft Pensioenfonds PGB hiermee in het verleden een bijdrage geleverd aan de maatschappelijk gewenste consolidatie in de pensioensector. De consequentie hiervan is dat vanuit veel verschillende arbeidsvoorwaardentafels de pensioenregeling bij ons is ondergebracht. Daarmee wijkt onze situatie aanzienlijk af van de standaard van 'één arbeidsvoorwaardentafel – één regeling – één pensioenfonds'.

We constateren dat in het conceptwetsvoorstel weinig rekening is gehouden met deze pensioenfonds die niet binnen deze standaard passen. Dit is dan ook de rode draag van de voorliggende reactie: op een aanzienlijk aantal punten in het conceptwetsvoorstel leidt onze afwijkende situatie tot vragen en onduidelijkheden, die we in onze reactie benoemen en waarvoor we oplossingen aandragen. De drie belangrijkste punten uit onze reactie zijn:

1. **Schep duidelijkheid voor fondsen die regelingen voor meerdere arbeidsvoorwaardelijke tafels uitvoeren**

Een aantal pensioenfonds voert, zoals hierboven beschreven, regelingen voor meerdere arbeidsvoorwaardentafels uit. De belangrijkste punten zijn:

- Bied ruimte om naar subgroepen te differentiëren binnen de nieuwe premiereregeling.
- Bied ook aan pensioenfonds de mogelijkheid om voor groepen vergelijkbare klanten één transitie- en implementatieplan te hanteren.
- Uniformeer het transitie-FTK.

2. **Bied meer ruimte voor evenwichtige belangenafweging**

In het consultatiedocument wordt evenwichtige belangenafweging ingevuld door middel van eisen aan het netto profijt. Om tot een evenwichtige transitie te kunnen komen is het noodzakelijk om een breder evenwichtigheidsbegrip te hanteren, waarin ook de historie mee kan wegen. Onze oproep is om in de wetstekst te verankeren dat er ruimte is voor meer maatstaven dan alleen het netto profijt.

3. **Bied helderheid voor werkgevers die opbouw bij meerdere uitvoerders hebben ondergebracht**

Het komt regelmatig voor dat sociale partners bestaande en nieuwe opbouw niet bij dezelfde pensioenuitvoerder onderbrengen. Het consultatiedocument voorziet niet in deze situaties, waarbij geen sprake is van gesloten fondsen, maar van (semi-)gesloten regelingen.

1. Pensioenfondsen die meerdere regelingen uitvoeren

Het consultatiedocument lijkt te zijn geschreven vanuit de gedachte dat een pensioenfonds één basisregeling uitvoert. Voor een aantal pensioenfondsen, met name multisectorale bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen, geldt echter dat zij meerdere regelingen uitvoeren. Zo voert Pensioenfonds PGB regelingen voor zeven verplichtgestelde sectoren uit, en daarnaast regelingen voor vrijwillig aangesloten sectoren en ondernemingen. Op een aantal terreinen is niet duidelijk wat de bepalingen uit het consultatiedocument betekenen voor fondsen die meerdere regelingen uitvoeren, of lijken de voorgestelde bepalingen nodeloos beperkend. We doen hieronder een aantal voorstellen om de belangrijkste punten te adresseren.

Voorstellen

- *Bied ruimte om naar subgroepen te differentiëren binnen de nieuwe premiereregeling.*
Bijvoorbeeld door de rendementsstaffels (voor beschermings- en overrendement) en de solidariteitsreserve naar sector te kunnen differentiëren, zoals nu in bestaande premiereregelingen al verschillende lifecycles gevoerd kunnen worden.
- *Bied ook aan pensioenfondsen de mogelijkheid om voor groepen vergelijkbare klanten één transitie- en implementatieplan te hanteren.*
Voor verzekeraars en PPI's staat deze mogelijkheid al in het consultatiedocument, ook voor pensioenfondsen kan dit bijdragen aan een efficiënte transitie.
- *Uniformeer het transitie-FTK.*
Pensioenfondsen die meerdere regelingen uitvoeren zullen met verschillende keuzes op de diverse arbeidsvoorwaardentafels te maken krijgen. Sommige sociale partners/werkgevers zullen kiezen voor de nieuwe, en andere juist voor de verbeterde premiereregeling, en een mogelijk vaart een aantal niet in of zijn er geen sociale partners meer om daar over te beslissen. Door de eisen aan de richtdekkingsgraad gelijk te trekken voor de overstap naar de verschillende contracten wordt onduidelijkheid in de transitiefase voorkomen.
- *Stel pensioenfondsen in staat om verschillende regelingen op verschillende momenten in te varen.*
Voor regelingen van verschillende arbeidsvoorwaardentafels zal de wens voor het overstapmoment verschillen. Uit het consultatiedocument blijkt niet helder of dit kan of niet. Wij pleiten ervoor om de ruimte voor verschillende invaarmomenten voor verschillende regelingen expliciet op te nemen in het wettelijk kader.
- *Gebruik de solidariteitsreserve als oplossing voor 'geen premie, wel recht'.*
Bij verplichtgestelde bpf-en kan een situatie van 'geen premie, wel recht' voor groepen deelnemers voorkomen. Een bekend voorbeeld is de situatie waarbij achteraf blijkt dat een werkgever onder de verplichtstelling viel, maar de met terugwerkende kracht daarvoor verschuldigde premies niet meer te innen zijn, bijvoorbeeld als gevolg van faillissement. In deze gevallen kan de solidariteitsreserve een oplossing bieden.
- *Vereenvoudig de uitvoering van de uitkeringsfase.*
Zowel de nieuwe als de verbeterde premiereregeling kennen in de uitkeringsfase variabele uitkeringen. De wijze waarop deze werken kent per contract een aparte invulling. Voor partijen die beide contracten uitvoeren zitten er grote administratieve voordelen aan het hanteren van een identieke collectieve variabele uitkeringsfase voor beide contracten. Dit kan administratief uitgevoerd worden zonder dat het uitgangspunt van een eigen pensioenkapitaal voor de nieuwe premiereregeling losgelaten wordt.

2. Voldoende ruimte voor evenwichtige belangenafweging

In het kader van de transitie naar de nieuwe contracten zijn zowel sociale partners als bestuur verantwoordelijk voor een evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokken partijen. In het consultatiedocument wordt de ruimte voor de invulling van die evenwichtige belangenafweging sterk ingeperkt door het 'netto profijt' verplicht voor te schrijven als centrale maatstaf.

Het netto profijt is echter een beperkte maatstaf die uitsluitend naar (inschattingen van) de toekomst kijkt, en daarmee nauwelijks ruimte biedt voor overwegingen vanuit het verleden. Om tot een evenwichtige transitie te komen kan het noodzakelijk zijn om een breder evenwichtigheidsbegrip te hanteren, waarin ook de historie mee kan wegen. Dit geldt zeker voor een divers pensioenfonds als PGB. Bij PGB bijvoorbeeld zijn er diverse historisch relevante overwegingen: collectieve waardeoverdrachten die op swap-dekkingsgraad plaatsgevonden hebben, aansluitingen die hebben plaatsgevonden waar alleen nieuwe opbouw bij PGB plaatsvindt (en dus geen collectieve waardeoverdracht heeft plaatsgevonden), of collectieve waardeoverdrachten zonder dat nieuwe opbouw bij PGB is ondergebracht.

Ook bij de vaststelling van de risicohouding zien we het risico dat het wettelijk kader een zeer smalle definitie hanteert, en dat deze ingevuld wordt met één specifieke methode of koppeling aan het risicobereidheidsonderzoek onder deelnemers. Dat onderzoek is een belangrijk element bij het vaststellen van de risicobereidheid, maar er moet voldoende bestuurlijke ruimte zijn voor andere overwegingen. Denk hierbij aan gesprekken met werkgevers/sociale partners, maar ook aan inzichten uit de wetenschappelijke literatuur.

Voorstellen:

- *Veranker wettelijk dat er voldoende ruimte is om evenwichtige belangenafweging in te vullen door besturen.*
Dit houdt in dat netto profijt één van de maatstaven is waar naar gekeken kan worden, maar niet de enige en dus allesbepalende maatstaf. De minister heeft daar in zijn aanbiedingsbrief aan de Tweede Kamer wel aandacht besteed, maar in de wettekst is dat niet (helder) verankerd.
- *Veranker wettelijk dat er voldoende ruimte is om de risicohouding vast te stellen.*
Dit houdt in dat de risicohouding niet één-op-één gekoppeld wordt aan de uitkomsten van het risicobereidheidsonderzoek, maar dat er ook ruimte is voor bredere overwegingen.

3. Sociale partners/werkgevers met opbouw bij meerdere uitvoerders

Het komt regelmatig voor dat sociale partners of vrijwillig aangesloten werkgevers niet alle aanspraken bij de pensioenuitvoerder hebben ondergebracht, waar op het moment van overgang de nieuwe opbouw plaatsvindt. Zo komt het bij Pensioenfonds PGB voor dat sociale partners of een vrijwillig aangesloten werkgever de bestaande opbouw bij ons heeft laten staan, maar nieuwe opbouw bij een andere uitvoerder heeft ondergebracht. Omgekeerd komt ook voor, waarbij bestaande opbouw bij een ander fonds of een verzekeraar is ondergebracht, en nieuwe opbouw bij PGB. Tenslotte kan het voor komen, dat de basisregeling bij ons is ondergebracht en een excedent-regeling bij een verzekeraar of een ander fonds.

Het consultatiedocument voorziet niet expliciet in deze situaties, waarbij geen sprake is van gesloten fondsen, maar wel van (semi-)gesloten regelingen. Dit roept de vraag op wat in een dergelijke situatie de taken en verantwoordelijkheden van de vrijwillig aangesloten werkgever of sociale partners zijn.

Vragen ter verduidelijking

- Schrijft een werkgever die de pensioenopbouw bij meerdere uitvoerders heeft ondergebracht:
 - Meerdere transitieplannen, één per uitvoerder?
 - Eén transitieplan, dat betrekking heeft op alle uitvoerders?
 - Eén of meerdere transitieplannen, één per uitvoerder waar nieuwe opbouw plaatsvindt?
 - Eén transitieplan, dat betrekking heeft op alle uitvoerders waar nieuwe opbouw plaatsvindt?
- Mag compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek bij de uitvoerder waar nieuwe opbouw plaatsvindt deels gefinancierd worden vanuit het vermogen in de gesloten regeling(en)? Hoe werkt dit indien de gesloten regeling is ondergebracht bij een verzekeraar, wat regelmatig voorkomt? En indien dit is toegestaan, hoe wordt dit dan juridisch vormgegeven?
- Mag als onderdeel van het invaarproces één of meerdere externe collectieve waardeoverdracht(en) gedaan worden, zodat zowel bestaande als nieuwe opbouw daarna bij dezelfde pensioenuitvoerder zijn ondergebracht?
 - Hoe ziet in dit geval de governance eruit, waarbij meerdere pensioenuitvoerders betrokken zullen zijn?
- Of heeft de werkgever geen relatie meer met de gesloten regeling?
 - De implicatie is dan dat de werkgever geen verzoek tot invaren kan indienen, ook als zowel werkgever, deelnemers als fondsbestuur dit wel wenselijk achten.
- Er zijn gepensioneerden en slapers die voortkomen uit bedrijven die inmiddels failliet zijn. Klopt het, dat van hen de rechtsverhouding t.a.v. de arbeidsvoorwaarde pensioen wel is uitgewerkt?

Voorstel

- *Geef, indien sociale partners of vrijwillig aangesloten werkgever geen verzoek tot invaren voor een gesloten regeling bij een pensioenfonds in kunnen dienen (hetzij vanwege faillissement of uitsterven van de bedrijfstak, hetzij omdat sociale partners of werkgever bij een gesloten regeling hier geen bevoegdheid meer toe hebben), het bestuur de bevoegdheid om dit te doen.*

Overwegingen hierbij:

- Dit kan desgewenst zonder het individuele bezwaarrecht te schrappen.
- Het alternatief is dat alle fondsen die een gesloten regeling uitvoeren gedwongen zijn het oude FTK uit te blijven voeren.
- Dit is ook een oplossing voor regelingen waarbij geen werkgever meer bestaat, bijvoorbeeld omdat deze failliet is gegaan.

4. Invaren en compensatie afschaffing doorsneesystematiek

De transitie naar het nieuwe stelsel betreft ook de vraagstukken van invaren en compensatie voor afschaffing van de doorsneeopbouw. Bij deze thema's zien wij een aantal bepalingen in het consultatiedocument die een succesvolle transitie bemoeilijken. Om deze punten te adresseren doen wij onderstaand een aantal voorstellen.

Voorstellen:

- *Verhef de standaardmethode voor invaren tot standaard.*
Het consultatiedocument biedt fondsen de keuze uit de twee invaarmethoden, Value Based ALM en standaardmethode. De VB-ALM-methode is een *black-box* operatie met uiterst volatiele optiewaarderingen, die sterk afhangen van de gekozen modelspecificatie. Hierdoor is de uitkomst - de verdeling van het collectieve vermogen - sterk afhankelijk van het waarderingsmoment en de gekozen veronderstellingen. We roepen op om de standaardmethode als 'default' te gebruiken. Deze methode is beter uitlegbaar en leidt tot minder volatiliteit in de verdeling van het collectieve vermogen. Daardoor zijn de uitkomsten transparanter en uitlegbaar aan deelnemers en andere betrokkenen. We zien nu al in gesprekken met deelnemers dat de ingewikkelde en volatiele VB ALM methode tot een vergroting van het wantrouwen leidt.
- *Bied ruimte voor meer financieringsbronnen voor de compensatie afschaffing doorsneesystematiek.*
Er zijn nu drie financieringsbronnen in het consultatiedocument opgenomen (bestaand vermogen, storting door de werkgever en opslag op de premie). Het is goed denkbaar dat sommige arbeidsvoorwaardentafels voor hun regelingen daarmee geen sluitende compensatie afgesproken krijgen. Er kan behoefte zijn aan aanvullende financiering, bijvoorbeeld met een afslag op het toekomstige overrendement gedurende de compensatieperiode van maximaal 10 jaar.
- *Sta werkgevers/sociale partners die de financiering van de compensatie niet rondkrijgen toe gebruik te maken van leeftijdsafhankelijke premiestaffels, vergelijkbaar met de eerbiedigende werking voor premieregelingen.*
Zelfs met bredere financieringsopties is het goed denkbaar dat adequate compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek niet op iedere arbeidsvoorwaardentafel mogelijk is. Dit is met name het geval als er veel werknemers in de leeftijdscohorten 40-55 werkzaam zijn, waardoor de transitielast hoog is, en als compensatie uit het vermogen niet mogelijk is doordat bestaande opbouw is ondergebracht bij een andere uitvoerder. In deze gevallen kan de enig acceptabele oplossing zijn om met een met de leeftijd stijgende premiestaffel te werken, vergelijkbaar met de eerbiedigende werking voor bestaande premieregelingen.
- *Breng, indien individueel bezwaarrecht gehandhaafd zou blijven, deelnemers die niet willen invaren onder bij één of enkele pensioenfondsen om voldoende massa in de uitvoering te houden.*
In de consultatie wordt aangegeven dat het individueel bezwaarrecht bij invaren vervalt. Vanuit uitvoerbaarheid heeft dit ook de sterke voorkeur. Indien echter blijkt dat het individueel bezwaarrecht toch gehandhaafd moet blijven, stellen we voor dat niet ieder fonds voor een (potentieel kleine) groep deelnemers het oude FTK hoeft te blijven uitvoeren. In dat geval zou het beter zijn om deze bij één of enkele fondsen onder te brengen die sowieso het oude FTK uit blijven voeren.

5. Transitie-FTK

In de transitie-periode mogen pensioenfondsen gebruikmaken van het transitie-FTK, waarvoor regels gelden die vooruitkijken naar de nieuwe contracten. De voorgestelde regels voor het transitie-FTK leiden bij ons tot de volgende vragen.

Vragen

- Kan een pensioenfonds dat meerdere regelingen uitvoert en waarbij de meeste arbeidsvoorwaardentafels in willen varen, maar mogelijk niet alle, gebruik maken van het transitie-FTK?
- Wat betekent de fondsspecifieke richtdekkingsgraad voor een pensioenfonds als PGB, waarbij verschillende sectoren verschillende keuzes maken voor de nieuwe regeling? Is de fondsspecifieke richtdekkingsgraad dan een gewogen gemiddelde van de richtdekkingsgraad per sector?
 - Het lijkt ons veel eenvoudiger en transparanter om voor alle fondsen dezelfde richtdekkingsgraad te hanteren, zie ons voorstel hieronder.
- De richtdekkingsgraad voor overstap naar een WVP-regeling is 105%. Dit lijkt onwaarschijnlijk hoog: het MVEV voor een premieregeling bedraagt ongeveer 1%, dus een overstap bij een dekkingsgraad van 101% zou tot dezelfde hoogte van de uitkering moeten leiden als in de huidige DB-regeling. Waar is deze 105% op gebaseerd?
 - Het verschil in richtdekkingsgraden kan er zelfs toe leiden dat deelnemers die invaren naar WVP een hoger kapitaal mee moeten krijgen dan degenen die naar NPC overstappen. Is dit evenwichtig?

Voorstellen

- *Hanteer een uniforme in plaats van een fondsspecifieke richtdekkingsgraad.*

De fondsspecifieke richtdekkingsgraad die vanaf 2024 gehanteerd zal worden is intransparant, zowel qua wijze waarop deze berekend moet worden als qua communicatie. We verwachten dat dit tot verwarring bij sociale partners en deelnemers zal leiden. Zeker als de verschillen groot zijn en het ene fonds naar een dekkingsgraad van 95% toegroeit, maar het andere fonds naar (meer dan) 105%. De uitlegbaarheid van het transitie FTK verbetert sterk bij het hanteren van een uniforme richtdekkingsgraad. Daarnaast voorkomt het potentieel strategisch keuzegedrag, waarbij de keuze voor een contract gemaakt wordt op basis van de regels tijdens het transitie-FTK in plaats van op basis van de intrinsieke voorkeuren van werkgevers en werknemers.
- *Sta individuele waardeoverdrachten ook bij onderdekking toe in de transitiefase.*

Binnen het huidige wettelijke kader is individuele waardeoverdracht niet mogelijk indien het fonds in onderdekking verkeert. Het is wenselijk om tijdens de transitiefase deze waardeoverdrachten ook toe te staan in geval van onderdekking. Dit kan een manier zijn om het aantal slaper te verminderen en om zo voor het moment van invaren en compensatie zoveel mogelijk het pensioenvermogen per deelnemer onder te brengen bij het fonds waar deze actief is. Uiteraard moet bij deze situatie passende rekenregels gehanteerd worden.

6. ZZP-experimenten

Het conceptwetsvoorstel Toekomst Pensioenen omvat experimenteerwetgeving voor pensioensparen door zelfstandigen. PGB onderzoekt de mogelijkheden zo'n experiment uit te voeren, maar de huidige voorgestelde kaders maken dit onuitvoerbaar. Wij stellen de volgende aanpassingen voor:

Voorstellen

- *Sta een forfaitair vrijgesteld bedrag toe.*
Voorkom administratieve drempels voor zelfstandigen op het gebied van fiscaliteit en sta een forfaitair vrijgesteld bedrag toe, dat als 'pensioengevend inkomen' telt. De huidige fiscale regels voor zzp-ers, waarbij het pensioengevend inkomen gedefinieerd is als het jaar inkomen 3 jaar eerder (t-3 constructie) is te complex en geeft een smalle basis in de post-COVID-19 jaren. Dit komt doordat in de jaren waarin het experiment zal lopen (2022-2024) het pensioengevend inkomen gebaseerd zal zijn op de jaren 2019-2021. 2020 en 2021 zijn precies de jaren waarin zzp-ers in veel bedrijfstakken een grote inkomsterugval gezien hebben, en dus ook nauwelijks pensioen op zullen bouwen.
- *Maak automatische gegevensuitwisseling mogelijk met de KvK.*
Uitwisseling van gegevens met de Kamer van Koophandel op basis van Burgerservicenummers is noodzakelijk om via automatische gegevensverificatie tot een efficiënte administratieve uitvoering te komen.
- *Creëer ruimte voor afwijkende vormen van nabestaandenpensioen.*
Voor zzp'ers kan de premie voor het nabestaandenpensioen een belemmering vormen voor deelname. Wij zouden graag zien dat de mogelijkheid bestaat om bij overlijden het opgebouwde kapitaal uit te keren aan nabestaanden.

Verder hebben wij kennis genomen van de bezwaren van fondsen die andere experimentvormen overwegen, zoals via het opting-out principe. De Pensioenfederatie besteedt hier in een aparte reactie aandacht aan. Voor PGB is het relevant dat ook die belemmeringen worden weggenomen. Juist de ruime variatie in experimenten gaat het beoogde inzicht geven in de effecten op pensioensparen door zelfstandigen.

7. Overgangsrecht progressieve premies

Op dit moment bouwen steeds meer deelnemers pensioen op bij Pensioenfonds PGB in een premieregeling, waarbij progressieve premies ingelegd worden. Daarvoor heeft Pensioenfonds PGB een premieovereenkomst ontwikkeld waarbij de deelnemer de mogelijkheid heeft om in de laatste tien jaar voor diens pensioendatum jaarlijks een tiende deel van zijn pensioenkapitaal om te zetten in nominaal pensioen. Hierdoor wordt voorkomen dat er grote verschillen ontstaan tussen generaties door bijvoorbeeld een wijziging van de rekenrente (het beperken van 'pechgeneraties'). Het is onduidelijk of het overgangsrecht van artikel 220e eerste lid Pensioenwet (PW) ook ziet op de jaarlijkse inkoop van dit nominaal pensioen.

Vragen ter verduidelijking

- Valt een premieovereenkomst waarbij de deelnemer de keuze heeft om een deel van zijn pensioenkapitaal vóór pensioendatum om te zetten in een nominaal (vast) pensioen na pensioneren binnen het overgangsrecht van 220e lid 1 PW?
- Valt een premieovereenkomst waarbij de deelnemer de keuze heeft om vanaf tien jaar vóór zijn pensioendatum in tien gelijke delen zijn pensioenkapitaal om te zetten in een nominaal (vast) pensioen na pensioneren binnen het overgangsrecht van 220e lid 1 PW?
- De eerbiedigende werking voor bestaande premieregelingen wordt in de tekst van de Memorie van Toelichting toegeschreven naar verzekeraars en PPI's. Wij gaan er vanuit dat deze ook toegankelijk is voor pensioenfondsden die per 31 december 2021 een premieregeling uitvoeren, en zouden dit graag bevestigd zien.
- De peildatum van 31 december 2021 kan er in 2021 bij een aanzienlijk aantal werkgevers toe leiden om nog voor 31 december 2021 over te stappen op een premieregeling om deze peildatum te halen. Hierdoor zou de integere en beheerste bedrijfsvoering in het gedrang kunnen komen. Wij stellen voor om deze peildatum minstens met 1 dag te verschuiven naar 1 januari 2022. Beter zou het nog zijn om deze naar 1 januari 2023 te verleggen.
- Bij toepassing van het overgangsrecht voor bestaande premieregelingen moet de toekomstige premie-inleg passen binnen de maxima van een hiervoor vast te stellen progressieve premiestaffel. Een event-toets is dan niet meer nodig. We hebben hier enkele vragen ter verduidelijking bij:
 - Betekent dit dat een bestaande premieregeling die niet binnen de maximum staffel past, naar beneden moet worden bijgesteld?
 - Hoeft de event-toets in de toekomst tevens niet te worden toegepast op kapitaal uit premie die in het verleden op basis van een oude (marktrente) staffel is ingelegd?
 - Per wanneer komt de event-toets voor dit kapitaal te vervallen? Vanaf het moment dat de betreffende pensioenregeling is omgezet naar de nieuwe kaders?

8. Overig

- De nieuwe pensioencontracten hebben de benaming ‘nieuwe premiereregeling’ en ‘verbeterde premiereregeling’ gekregen. In contacten met werkgevers en deelnemers merken wij dat deze naamgeving als een waardeoordeel gezien wordt, alsof de wetgever voorkeur heeft voor de ‘verbeterde premiereregeling’. Wij zien graag dat voor beide contracten nieuwe, neutrale termen komen, die bij werkgevers en deelnemers niet de perceptie oproepen dat de overheid en centrale sociale partners voorkeur voor één van beide contracten hebben.
- Hoe ziet besluitvorming over invaren en evt. compensatie er bij vrijwillige aansluitingen op individueel niveau uit? Denk aan werknemers boven CAO die een individuele pensioenovereenkomst met de werkgever hebben, maar verder meedoen in de basisregeling. Ook is er bijvoorbeeld individueel extra opgebouwd partnerpensioen (PP+) en gespaard kapitaal t.b.v. extra ouderdomspensioen. Moet de werkgever voor deze regelingen en componenten een apart transitieplan schrijven, dat afgestemd moet worden met de individuele werknemer/slaper/ gepensioneerde?
- In het consultatiedocument wordt aangegeven dat in de arbeidsvoorwaardelijke fase een transitiecommissie beschikbaar is om impasses te helpen doorbreken. Is er een mechanisme om te garanderen dat sociale partners ook daadwerkelijk tijdig naar deze commissie escaleren? En is er bij de transitiecommissie ook ruimte voor inbreng vanuit de pensioenuitvoerder om de uitvoerbaarheid van de besluiten van de transitiecommissie te bewaken?
- Worden ingegane uitkeringen uit aanvullende regelingen (zoals bijvoorbeeld nabestaanden-overbruggingspensioen, WIA-excedent) ook ingevaren als voor de basisregeling voor invaren gekozen wordt?