



Beroepsorganisatie voor de
onafhankelijke Pensioenadviseur

Blom Veugelers Zuiderman
advocaten | pensioenrecht

Via internetconsultatie.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de heer drs. W. Koolmees

Datum 9 februari 2021
Onderwerp Consultatie Wet Toekomst
Ons kenmerk Pensioenen NS/HT-CdW/21-001

Geachte heer Koolmees,

Namens de erkenningsregeling Registerpensioenadviseur (RPA) en Blom Veugelers Zuiderman Advocaten (BVZA) bieden wij u onze reactie aan op de internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen.

Wie zijn wij?

Het RPA is een erkenningsregeling en beroepsorganisatie voor onafhankelijke pensioenadviseurs. De advocaten van BVZA zijn gespecialiseerd op het gebied van pensioenrecht, zowel waar het gaat om adviseren als om procederen en het beslechten van geschillen voor werkgevers en (oud-)werknemers, pensioenuitvoerders en medezeggenschapsorganen. Daarnaast verzorgen zij met regelmaat presentaties en cursussen op pensioenrechtelijk gebied.

Inleiding

Wij zijn verheugd met de invoering van een uniform partnerbegrip en het diensttijdonafhankelijk nabestaandenpensioen. Wij hebben echter zorgen over de verdeling van het rendement bij pensioenfondsen, de te bereiken pensioenen bij pensioenverzekeraars en Premie Pensioen Instellingen (PPI's), wetgeving voor het overgangsrecht, de begeleiding van werkgevers bij de wijzigingen van pensioenregelingen en de pensioeninkoop op pensioendatum.

Problemen oplossen of problemen creëren?

Veel Pensioenfondsen kunnen hun pensioenbelofte van een geïndexeerde middelloonregeling niet waarmaken vanwege de dalende rente in het laatste decennium. De oplossing die voor pensioenfondsen wordt aangedragen wordt zoveel als mogelijk gekopieerd naar de markt van pensioenverzekeraars en PPI's.

In de memorie van toelichting staat klip en klaar dat een budgetneutrale overstap van progressieve premies naar een leeftijdsonafhankelijke premie niet te verenigen is met compensatie van deelnemers die minder pensioen opbouwen.



Daarmee wordt dus niet voldaan aan de volgende randvoorwaarden:

- » hetzelfde pensioenniveau moet haalbaar zijn
- » de overstap voor alle generaties moet evenwichtig worden vormgegeven
- » eventuele nadelige effecten van de transitie worden adequaat en kostenneutraal gecompenseerd

Werkgevers met een pensioenregeling bij verzekeraars en PPI's worden dus met een probleem opgezadeld dat elders bestaat. **Let wel: Het gaat hier om 20% van het pensioengeld!** Deze problematiek kan worden voorkomen door regelingen met progressieve premies voor zowel huidige- als nieuwe werknemers te blijven faciliteren.

Wij missen het benodigde draagvlak van de samenleving in de doelstelling van het nieuwe pensioenstelsel. Daardoor wordt voor pensioenfondsen een veel te complex verdelingssysteem mogelijk gemaakt, wat deelnemers niet zullen begrijpen waardoor draagvlak voor het pensioenstelsel niet bereikt wordt. De oplossing die voor pensioenfondsen wordt aangedragen verlegt naar onze mening de discussie van te lage dekkinggraden naar een discussie over de verdeling van het beleggingsrendement. Met de nieuwe regels blijft het mogelijk om de pensioengerechtigden te ontzien in geval van slechte beleggingsresultaten wat neerkomt op het verleggen van de problemen naar de jongere deelnemers. Dit ondergraaft de beoogde transparantie zoals op de website van SZW staat genoemd.

Voorkom Pensioenarmoede!

Werknemers die nu een premieregeling of verzekerde middelloonregeling met een progressieve premie hebben, mogen deze houden. Nieuwe werknemers krijgen een leeftijdsonafhankelijke premie. Veel werkgevers willen bij voorkeur gelijke arbeidsvoorwaarden en niet twee verschillende pensioenregelingen aanbieden. Het alternatief is een budgetneutrale overstap voor alle werknemers van de oude situatie met een progressieve premie naar de nieuwe situatie met een leeftijdsonafhankelijke premie en gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers. Met de nieuwe regeling bouwen deelnemers dan -uiteraard afhankelijk van beleggingsresultaat- nog maar een ouderdomspensioen van circa 20% van de laatste pensioengrondslag op, terwijl ze voor die tijd wellicht een staffel met een ambitieniveau van 75% van de gemiddelde pensioengrondslagen hadden. Daarmee wordt in praktische zin niet voldaan aan de randvoorwaarde dat hetzelfde pensioenniveau wordt gehaald. Het overgangsrecht (artikel 220e PW) lost dit probleem niet op.

Wij voorzien verder dat nieuwe werknemers een pensioenregeling aangeboden krijgen met een minimale leeftijdsonafhankelijke premie om te voorkomen dat zij een hogere pensioenpremie krijgen dan bestaande werknemers van dezelfde leeftijd. Deze problematiek kan worden voorkomen door regelingen met progressieve premies voor zowel huidige- als nieuwe werknemers te blijven faciliteren. Werkgevers kunnen natuurlijk vrijwillig kiezen voor een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Indien gevreesd wordt voor bovenmatigheid kan op pensioendatum een eventtoets worden uitgevoerd.

Zorg voor duidelijke wetgeving en overgangsrecht!

Het voorgestelde artikel 38q lid 2 Wet op de loonbelasting biedt aanleiding te concluderen dat er bij een overstap tijdens de overgangsperiode van een uitkeringsregeling bij een verzekeraar naar een premieregeling met een progressieve premie vrijheid is voor het verloop van de premiestaffel zolang de fiscale maximale premies niet worden overschreden. Ook biedt de tekst aanleiding om te concluderen dat thans bestaande premieregelingen ongewijzigd voortgezet kunnen worden, ongeacht het verloop van de premiestaffel, mits deze de maximale premiestaffel niet overschrijden. Met andere woorden, de wet schrijft niet voor dat bij afwijking van de maximale premiestaffel de premies evenredig moeten worden verlaagd.

Ter voorkoming van discussies, vragen wij duidelijke wet- en regelgeving, waarin duidelijk wordt welke mogelijkheden en eventuele beperkingen er voor progressieve premies zijn en een toelichting hoe afwijkende premiestaffels zich verhouden tot gelijke behandelingswetgeving.

Daarnaast moet duidelijk worden in wet- of regelgeving of wijzigingen op grond van het overgangsrecht van artikel 220e PW vallen onder 'wijzigingen op ondergeschikte punten', zoals bedoeld in artikel 38q lid 1 wet LB.

Advisering aan werkgevers!

Er is een centrale rol weggelegd voor Pensioenverzekeraars en PPI's bij het informeren van de deelnemers over de grootste wijziging in het pensioenstelsel van de laatste decennia. Wij adviseren om de Wft-pensioenadviseur hierbij een duidelijke, wettelijke rol te geven. Pensioenverzekeraars en PPI's geven immers geen pensioenadvies, hebben hun organisaties daar niet op ingericht en verplichten werkgevers in de praktijk om een pensioenadviseur in de arm te nemen in geval een pensioencontract moet worden verlengd. Indien straks wordt volstaan met een (standaard) transitieplan en niet onafhankelijk advies van de verzekeraar, verwachten wij in de toekomst veel juridische procedures over het verschil tussen de gewekte pensioenverwachting en de gerealiseerde pensioenuitkomsten als er geen gedegen pensioenadvies aan werkgevers en werknemers wordt gegeven.

Pensioeninkoop regelen!

Een belangrijk probleem dat niet wordt opgelost heeft betrekking op de pensioeninkoop. Een deelnemer die op nu op AOW-leeftijd met pensioen gaat moet 94 worden om bij aankoop van een gegarandeerde pensioenuitkering zijn eigen geld weer terug te krijgen. In geval een deelnemer vanaf pensioendatum wil doorbeleggen zijn de keuzes beperkt en de aangeboden producten niet transparant en begrijpelijk. Wij vragen u ervoor te zorgen dat de aangeboden producten voor doorbeleggen transparant en duidelijk uitlegbaar worden. Daarnaast vragen wij u werknemers de mogelijkheid te bieden om ook na pensioendatum beleggingskeuzes te geven. Tevens zouden deelnemers moeten kunnen kiezen voor een pensioen, waarvan de uitkeringen na 25 jaar stoppen mits de deelnemer een inkomen heeft dat gelijk is aan de volledige AOW-uitkering.

Wat blijkt uit de enquête van het RPA?

Deze enquête is gehouden onder de 125 leden van de beroepsorganisatie RPA op 20 januari 2021, met een respons van 61,7%.

1. 68% verwacht dat pensioenregelingen wordt versoerd als er een overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht wordt gesteld.
2. 70% verwacht dat de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers met een progressieve premie wordt belemmerd.
3. 84% vindt dat er meer transparantie en toezicht moet komen op de tarieven van direct ingaande pensioenen.
4. 84% pleit voor tenminste een tweede keuzemoment voor het beleggingsrisico bij direct ingaand pensioen.
5. 94% vindt dat kosten voor pensioenadvies voor iedereen fiscaal aftrekbaar moet zijn, gegeven het belang dat er in onze samenleving aan wordt gehecht.
6. Witte vlekken worden groter: Steeds meer bedrijven en ZZP-ers zien af van het sluiten van een pensioenregeling. Werknemers met een "pensioenbonus" om zelf hun pensioen te regelen maken daar zelden of nooit gebruik van.

Dit heeft niet alleen gevolgen voor de pensioenopbouw, maar met name ook financiële situatie van een gezin als gevolg van overlijden. Zelf een partnerpensioen regelen is beperkt mogelijk en erg duur en dan hebben we het nog niet over de eventuele problemen met medische acceptatie. Waarom geen minimale pensioenplicht?