

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Van Lanschot
IBAN NL21 FVLB 0699 4622 74
BIC FVLBNL22
BTW nr. NL 0025.85.339.B01
KvK 40506331

Amersfoort, 12 februari 2021

Betreft: Consultatie Wetsontwerp toekomst pensioenen
Contact: mw. drs. B.F. Hoogsteen
Email: b.hoogsteen@adfiz.nl

Geachte heer/mevrouw,

Graag reageren we op de consultatie 'Wetsontwerp toekomst pensioenen'. Dit omvangrijke wetsontwerp omvat nieuw voor te stellen regels voor pensioenopbouw binnen de tweede pijler, gebaseerd op de uitwerking van het Pensioenakkoord.

Allereerst willen wij onze waardering uitspreken voor de veelheid en kwaliteit van het werk dat binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verricht en dat heeft geleid tot dit omvangrijke consultatiedocument. In ons commentaar houden wij grotendeels de volgorde van het ontwerp-wetsvoorstel aan. In de bijlage geven we op een aantal punten nog een verdiepende uitleg in aanvulling op onze reactie. Ons commentaar richt zich op de onderstaande onderwerpen.

1. Solidariteitsreserve
2. Nabestaandenpensioen
3. Keuzebegeleiding
4. Keuze 'default' doorbeleggen
5. Expirimenterbepaling Zzp-ers
6. Mijlpalen in transitieperiode
7. Transitieplan
8. Berekenen transitie-effecten
9. Communicatieplan
10. Compensatie
11. Overgangsrecht
12. Fiscaal kader
13. Overig (DGA en Pensioenwet en Aanpassing pensioenregeling)

Hieraan voorafgaand willen we aandacht vragen voor invoering van de 'nieuwe open norm voor keuzebegeleiding'. Wij zijn van mening dat deze norm niet per definitie zal uitwerken in het belang van de pensioendeelnemer. Ook zal het de zuivere marktverhoudingen in de pensioensector verder onder druk zetten. Daarom verzoeken wij deze norm niet op te nemen in het definitieve wetsvoorstel.

Nieuwe norm keuzebegeleiding

Op grond van de voorgestelde nieuwe norm 'keuzebegeleiding' moet een pensioenuitvoerder verplicht een (digitale) keuzeomgeving inrichten om deelnemers in staat te stellen passende pensioenkeuzes te maken.

Via deze keuzeomgeving moet een pensioenuitvoerder zich maximaal inspannen om een deelnemer zo goed mogelijk te begeleiden bij het maken van keuzes. Uitgangspunt is dat de keuze die de deelnemer maakt, past bij de voorkeuren en financiële doelstelling of wensen van de deelnemer.

Met de introductie van de nieuwe norm wordt beoogd gedeeltelijk invulling te geven aan de zogenaamde "leemte" tussen 'informereren' en 'adviseren in de zin van de Wft'¹.

Reactie Adfiz: Nieuwe norm keuzebegeleiding dient te worden geschrapt; het omvat elementen van Wft-advies en grijpt op een onwenselijke manier in op marktverhoudingen.

Wij zijn van mening dat de nieuwe open norm voor keuzebegeleiding met als uitgangspunt de (financiële) doelstelling van een deelnemer voor het maken van een passende keuze, direct raakt aan de activiteit 'adviseren' in de zin van de Wft. Het omvat elementen van het 'ken uw klant-principe' als vereiste voor een Wft-advies op grond waarvan een keuze wordt aanbevolen die als passend wordt gezien gegeven de persoonlijke voorkeuren en financiële doelstellingen van de deelnemer.

Te verwachten is dan ook dat een deelnemer de keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder daadwerkelijk zal ervaren als een passend advies in de zin van de Wft, terwijl dit niet het geval is. De keuze die een deelnemer via keuzebegeleiding van de pensioenuitvoerder maakt, zou wel eens minder goed voor een deelnemer kunnen uitpakken omdat bepaalde relevante zaken in het keuzeproces niet zijn meegenomen, zoals bij een Wft-advies wel het geval is.

Een bijkomstige alleszins relevante vraag is daarbij of en hoe een deelnemer zich kan beroepen op de zorgplicht van de pensioenuitvoerder als naderhand blijkt dat keuzes zijn gemaakt die niet in zijn belang zijn en niet passend zijn bij de wensen, persoonlijke (financiële) doelstellingen en voorkeuren. En begrijpen consumenten dit? Kifid² signaleert bijvoorbeeld jaarlijks in haar jaarverslag dat consumenten bij execution only te hoge verwachtingen hebben van informerende aanbieders. Ze heeft daarom al meermaals gewaarschuwd dat klachten over ontoereikende voorlichting meestal niet slagen.

(<https://www.kifid.nl/meeste-klachten-opgelost-door-bemiddeling-en-schikking/>)

We merken in dit verband ook op dat grens tussen informeren en adviseren niet alleen voor deelnemers maar ook juridisch uiterst dun is. Er bestaat geen leemte, zoals wordt gesteld in het conceptwetsvoorstel, die door een nieuwe norm moet worden ingevuld. Dit is onderstreept doordat de Minister van Financiën tijdens de behandeling van een onderdeel van lagere regelgeving Wft in de Tweede Kamer specifiek op dit punt heeft gesteld:

'Er is een verschil tussen informeren en adviseren, **maar op het moment dat informeren ook maar enigszins overgaat in adviseren**, moeten zowel direct writers als intermediairs voldoen aan de vakbekwaamheidseisen'³ (omdat er dan sprake is van adviseren in de zin van de Wft = toevoeging Adfiz).

Wij menen dat met de nieuw voorgestelde norm het informeren overgaat in adviseren. Dit betekent dat het gekwalificeerd moet worden als 'adviseren in de zin van de Wft'.

Invoering van een nieuwe norm zet tegelijkertijd marktverhoudingen op een onwenselijke manier (nog) verder onder druk. Pensioenuitvoerders worden met de nieuwe norm verplicht deelnemers sturend te

¹ Wet op het financieel toezicht.

² Kifid, Financiële klachteninstituut voor klachten over financiële dienstverleners.

³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 33 235, nr. 12, pag. 33.

begeleiden en ook te ondersteunen bij uiteenlopende vragen, waarbij dit gefinancierd wordt uit het pensioenkapitaal. Dit terwijl beroepsgroepen – zoals financieel adviseurs – voor vergelijkbare dienstverlening aan pensioendeelnemers de kosten niet uit het pensioenkapitaal of anderszins via de aanbieder kunnen financieren. Deze partijen dienen de kosten apart bij de deelnemer in rekening te brengen. Een deelnemer zal het ‘advies’ van de pensioenuitvoerder als ‘gratis’ ervaren en minder of geen beroep op onafhankelijk advies wat echt in het belang van de pensioendeelnemer is. Te voorzien is dat deze norm zal bijdragen aan een verdere ongelijkheid van het speelveld tussen marktpartijen in de pensioensector. Dit is nadrukkelijk niet gewenst.

De norm voor keuzebegeleiding maakt verder ook geen deel uit van de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord⁴, waarvan het te consulteren conceptwetsvoorstel de uitwerking is.

Om deze redenen vragen wij u dit onderdeel uit het wetsvoorstel te schrappen.

Onder punt 3 gaan we nog aanvullend op een aantal aspecten in.

1. Solidariteitsreserve (art. 10c)

De solidariteitsreserve is in het nieuwe contract een element waarmee onder andere het langlevensrisico kan worden gedeeld. Deze wordt alleen toegankelijk gemaakt voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen. De reden hiervoor is dat het shoprecht bij fondsen beperkter is dan bij een verzekerde regeling ondergebracht bij een verzekeraar. In geval van een individuele waardeoverdracht krijgen deelnemers geen gedeelte van de solidariteitsreserve mee.

Reactie Adfiz: maak een solidariteitsreserve ook mogelijk voor niet verplichtgestelde pensioenregelingen. Het zou een goede zaak zijn dat wettelijk de mogelijkheid wordt geboden dat een verzekeraar - evenals een verplichtgesteld pensioenfonds - een solidariteitsreserve kan vormen om zo langlevensrisico's van pensioengerechtigden collectief te delen. Een verzekeraar zou een vrije keuze moeten hebben om hier al dan niet voor te kiezen.

In geval van een individuele waardeoverdracht zou het zo moeten zijn dat een deelnemer een hem/haar toekomstend gedeelte van de solidariteitsreserve meekrijgt. De deelnemer heeft hiervoor immers ook een gedeelte van de premies afgedragen. Door dit niet toe te staan wordt het recht op waardeoverdracht sterk beperkt. Een aanzienlijk deel van de pensioenvoorziening blijft zo namelijk achter bij de oude pensioenuitvoerder. Een deel waaraan een deelnemer heeft meebetaald en dus ook recht op moet blijven behouden.

2. Nabestaandenpensioen (artt. 1, 16, 17, 55)

2a. Uniformering partnerbegrip

Voorgesteld wordt om één wettelijke partnerdefinitie te hanteren die geldt voor het partnerpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Reactie Adfiz: koppel het fiscaal partnerschap los van de partnerdefinitie.

In de verzekeringspraktijk wordt gewerkt met de eis dat partners ingeschreven moeten staan op hetzelfde adres in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Door deze GBA-eis op te nemen, ontstaat er een objectieve partnerdefinitie. De huidige partnerdefinitie kan leiden tot discussies. Door de partnerdefinitie te uniformiseren wordt een einde gemaakt aan uiteenlopende formuleringen. Het biedt deelnemers zo

⁴ Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord, 22 juni 2020.

helderheid over wanneer wel of niet sprake is van partnerschap voor pensioenaanspraken. Wel is het van belang om het fiscaal partnerschap los te koppelen van deze partnerdefinitie.

2b. Premie

Voorgesteld wordt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon te hanteren voor de premie voor het nabestaandenpensioen.

Reactie Adfiz: hanteer een actuariële premie voor partnerpensioen vóór pensioendatum bij verzekerde regelingen of laat de keuze aan marktpartijen.

Uitgangspunt van het wetsvoorstel is een leeftijdsonafhankelijke premie voor de verschillende pensioenvormen. Een leeftijdsonafhankelijke premie is volgens ons goed te hanteren voor de opbouw van het ouderdompensioen en het partnerpensioen ná de pensioendatum. Voor dekking van het risico van partnerpensioen vóór de pensioendatum is een actuariële premie voor de hand liggend voor pensioenregelingen uitgevoerd door een verzekeraar/PPI. De keuze voor de premie kan ook aan marktpartijen worden gelaten. Een leeftijdsonafhankelijke premie voor het nabestaandenpensioen is wel een begrijpelijke keuze voor bedrijfstakpensioenfondsen.

2c. Vrijwillige voortzetting

Voorgesteld wordt dat voor de pensioenregeling een verplichte uitlooperperiode van minimaal drie maanden wordt geïntroduceerd. De risicodekking voor partnerpensioen moet gedurende deze periode worden voortgezet als in de pensioenregeling sprake is van dekking van het partnerpensioen voor de pensioendatum.

Reactie Adfiz: maak vrijwillige voortzetting van de risicodekking voor nabestaandenpensioen en wezenpensioen onbeperkt mogelijk.

Het is een goede zaak dat er een automatische uitlooperdekking komt bij overlijden voor de pensioendatum. Wel is de periode te beperkt. Beter zou zijn dat deze dekking door de werknemer desgewenst onbeperkt kan worden voortgezet. Marktpartijen moeten dit in vrijheid kunnen aanbieden. De dekking kan dan bijvoorbeeld worden voortgezet bij een keuze voor Zzp-schap of in geval van overstap naar een bedrijf waar (nog) geen pensioenregeling is.

2d. Vormgeving partnerpensioen

Voorgesteld wordt het fiscaal maximum voor het partnerpensioen te wijzigen naar maximaal 50 % van het pensioengevend salaris.

Reactie Adfiz: laat voor het partner- en wezenpensioen dat uitkeert bij overlijden voor de pensioendatum de huidige fiscale bovengrens voor het pensioengevend salaris los .

Op dit moment is sprake van een fiscale bovengrens voor de opbouw van een ouderdoms- en nabestaandenpensioen. Boven deze grens kan gekozen worden voor een netto-pensioen. Adfiz pleit ervoor de fiscale bovengrens bij overlijden voor de pensioendatum te laten vervallen. Dit leidt ertoe dat aanvullende netto-partnerpensioencontracten en aanvullende risicodekkingen kunnen verdwijnen. Dit maakt het eenvoudiger en overzichtelijker voor een werknemer. Het is overigens ook in lijn met het advies van de STAR.

3. Keuzebegeleiding (art. 48. 48a)

Een nieuwe open norm 'keuzebegeleiding' wordt in dit voorontwerp geïntroduceerd. De norm houdt in dat pensioenuitvoerders zich maximaal inspannen om deelnemers op een adequate manier begeleiden bij het maken van (voorlopige) keuzes. Pensioenuitvoerders worden verplicht ervoor te zorgen dat deelnemers passende pensioenkeuzes maken. Een pensioenuitvoerder moet via een (digitale) keuzeomgeving een deelnemer in staat stellen een passende keuze te maken, gegeven zijn of haar (financiële) doelstelling. Er is ruimte om een keuzeomgeving te creëren die aansluit bij een doelgroep van deelnemers.

Met de introductie een nieuwe open keuzebegeleiding wordt beoogd gedeeltelijk invulling gegeven aan de leemte tussen 'informereren' en 'adviseren in de zin van de Wft'⁵.

Reactie Adfiz: nieuwe norm keuzebegeleiding dient te worden geschrapt; het omvat kernelementen van Wft-advies en grijpt op een onwenselijke manier in op marktverhoudingen.

We bepleiten dat de nieuw voorgestelde norm wordt geschrapt om de volgende redenen:

a. de nieuwe norm raakt de activiteit 'adviseren in de zin van de Wft'.

De Wft spreekt van 'adviseren' als er beroepsmatig een concrete aanbeveling van een specifiek product aan een specifieke klant wordt gedaan. Hiervan is - volgens uitleg van de AFM - ook sprake als een medewerker van een financiële onderneming vragen over de passendheid van een product beantwoordt en hiermee een aanbeveling doet. Zie hiervoor de gestelde vraag 'Voor wie geldt de diplomaplicht' in de onderstaande link naar de AFM-site:

<https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/doelgroepen/adviseurs-bemiddelaars/thema/vakbekwaamheid-adviseurs>.

Sturend optreden in de passendheid van een keuze, gerelateerd aan de voorkeuren en financiële doelstelling of wensen van een deelnemer⁶ heeft betrekking op keuzes in verband met het passend doen zijn van het pensioenproduct. Het betreft hier een deels persoonlijke aanbeveling door een financiële onderneming (pensioenuitvoerder) aan een klant (pensioendeelnemer) ten aanzien van een specifiek product (pensioen). Dit betekent dat er dan ook geen sprake meer is van 'informereren' maar van 'adviseren in de zin van de Wft'. Van informeren is sprake als er informatie van feitelijk aard door de onderneming (pensioenuitvoerder) aan de klant (pensioendeelnemer) wordt verstrekt. In de norm keuzebegeleiding wordt informatie van meer dan feitelijke aard aan een deelnemer verstrekt en heeft betrekking op de passendheid van het pensioenproduct voor een deelnemer

Uitvoering geven aan de norm keuzebegeleiding vereist dat een pensioenuitvoerder meer doet dan informeren: het verplicht tot het doen van een persoonlijke keuzeraanbeveling aan een pensioendeelnemer ten aanzien van pensioen als specifiek product. Hierbij moet ook – deels – worden uitgegaan van het 'ken-je-klant principe'⁷ gegeven het feit dat de keuze passend moet bij zijn bij (financiële) doelstellingen of wensen van een deelnemer.

Dit aspect draagt er verder aan bij dat de norm keuzebegeleiding gekwalificeerd moet worden als adviseren in de zin van de Wft.

De nieuwe norm is volgens het wetsontwerp ook van toepassing op een pensioengerechtigde. Wanneer een pensioengerechtigde deelnemer met behulp van de keuzebegeleiding in staat wordt gesteld te kiezen voor de aankoop van de periodieke pensioenuitkering op de pensioendatum, is er wel degelijk sprake van

⁵ Wet op het financieel toezicht.

⁶ Consultatiedocument, hoofdstuk 8, pag. 111, alinea 1.

⁷ Wet op het financieel toezicht, art. 4:23 lid 1.

het geven van productadvies (lees: Wft-advies) door de uitvoerder. Immers er wordt op dat moment een nieuw product gekozen en overeengekomen: het pensioenuitkeringsproduct. Dit is een nieuw product en geen voortzetting van het bestaande pensioenproduct dat door de werkgever ten behoeve van de werknemers was afgesloten. De pensioengerechtigde zelf wordt voor het nieuwe pensioenproduct de verzekeringnemer en krijgt een zelfstandige relatie met de pensioenuitvoerder (i.p.v. dat de relatie nog via de werkgever verloopt). Voor dit punt verwijzen we naar de parlementaire behandeling van de Pensioenwet (2006).⁸

b. er is geen leemte tussen informeren en adviseren.

De Minister van Financiën heeft zich eerder op het standpunt gesteld dat zodra informeren ook maar enigszins overgaat in adviseren, er voldaan moet worden aan vakbekwaamheidseisen die gelden voor adviseurs. Hiermee erkent de Minister dat er sprake is van Wft-advies als informeren ook maar enigszins overgaat in adviseren. Ook de Minister ziet geen leemte tussen informeren en adviseren in de Wft.

c. keuzebegeleiding kan door deelnemer onterecht worden opgevat als een advies in zijn belang. Een pensioendeelnemer zal de perceptie hebben dat gemaakte pensioenkeuzes op basis van de voorgestelde norm, keuzes zijn die passen bij de eigen persoonlijke situatie en daarmee geheel in zijn belang zijn. Dit hoeft zeker niet het geval te zijn. Immers de pensioenuitvoerder kan zich maar voor een zeer beperkt deel baseren op de klantinformatie (volgens het 'ken-uw-klant-principe') om de deelnemer aan te zetten tot het maken van keuzes. Het kan zijn dat de gemaakte keuzes in het geheel niet passend zijn, terwijl een deelnemer dit wel zo heeft ervaren bij de keuzebegeleiding. Een deelnemer zal de keuzebegeleiding ook ten onrechte kunnen ervaren als een Wft-advies met waarbij zijn persoonlijk belang als uitgangspunt is genomen. Het gevaar is dat er op deze manier voor een pensioendeelnemer schijnzekerheid wordt gecreëerd.

d. waarop kan deelnemer een beroep doen als naderhand gemaakte keuzes niet passend blijken te zijn?

Het ligt voor de hand dat een deelnemer ervan uit mag gaan dat de keuzes die hij of zij maakt passen bij voorkeuren, (financiële) doelstellingen en wensen. Naderhand kan echter blijken dat de gemaakte keuzes niet passend blijken te zijn, doordat ze onvoldoende aansluiten bij zijn persoonlijke (financiële) situatie en doelstellingen. Vraag is dan of een deelnemer in die situatie een beroep kan doen op het beginsel van de wettelijke zorgplicht, op grond waarvan de pensioenuitvoerder verwacht mag worden te hebben gehandeld in het belang van de deelnemer en hierop aanspreekbaar is.

e. norm keuzebegeleiding zet de marktverhoudingen in de pensioenwereld nog verder onder druk. Op dit moment is er nog geen sprake van een gelijk speelveld in de pensioensector. In een brief aan de Tweede Kamer heeft de minister dit ook erkend.⁹

De voorgestelde norm voor keuzebegeleiding grijpt op een onwenselijke manier in op marktverhoudingen die nu al niet zuiver zijn. Heel concreet zal het ertoe kunnen leiden dat een pensioendeelnemer voor de aankoop van een expirerend pensioen zich 'gratis' gefinancierd vanuit het pensioenkapitaal keuzegestuurd laat begeleiden door de pensioenuitvoerder. Wanneer de deelnemer hierbij onafhankelijk laat adviseren door bijvoorbeeld een onafhankelijk pensioenadviseur zal de deelnemer dit aanvullend moeten betalen. Hierbij is ook sprake van een Wft-advies, waarvoor aanvullende verplichtingen van de Wft-gelden.

⁸ Memorie van Antwoord 30 413 Pensioenwet (2006).

⁹ Brief Tweede Kamer, 15 januari 2020, pag. 5.

Tot slot, wij herkennen de behoefte om drempels weg te nemen om pensioendeelnemers te begeleiden in hun keuzes. Onderzoek na onderzoek ondersteekt dat het de financieel adviseur is die het financieel gedrag van mensen verbetert. Als we deelnemers betere keuzes willen laten maken, dan ligt het niet voor de hand om een soort “advies-light” zo te definiëren dat het via de pensioenaanbieder gefinancierd kan worden vanuit het pensioenkapitaal. Veel logischer is het om oplossingen te zoeken dat betaaldrempels voor een deelnemer worden beslecht (bijvoorbeeld via vouchers of fiscale facilitering persoonlijk advies of nog meer inzet om het via de werkgever te laten verlopen). Niet alleen krijgt de deelnemer dan een passend advies op basis van bewuste keuzes en kan hij zich op dit advies beroepen, maar ook vergroot het zijn handelingsperspectief doordat op het belangrijkste keuzemoment van pensionering ook de optie van het shoppen met pensioenkapitaal naar een andere pensioenuitvoerder kan worden meegenomen in zijn belang.

4. Keuze default doorbeleggen (art. 63b)

Uitgangspunt in het wetsvoorstel is dat de vaste uitkering de ‘default’ uitkering is. Wel krijgen partijen die betrokken zijn bij de pensioenovereenkomst de mogelijkheid om te kiezen voor de variabele uitkering als ‘default’ uitkering.

Reactie Adfiz: maak de variabele uitkering de default.

Wij bepleiten als uitgangspunt dat wettelijk wordt geregeld dat juist de variabele uitkering de ‘default’ uitkering is, waarbij een vaste uitkering als ‘default’ een optie is. Reden voor een variabele uitkering als default is dat een te verwachten langere beleggingsperiode - die juist ook kan doorlopen na de pensioendatum - de kans biedt om de pensioenuitkering mee te laten bewegen met de resultaten van de markt. De lage rente ‘dwingt’ tot het loslaten van gegarandeerde pensioenuitkeringen en te kiezen voor pensioenen op basis van beleggingen. Door deze ontwikkeling is immers (mede) het Pensioenakkoord tot stand gekomen. Is het dan niet logischer om de default op doorbeleggen te zetten? Werknemers maken namelijk vaak geen keuze omdat het te complex is of omdat ze niet goed weten dat er keuzes zijn. Er wordt dan ‘gekozen’ voor de standaard default van de uitvoerder. Die ‘keuze’ is gemakkelijk en de uitvoerder ‘kiest’ daar in de ogen van de deelnemer niet voor niets voor. Met doorbeleggen zal veruit in de meeste gevallen de pensioenuitkering hoger uitvallen dan bij een vaste uitkering. Indien een werknemer toch een vaste uitkering wenst, dan blijft dat mogelijk en is het in ieder geval een bewuste keuze.

5. Experimenteerbepaling zelfstandigen (art. 150a)

Voorgesteld wordt een experimenteerbepaling zelfstandigen in de Pensioenwet op te nemen. Op grond hiervan kan worden geëxperimenteerd met het aanbieden van een tweede-pijlerpensioen aan zelfstandigen. Zelfstandigen kunnen zich vrijwillig aansluiten bij een pensioenregeling in de tweede pijler. Het experiment heeft een tijdelijk karakter en een beperkte looptijd van hooguit vier jaar.

Reactie Adfiz: zet in op verbetering van de fiscaliteit in de derde pijler voor pensioenopbouw voor Zzp-ers.

De voorgestelde experimenteerbepaling draagt onvoldoende bij aan het doel dat zelfstandigen structureel pensioen opbouwen. De periode van 4 jaar is te kort om voordeel te kunnen hebben van het opbouwen van een pensioen binnen de tweede pensioenpijler. Het is in bepaalde situaties goed voorstelbaar dat het opgebouwde pensioen na deze 4 jaar onder de afkoopgrens ligt en dan alsnog mag worden afgekocht, waardoor er geen pensioenaanspraken meer overblijven. Beter is het om de fiscale mogelijkheden voor pensioensparen binnen de derde pensioenpijler te optimaliseren (zie verder onder 12).

6. Mijlpalen in transitieperiode

Om de pensioenregeling te wijzigen in een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie, is de werkgever verplicht uiterlijk 1 januari 2024 het transitieplan aan de pensioenuitvoerder toe te zenden. Deze datum wordt als wettelijke mijlpaal verankerd om te waarborgen dat de arbeidsvoorwaardelijke fase is afgerond en de pensioenuitvoerder tijdig zicht heeft op de te wijzigen pensioenovereenkomst.

Reactie Adfiz: toezenden van een transitieplan na 1-1-2024 mag geen blokkade zijn voor wijziging pensioenregeling.

Alhoewel het een goede zaak is om via mijlpalen het proces van een stelselwijziging in goede banen te leiden, merken we op dat de mijlpaal 1 januari 2024 als uiterste datum voor toezending van het transitieplan niet in alle gevallen realistisch is voor de praktijk. Wettelijk gezien heeft een werkgever tot 1-1-2026 de tijd om de pensioenregeling naar keuze aan te passen aan het nieuwe fiscale kader. Niet elke werkgever zal 2 jaar kunnen en willen vooruitkijken als het gaat om een ingrijpende pensioenaanpassing. De datum 1-1-2024 mag geen belemmering vormen voor de werkgever die op een later moment, maar nog voor 1-1-2026, de regeling wil wijzigen. Voorstelbaar is dat voor pensioenfondsen de datum 1 januari 2024 meer realistisch is. Dit in tegenstelling tot verzekerde regelingen waar een transitie veel sneller geregeld zal kunnen worden.

De transitieproblematiek zit bij verzekerde regelingen voornamelijk in de eerste twee jaar (voor 2024) en niet in de twee jaar daarna. Als het transitieplan klaar is, dan levert een verzekeraar al vrij snel de stukken op voor de nieuwe regeling. Verzekeraars en PPI's zijn ingericht op het opnemen van nieuwe regelingen en aanpassen van bestaande regelingen. Dit speelt in mindere mate bij pensioenfondsen, omdat deze slechts een beperkt aantal regelingen uitvoeren en niet zijn ingesteld op het 'draaien' van nieuwe regelingen. Het maken van een transitieplan dient bij verzekerde regelingen op werkgeversniveau plaats te vinden, terwijl dit bij pensioenfondsen op collectief niveau gebeurt. Er zijn veel meer werkgevers met een verzekerde regeling dan er pensioenfondsen zijn. Voor verzekerde regelingen is meer tijd nodig om alle werkgevers (circa 52.000) te benaderen in het kader van omzetting van een regeling dan bij de pensioenfondsen. Wij bepleiten dan ook dat een transitieplan voor verzekerde regelingen en PPI's voor 01-07-2025 gereed moet zijn.

7. Transitieplan (150d)

Bij de overgang naar een nieuwe pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijk premie wordt voorgeschreven dat alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie naar de nieuwe regeling worden opgenomen in een transitieplan. Het transitieplan moet voor 1-1-2024 zijn afgerond. Voor het (laten) opstellen van een transitieplan is de werkgever primair verantwoordelijk. In dit plan moet duidelijk worden gemotiveerd waarom de transitie als geheel evenwichtig is. Het plan moet verplichte onderdelen bevatten zoals:

- een overzicht van de effecten van transitie per leeftijdscohort;
- gemaakte afspraken over compensatie;
- een financieringsplan voor compensatie.

Dit transitieplan is een belangrijk instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgevers en werknemers, de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Onderdeel van het transitieplan is ook het financieringsplan voor compensatie.

Het voorgestelde artikel 150d lid 3 geeft aan dat de pensioenuitvoerder het transitieplan aan de toezichthouder stuurt. In de Memorie van toelichting staat daarentegen dat de werkgever het plan aan de

toezichthouder stuurt (DNB). Ook moet het plan naar de pensioenuitvoerder worden gezonden voor plaatsing op de website.

Reactie Adfiz: toezending van het transitieplan naar de toezichthouder is niet wenselijk. Publicatie op de website is bij een verzekeraar niet werkbaar.

Bij verzekerde regelingen is het goed voorstelbaar dat werkgevers niet willen dat hun afspraken over pensioen openbaar inzichtelijk zijn. Het kan gaan om concurrentiegevoelige informatie, die niet gedeeld hoeft te worden met de buitenwereld. Wij stellen dan ook voor om deze verplichting om het transitieplan op een website te plaatsen alleen te laten gelden voor de verplicht gestelde pensioenfondsen.

De verplichting om het transitieplan naar de toezichthouder toe te zenden, lijkt ons om meerdere redenen niet wenselijk:

- het wettelijk toezicht vanuit de toezichthouders richt zich op pensioenuitvoerders en niet op werkgevers c.q. pensioendocumenten waarvoor werkgevers verantwoordelijk zijn;
- toezending van transitieplannen voor – theoretisch gezien – circa 52.000 verzekerde regelingen lijkt ons disproportioneel. Dit is ook het geval als het een deel hiervan zal betreffen. Het leidt tot onnodige toezichtkosten voor de sector om deze plannen te bekijken.
- een werkgever is wettelijk verplicht een transitieplan te (laten) opstellen. Een werkgever zal niet kunnen inzien waarom dit plan naar de toezichthouder verzonden moet worden. Het gaat immers om een arbeidsvoorwaardelijk document betreffende een wijziging van de pensioenregeling met deels ook vertrouwelijke gegevens in de werkgever/werknemersrelatie.
- het transitieplan heeft betrekking op de aanpassing van de pensioenovereenkomst. In de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van het wetsvoorstel geldt er ook geen verplichting om informatie over de aanpassing van een pensioenregeling en eventuele compensatieafspraken toe te zenden aan de toezichthouder.

Het beschikbaar stellen van het transitieplan op de website van een verzekeraar is ook niet werkbaar, omdat deze talloze verschillende soorten regelingen uitvoert waarvoor talloze transitieplannen worden opgesteld. Ten aanzien van dit onderwerp is het aan te bevelen een beter onderscheid te maken tussen verzekerde regelingen en regelingen uitgevoerd door pensioenfondsen. Ook is het de vraag waarom het transitieplan naar DNB moet worden toegezonden. Immers, DNB houdt geen toezicht op werkgevers. Vraag ten aanzien van de uiterste datum voor afronding van het transitieplan is wat de sanctie is als deze datum niet wordt gehaald, doordat bijvoorbeeld een ondernemingsraad nog geen akkoord heeft willen geven voor deze datum.

8. Berekenen transitie-effecten (art. 150 e)

Bij de overgang van een premie- of kapitaalovereenkomst wordt de evenwichtigheid van de transitie berekend op basis van bruto profijt. Bruto profijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg.

Reactie Adfiz : van belang is het beschikbaar stellen van duidelijke rekenregels.

Om de evenwichtigheid te kunnen beoordelen op basis van bruto-profijs is het van belang dat er duidelijke rekenregels zijn.

9. Communicatieplan (art. 150i)

Pensioenuitvoerders zijn verplicht een communicatieplan op te stellen met het oog op het verstrekken van informatie aan de deelnemers in een pensioenregeling. Het communicatieplan bevat informatie over het te bereiken pensioen, opgebouwde aanspraken of pensioenrecht met of zonder wijziging van de pensioenovereenkomst. Scenario-analyses maken deel uit van het plan. Ook bevat het plan (indien van toepassing) afspraken over de compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken, de inhoud hiervan en het financieringsplan. Via het communicatieplan krijgen deelnemers persoonlijk inzicht in de effecten van de transitie en de compensatie door de pensioenuitvoerder.

Reactie Adfiz: laat communicatie verlopen via de werkgever conform de Wet pensioencommunicatie.

De vraag is hoe de pensioenuitvoerder dit plan kan opstellen op basis van de voorgeschreven elementen. Immers de verzekeraar is als partij niet betrokken bij de inhoudelijke afspraken die tussen de werkgever en de werknemers zijn gemaakt in het kader van het wijzigen van de pensioenregeling en overeengekomen compensatieafspraken. Ook het geven van een overzicht van het pensioen dat een deelnemer voor en na de transitie mag verwachten is niet mogelijk, omdat de pensioenuitvoerder geen inzage heeft in alle gegevens. Ten aanzien van dit onderwerp is het aan te bevelen een beter onderscheid te maken tussen verzekerde regelingen en bedrijfstakpensioenfondsen.

10 Compensatie (150f)

10a. Compensatie bij indiensttreding

Voorgesteld wordt dat wanneer compensatie wordt toegekend in de vorm van extra pensioenaanspraken dat in deze situatie geldt, dat de compensatie ook wordt toegekend aan een werknemer die bij aanvang van de compensatieperiode niet in dienst was bij de werkgever.

Reactie Adfiz: schrap het toekennen van compensatie voor een nieuwe deelnemer of laat dit over aan de sociale partners in een CAO-afpraak

Compensatie bij indiensttreding lijkt plausibel; dit is echter niet in alle gevallen volledig terecht. Een werknemer die van baan wisselt is niet per definitie slechter af als het gaat om de pensioenregeling bij een nieuwe werkgever. Eveneens geldt dat er geen sprake is van enig nadeel voor een nieuwe werknemer die voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt en als nieuwe werknemer in dienst komt bij een bedrijf met een compensatieregeling. Het is dan ook goed te verdedigen om de verplichte compensatie voor nieuwe deelnemers in de vorm van extra pensioenaanspraken te schrappen of over te laten aan CAO-partijen in een CAO-afpraak. Een wisseling van baan gaat nu eenmaal gepaard met een wijziging in arbeidsvoorwaarden, waarvoor een werknemer een bewuste keuze maakt. In algemene zin kiest een werknemer bij verandering van baan voor nieuwe arbeidsvoorwaarden, waarvan het pensioen een onderdeel is. Bij het toekennen van compensatie aan nieuwe deelnemers komt er een extra verplichting bij de werkgever te liggen om langdurig te compenseren. Een keuze voor het overgangsrecht wordt hierdoor vrijwel onontkoombaar.

10b. Looptijd compensatie

De beschikbare premie voor compensatie (maximaal 33 %) kan tot 1 januari 2036 worden aangewend voor compensatie. Uitgangspunt is dat de afgesproken compensatie in 2036 afgerond moet zijn. Enerzijds worden de compensatielasten zo gespreid over de tijd, anderzijds wordt voorkomen dat het risico zich voordoet dat de financiering van de compensatie door omstandigheden niet tijdig rond zal zijn. Extra fiscale ruimte wordt geboden voor de compensatielast tot 2036.

Reactie Adfiz: hanteer een compensatietermijn tot de oorspronkelijke pensioendatum.

Een kortere financieringstermijn van 10 jaar – zoals voorgesteld - voor de compensatie heeft als keerzijde dat het toekennen van een compensatie kostenverhogend is voor een werkgever. Het betekent dat in een relatief kortere periode compensatielasten voor een langere toekomstige periode gefinancierd moeten worden. Het bijvoorbeeld gaan om het toekennen van extra pensioenaanspraken voor 30 toekomstige jaren vanuit de gedachte dat een deelnemer deze jaren nog blijft deelnemen aan de pensioenregeling, die binnen de voorgestelde 10 jaar gefinancierd moeten worden. Er vindt in dit geval een stuk voorfinanciering plaats. Inherent aan deze methodiek is dat er teveel gefinancierd is in een situatie als een deelnemer na bijvoorbeeld 10 jaar uit dienst treedt. De deelnemer heeft dan voor een periode van 20 jaar teveel aan pensioencompensatie ontvangen.

11. Overgangsrecht (art. 220 e)

Het wetsvoorstel maakt eerbiedigende werking mogelijk voor premiereregelingen met een progressieve premie bestaande op 31 december 2021. De overgangsregeling geldt totdat de laatste deelnemer waarvoor op grond van dit recht een progressieve premie geldt, een gewezen deelnemer of een pensioengerechtigde wordt. Voor nieuwe werknemers die na 1 januari 2026 toetreden, gaat een leeftijdsonafhankelijke premie gelden. Voorgesteld wordt dat de pensioenuitvoerder via het jaarlijkse pensioenoverzicht aan de deelnemer (kwalitatief) wijst op de gevolgen van de overstap naar een andere werkgever met een leeftijdsonafhankelijke premie.

Reactie Adfiz: laat de bijzondere informatieplicht over gevolgen overstap achterwege.

Adfiz bepleit dat de bijzondere informatieplicht via het jaarlijkse pensioenoverzicht achterwege blijft. Een werknemer kan deze informatie al snel opvatten als een waarschuwing om niet van baan te wisselen vanwege een wijziging in de pensioenregeling. Dit terwijl een pensioenregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie wel degelijk een verbetering kan zijn. Voorkomen moet worden dat de bijzondere informatieplicht op de werknemer – onbedoeld – overkomt dat het niet verstandig is van baan te wisselen vanwege het verliezen van een pensioenregeling met een progressieve premiestaffel. In alle gevallen is van belang in de jaarlijkse informatie een doorrekening te maken van het te verwachten pensioen op de pensioendatum.

12. Wijziging fiscaal kader (Wet inkomstenbelasting art. 3.127)

De beschikbare premie voor het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na de pensioendatum wordt fiscaal begrensd op 30 % van de pensioengrondslag (met uitzondering van premiereregelingen waarvoor eerbiedigende werking mag gelden). Bij AMvB wordt dit percentage vijf-jaarlijks gewijzigd afhankelijk van de opgenomen tabel¹⁰ (tabel art. 18a WLB), voor het eerst per 1 januari 2036. Alleen in het geval er sprake is van een schok van meer dan 5%-punt wordt de fiscale grens tussentijds aangepast. Aanpassing van de fiscale premiegrens leidt ook tot aanpassing van de in de wet opgenomen maximale premiestaffel die van toepassing is op premieovereenkomsten die onder de eerbiedigende werking gaan vallen.

Voorgesteld wordt om het verschil in fiscale premieruimte tussen de tweede en de derde pensioenpijler weg te nemen. Het percentage van de maximale premieruimte in de derde pijler wordt verhoogd naar het niveau dat zal gelden in de tweede pijler. De pensioenopbouw in de tweede pijler wordt geïmputeerd in de derde pijler. Dit wordt nog nader uitgewerkt. Hierbij wordt aangegeven dat het vernieuwde fiscale kader

¹⁰ Tabel art. 18a waarbij het rendement voor toepassing van de tabel wordt bepaald op basis van het PM percentiel van de redementsverwachting in de meest recente door DNB gepubliceerde scenario'sets.

dezelfde premiesom faciliteert als het huidige fiscale kader; het is fiscaal gezien dus mogelijk om in het nieuwe stelsel hetzelfde pensioen op te bouwen als nu het geval is.

Reactie Adfiz: hanteer de uitgangspunten van de huidige 4 % staffel als ondergrens voor de maximale premiestaffel.

De premiegrens van 30 % is gebaseerd op een rendement van 1,5 %, op basis van de scenarioset van DNB in het voorgestelde artikel 18a WLB). Op basis van het aanpassingsmechanisme is te constateren dat wanneer de rente oploopt naar bijvoorbeeld 4 %, de maximale premiegrens daalt naar 13 %. Dit zou betekenen dat het fiscale premiemaximum ver beneden het huidige premiemaximum komt op basis van de 4 % staffel en daarmee ver beneden het niveau komt om een adequaat pensioen op te kunnen bouwen. Hieruit is te concluderen dat de aannahme, vermeld in de Memorie van Toelichting nl. dat het vernieuwde fiscale kader dezelfde pensioenopbouw faciliteert, ons inziens dan ook niet juist is.

Het voorgestelde aanpassingsmechanisme is voor ons een punt van zorg met het oog op het kunnen waarborgen van een adequate pensioenopbouw. Om te waarborgen dat dit mogelijk blijft, bepleiten we t.a.v. het aanpassingsmechanisme een ondergrens te stellen waardoor gewaarborgd wordt dat de maximale fiscale ruimte niet beneden de fiscale ruimte van de huidige 4 % staffel komt. De premiegrens in de huidige 4 % staffel dient in alle gevallen als uiterste ondergrens gehanteerd te worden voor het bepalen van de maximale premiegrens. Dit geldt eveneens voor de pensioenregelingen die onder de eerbiedigende werking vallen.

De vraag m.b.t. het aanpassingsmechanisme is eveneens wat het effect is op een aanpassing ervan op een overeengekomen compensatie.

Reactie Adfiz: geef fiscaal de mogelijkheid om in de derde pijler pensioentekorten volledig te repareren.

Het is een goede zaak dat de premieruimte in de derde pijler wordt verhoogd naar het niveau dat binnen de tweede pijler zal gelden. De fiscale pensioenruimte voor mensen die voor hun pensioenopbouw van deze pijler afhankelijk zijn (bijvoorbeeld zzp-ers), wordt hiermee in lijn gebracht met werknemers die binnen de tweede pijler pensioen opbouwen.

Ten aanzien van de aangekondigde nadere uitwerking van de imputatie van de pensioenopbouw binnen de tweede pijler en de derde pijler bepleiten wij dat binnen de grenzen van de geldende maximale staffel een deelnemer (in enig jaar of verdeeld over enkele jaren) het volledige pensioentekort (lees: premietekort) binnen de tweede pijler via de derde pijler fiscaal gefacilieerd kan aanvullen. Het maakt hierbij niet uit wanneer of hoe dit pensioentekort is ontstaan. Een pensioentekort binnen de tweede pensioenpijler van meer dan 10 jaar geleden kan dan te allen tijde alsnog worden aangevuld via storting van de gemiste premie-inleg van de tweede pijler binnen de derde pijler.

13. Overig

DGA en Pensioenwet

Adfiz heeft al eerder bepleit¹¹ de DGA ook binnen de werkingssfeer van de Pensioenwet te brengen. Voor de duidelijkheid: een DGA is fiscaal gezien een werknemer en kan dus pensioen opbouwen binnen de tweede pijler. Dit in tegenstelling tot een Zzp-er. Een ingrijpende wetswijziging als nu gaat plaatsvinden is bij uitstek de kans om dit eveneens te regelen. Sinds langere tijd (2017) is het voor een DGA al niet meer toegestaan om het pensioen 'in eigen beheer' binnen de eigen onderneming op te bouwen. Met het

¹¹ Position-paper 'Vernieuwd pensioenstelsel voor toereikend pensioenen' 2018

afschaffen van deze fiscale mogelijkheid is een belangrijk verschil verdwenen tussen een DGA en een 'gewone' werknemer bij het opbouwen van een pensioen. Het is daarom logisch om een DGA dezelfde wettelijke mogelijkheden en zekerheden te bieden voor de pensioenopbouw als een werknemer in het geval een DGA ervoor kiest het pensioen op te bouwen bij een pensioenverzekeraar. Dit is te realiseren door de DGA (net zoals een deelnemer die deelneemt aan een collectieve tweede pijler pensioenregeling) onder de werkingssfeer van de Pensioenwet te brengen.

Aanpassing pensioenregeling vanuit fiscale wetgeving

De pensioenregeling dient aan het nieuwe fiscale kader te voldoen in geval een pensioenregeling op meer dan ondergeschikte punten wordt gewijzigd. Het is onvoldoende duidelijk welke handelingen worden verstaan onder 'het wijzigen op meer dan ondergeschikte punten. Dient vanaf dat moment een nieuwe pensioenovereenkomst met een gelijke premie van toepassing te zijn voor nieuwe werknemers?

Terminologie

Een suggestie voor de naamgeving van het nieuwe contract zou kunnen zijn 'collectieve premieovereenkomst'.

Met vriendelijke groet,



drs. Enno H.M. Wiertsema
Directeur

Bijlage: nadere toelichting

Bijlage nadere toelichting:

1. Nabestaandenpensioen

a. *Partnerdefinitie (art. 1)*

Van belang is het fiscaal partnerschap los te koppelen van de partnerdefinitie in de Pensioenwet. Op dit moment is de situatie dat in geval van het onbepaalde partnersysteem de partners niet worden aangemerkt als elkaars fiscale partners; terwijl dit bij het bepaalde partnersysteem wel het geval is. Zowel in het geval van het onbepaalde of bepaalde partnersysteem dient het zo te zijn dat er sprake is van een fiscaal partnerschap.

Reden voor loskoppeling is dat er pensioenuitvoerders zijn die werken met een zogenaamd 'onbepaald partnersysteem' waarin voor elke deelnemer een partnerpensioen is verzekerd zonder dat de partner is aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Er zijn ook pensioenuitvoerders die werken met een 'bepaald partnersysteem' waarbij elke partner van een deelnemer dient te worden aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Dit verschil betreft een stukje verzekeringstechniek en een keuze van de pensioenuitvoerder. Voor het voldoen aan het fiscaal partnerschap is het aanmelden van de partner voor de pensioenregeling één van de gronden waarop het fiscaal partnerschap kan ontstaan. Het is voor het fiscaal partnerschap NIET van belang of er een partnerpensioen is, maar wel of de partner is aangemeld. Bij een onbepaald partnersysteem hoeft een partner niet te worden aangemeld en bij een bepaald partnersysteem moet dit wel gebeuren om aanspraak te hebben op het partnerpensioen. Daardoor is er bij een bepaald partnersysteem automatisch sprake van fiscaal partnerschap en bij een onbepaald partnersysteem dient er voldaan te worden aan andere gronden OF kunnen de partners hiervoor kiezen.

b. *Premie nabestaandenpensioen vóór pensioendatum (art. 17)*

Een uitkeringsmoment (risicomoment) voor een ouderdompensioen of een nabestaandenpensioen ná de pensioendatum is in tijd te definiëren en qua kosten te calculeren. Dit is niet het geval bij een uitkeringsmoment voor het nabestaandenpensioen vóór de pensioendatum. Het risico kan zich al voordoen aan het begin van het verzekerd zijn voor het partnerpensioen. Dit vraagt om een premiestelling die hierop is afgestemd. Dit is een actuariële premie die afneemt met de stijging van de leeftijd.

Het hanteren van een leeftijdsonafhankelijke premie voor het nabestaandenpensioen na pensioendatum leidt in bij verzekerde regelingen – gegeven het karakter van het risico – tot een herverdeling van premies tussen jongere en oudere deelnemers. Dit is wat met een vernieuwd pensioenstelsel nadrukkelijk niet wordt beoogd. Het hanteren van leeftijdsonafhankelijke premie betekent eveneens een hogere premielast voor de werkgever met een relatief jong personeelsbestand dan het hanteren van een actuariële premie. Het aan marktpartijen overlaten van de wijze van tarifiering voor het nabestaandenpensioen geeft de gelegenheid om geen wijzigingen te moeten doorvoeren daar waar het niet nodig is.

c. *Vrijwillige voortzetting (art 55)*

In het STAR-advies Nabestaandenpensioen¹² wordt gesproken over een (minimum)periode van 3 maanden. Een langere periode naar vrije keuze van de uitvoerder zou tot de mogelijkheden dienen te behoren.

¹² STAR Advies Nabestaandenpensioen, pag. 49.

12. Wijziging fiscaal kader

We zijn geen voorstander van het ongelimiteerd aanvullen van het pensioeninkomen via de derde pijler. Waarborgen die nu reeds bestaan, blijven gelden. Ook nieuwe aanvullende waarborgen zijn nodig om aanvulling via de derde pijler te reguleren.

Bestaande waarborgen:

- Begrenzing van de pensioenopbouw binnen de tweede pijler – en daarmee de maximale aanvulling binnen de derde pijler – tot 75 % van het gemiddeld verdiende salaris ('zgn. Witteveenkader');
- Maximering pensioenopbouw over een inkomen tot maximaal 112.189 euro (2021).

Nieuwe waarborgen:

- Maximering van een premiestorting in enig jaar binnen de derde pijler tot 30 % (of eventueel 50 %, nader te bepalen) van het huidige inkomen;
- Bestemming van de premiestorting specifiek bestemd voor financiering van de oudedagsvoorziening;
- Verbod financiering premiestorting met geleend geld;
- Premie-inleg derde pijler onder aftrek van reeds eerder opgebouwd c.q. gespaard kapitaal op basis van eerder genoten fiscaal genoten aftrek.

Het laten vervallen van de huidige systematiek van 'jaarruimte' en 'reserveringsruimte' binnen de derde pijler is hierbij van belang.

We zijn er voorstander van dat de tweede en derde pijler maximaal met elkaar worden verbonden. Hiervoor geven we de volgende inzichten mee:

- dezelfde fiscale (maximale) pensioenopbouw mogelijkheden binnen tweede en derde pijler (hoogte premiepercentages gelijktrekken met premie voor het ouderdomspensioen vanuit een DC-regeling 1 op 1 in aftrek op lijfrentejaarruimte (= vereenvoudiging factor A voor DC-regelingen)).
- mogelijkheid om het volledige pensioentekort (d.w.z. premietekort) binnen de tweede pijler fiscaal gefacilieerd aan te vullen via de derde pijler; en omgekeerd dat binnen de tweede pijler ook onbeperkt een pensioentekort mag worden aangevuld zonder toepasselijkheid van de bepalingen van art. 10a UBLB (dus vereenvoudiging art. 10a UBLB).
- schrappen van de huidige beperking van het inhaalmoment ('reserveringsruimte'). Aanvulling van het tekort van de tweede pijler via de derde pijler waarbij het niet uit maakt wanneer of waardoor het tekort is ontstaan.
- aanvullen van de gemiste premie-inleg (van de tweede pijler via de derde pijler) met een rente-opslag van 3 % ter compensatie van het 'mislagen' rendement.
- gelijktrekken van de te hanteren franchise(s); franchise enkelvoud 100/75^e middelloon.
- apart houden premiecomponent voor een nabestaandenlijfrente en PVI (premienvrijstelling bij invaliditeit) bij het bepalen van de lijfrenteruimte. Premies risicodekkingen (nabestaandenvoorziening, PVI) en kosten buiten lijfrentejaarruimteberekeningen om.

- gelijkschakelen van een overbruggingslijfrente aan een overbruggingspensioen (2 keer AOW tot aan AOW-datum). Dit is van belang voor de zelfstandige ondernemers in zware beroepen die hun beroep niet volhouden tot aan de AOW-datum.
- behoud van de tijdelijke oudedagslijfrente (in de MvT wordt gesproken over het afschaffen hiervan. Juist deze tijdelijke oudedagslijfrente is belangrijk in de financiële planning voor een individu).
- advieskosten fiscaal aftrekbaar maken voor derde pijler advies (advieskosten voor het werknemerspensioen zijn voor een werkgever aftrekbaar, terwijl een zelfstandig ondernemer of een werknemer zonder (of met een beperkte) pensioenopbouw deze kosten niet fiscaal kan aftrekken voor het advies ten aanzien van een lijfrente).
- ter nadere afweging: mogelijkheid '10 % van de opgebouwde waarde' om aan erfgenamen te kunnen laten toekomen.
- de vereiste van een loongerelateerde uitkering bij premievrijstelling in geval van arbeidsongeschiktheid schrappen voor pensioenen in de tweede pijler. Hierdoor kunnen DGA's ook een recht krijgen op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid zonder dat er een arbeidsongeschiktheidsverzekering behoeft te zijn (voor de vereiste van een loongerelateerde uitkering)

13. Overig (DGA en Pensioenwet)

De DGA is volgens de Pensioenwet, de werknemer die minimaal 10% van het aandelenkapitaal bezit en stemrecht heeft in de algemene vergadering van aandeelhouders. Bij veel bedrijven zijn er meerdere DGA's. Het is dus niet zo, dat een bedrijf door één DGA geleid wordt.

Er zijn veel DGA's die graag met de collectieve regeling van de werknemers willen meedoen. Als deze regeling is ondergebracht bij een PPI, dan staat DNB niet toe dat de DGA deelneemt aan de collectieve regeling. Dit komt doordat de PPI een Pensioenwet gerelateerde uitvoerder is en omdat de DGA niet onder de Pensioenwet valt. Op het moment dat de DGA wel onder de Pensioenwet valt, dan mag deze wel deelnemen aan de collectieve regeling in een PPI.

De DGA kent nu niet de beschermende werking van de Pensioenwet. Daardoor komt het regelmatig voor, dat DGA's in het verleden een pensioenverzekering hebben afgesloten en dat het beleggingsbeleid van deze verzekering nooit is aangepast. Hierdoor beleggen ze vlak voor de pensioendatum nog volop in aandelen. In de Pensioenwet is opgenomen, dat pensioenuitvoerders prudent moeten beleggen, wat heeft geleid tot het zogenaamde lifecycle beleggen. Hierin wordt de mate van risico automatisch afgebouwd naarmate de werknemer ouder wordt. Deze bescherming geldt dus NIET voor de DGA, tenzij de DGA ook onder de werking van de Pensioenwet terecht komt.

In de Pensioenwet is bepaald, dat de samenwonende partner recht heeft op het bijzonder partnerpensioen op het moment dat de partners uit elkaar gaan. Doordat deze regeling is opgenomen in de Pensioenwet, geldt dit bijzonder partnerpensioen NIET voor de partner van de samenwonende DGA. Als de partner een werknemer is, dan ontstaat de situatie, dat de DGA het bijzonder partnerpensioen van de ex-partner krijgt (want de ex-partner valt onder de Pensioenwet) en de partner van de DGA krijgt geen aanspraak op het bijzonder partnerpensioen van de DGA.

Het onderbrengen van de DGA onder de Pensioenwet levert de volgende voordelen op:

- de DGA kan deelnemen aan een bestaande collectieve pensioenregeling die er is binnen het bedrijf. Dit voorkomt dubbele kosten voor twee regelingen;
- de DGA heeft het recht om eerder opgebouwde pensioenen in 1 pensioenpot samen te brengen (recht op waardeoverdracht);
- voor de DGA gaat gelden dat de informatieverplichtingen van de Pensioenwet voor hem van toepassing zijn (eis van correcte, duidelijke en evenwichtige communicatie);
- de DGA kan de opgebouwde pensioenen inzien via het nationaal pensioenregister;
- de verplichting voor de pensioenuitvoerder om prudent te beleggen geldt ook voor de DGA;
- de juridische positie van de partner van de DGA ten aanzien van het partnerpensioen, wordt gelijk aan die van de partner van een werknemer;
- de DGA kan na de pensioendatum ervoor kiezen om het kapitaal al dan niet te laten doorbeleggen;
- de DGA kan zijn pensioen ook laten onderbrengen bij een andere pensioenuitvoerder dan een verzekeraar die is toegestaan o.g.v. de Pensioenwet;
- de DGA krijgt toegang tot een ruimere range aan pensioenproducten, nu is de markt zeer beperkt;
- als de DGA aansluitend op de positie van werknemer DGA wordt, kan hij blijven deelnemen aan dezelfde regeling;
- de DGA kan profiteren van lagere kosten, omdat de kosten voor deelname aan een collectieve regeling lager zijn dan individuele regeling.

Wetstechnisch/tekstueel:

1. Karakter pensioenovereenkomst

Toe te voegen: overeenkomst voor het nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.

2. Overgangsrecht (art 220 e lid 3,4)

In dit artikel staat vermeld 'nieuwe premieovereenkomst'. Deze overeenkomst is alleen voorbehouden aan pensioenfondsen. Bedoeld zal zijn 'verbeterde premieovereenkomst'.