



## Reactie van het Verbond van Verzekeraars op consultatie Wetsvoorstel verlenging transitietermijnen

Wij hebben kennisgenomen van het concept Wetsvoorstel verlenging transitietermijnen. Graag maken wij namens alle pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen (ppi's) gebruik van de mogelijkheid te reageren op dit concept. Daarbij gaan wij in op de volgende onderdelen:

1. Transitieperiode wordt verlengd met één jaar.
2. Compensatieperiode wordt niet verlengd met één jaar.

### *1. Transitieperiode wordt verlengd met één jaar*

Belangrijkste doel van het wetsvoorstel is om voor alle uitvoerende partijen een zorgvuldige, beheerste transitie beter mogelijk te maken, door te regelen dat de transitie, met inbeginsel één jaar, wordt verlengd. Door de transitieperiode met één jaar te verlengen ontstaat er meer ruimte voor uitvoerende partijen om de werkzaamheden te spreiden, waardoor de druk afneemt en een zorgvuldige transitie voor iedereen mogelijk is. Voor werkgevers die hun regeling hebben ondergebracht bij een verzekeraar of ppi betekent dit dat de deadline voor het indienen van een transitieplan verschuift van 1 oktober 2026 naar 1 oktober 2027 als zij de pensioenregeling pas op de uiterste transitiedatum wijzigen. De uiterste transitiedatum wordt 1 januari 2028.

Wij juichen deze aanpassing toe. Hoewel verzekeraars en ppi's een voortvarende start hebben gemaakt met het implementeren van de Wet toekomst pensioenen (Wtp), blijft er sprake van een omvangrijke transitie. Bij verzekeraars en ppi's zullen circa 50.000 werkgevers, in samenspraak met werknemers, hun pensioenregeling moeten aanpassen. Doordat de transitieperiode met één jaar wordt verlengd ontstaat er meer ruimte voor alle betrokken partijen om de werkzaamheden te spreiden, waardoor een zorgvuldige transitie beter geborgd wordt.

### *2. Compensatieperiode wordt niet verlengd met één jaar*

In de memorie van toelichting is opgenomen dat de einddatum van de compensatieperiode niet wordt aangepast. De hogere fiscale premiegrens ten behoeve van compensatie binnen de pensioenregeling vervalt per 1 januari 2037. De keuze om de compensatieperiode niet met een jaar te verlengen, terwijl de uiterste datum voor het inleveren van het transitieplan bij verzekeraars en ppi's wel met een jaar wordt verlengd, vinden wij onlogisch. Zoals hierboven genoemd moeten er bij verzekeraars en ppi's veel regelingen worden aangepast. De aanpassing van deze regelingen zullen gespreid worden over de gehele transitieperiode. Ook in het laatste jaar zal nog een aanzienlijk deel van de werkgevers overstappen op een Wtp-regeling. Voor deze werkgevers resteert een compensatieperiode van slechts negen jaar. Dit werkt belemmerend om te kiezen voor compensatie binnen de pensioensfeer. Immers: hoe korter de compensatieperiode, hoe beperkter de budgettaire ruimte voor werkgevers.

Het niet verlengen van de compensatieperiode van één jaar, plus de al bestaande voorwaarde dat ook nieuwe werknemers meegenomen moeten worden in de compensatieregeling, hebben als effect dat werkgevers die kiezen voor compensatie dit buiten de pensioensfeer zullen doen en niet binnen de pensioenregeling. Alle goede bedoelingen ten spijt, zal het effect naar onze verwachting dan ook zijn dat de beschikbare middelen hun pensioenbestemming verliezen en dat de uitkomsten van premiereregelingen substantieel kunnen gaan tegenvallen. Bovendien zal dan het gevolg zijn dat nieuwe werknemers in die situatie toch buiten de compensatieregeling vallen en dat de compensatie over een langere periode zal plaatsvinden. Compensatie buiten de pensioensfeer levert daarmee een onnodig financieel risico op voor deelnemers en reputatierisico voor uitvoerders. Ons voorstel is derhalve om (decentrale) sociale partners zelf te laten beslissen over de scope en duur van de compensatie. Naar onze indruk is de huidige fiscale ruimte ook bij langere compensatieperiodes in principe toereikend, en is uitbreiding (na 1 januari 2038) daarvan dan ook niet nodig.