H1-H2. Inleiding en doelen wetsvoorstel

Subonderwerp	Samenvatting
Doelen van het wetsvoorstel	In de toelichting op deze wet zou het in onze ogen gepast zijn als de wetgever systematisch (liefst puntsgewijs) aangeeft waar en waarom het huidige systeem tekortschiet en hoe die problemen met dit wetsvoorstel kunnen worden opgelost. Een uitlegbare stelselwijziging lijkt ons in dat kader een onmisbaar fundament voor een uitlegbaar pensioen en wij menen dat de MvT daarin tekortschiet.
	Dalende rente onvoldoende aanleiding voor fundamentele hervorming. Er wordt niet ingegaan op het feit dat vermogens in afgelopen twaalf jaar zijn verdrievoudigd.
	Er is nergens aangetoond dat het bestaande pensioenstelsel niet aan de gewijzigde arbeidsmarkt kan worden aangepast. Bovendien zijn wij van mening dat met voorrang die gewijzigde arbeidsmarkt (doorgeschoten flexibilisering) zou moeten worden aangepast, o.a. ook door verplichtstelling van pensioenopbouw, in plaats van overhoop halen van het pensioenstelsel.
	Afzender roept expliciet op om geen beloftes of suggesties te doen, die niet kunnen worden waargemaakt. Uitspraken op basis van (berekeningen over) gemiddelde groepen doen geen recht aan de diversiteit van Nederland. Hierom dient in de definitieve MvT aandacht te zijn voor een reëel beeld op het gebied van het perspectief op (inhaal) indexatie, kans op kortingen in de periode tot 2026, groepen die buiten de boot gaan vallen rondom compensatie, (in)stabiliteit van uitkeringen en bovenal een realisme rondom het feit dat om van de herverdelingsdiscussie af te komen, er onvermijdelijk nog eenmaal herverdeling dient plaats te vinden. Dit alles moet onderbouwd zijn met fondsspecifieke berekeningen. Het nieuwe stelsel moet tot verbeteringen leiden, maar is niet de oplossing voor alles, zoals soms gesuggereerd wordt.
	In de MvT is een bescheiden hoofdstuk gewijd aan de doelen die worden nagestreefd met dit wetsvoorstel. Hiervoor wordt verwezen naar de hoofdlijnennotitie. Uiteraard had hier verwezen moeten worden naar de beschreven doelen uit het Pensioenakkoord. Hierin zijn alle doelen in evenwicht en samenhang opgeschreven en afgesproken. Deze doelen staan onverminderd overeind en dienen als leidraad te blijven fungeren bij de implementatie én toekomstige bijstellingen aan het stelsel. Dit uitgangspunt verdient het om separaat benoemd te worden.
	Stelselherziening legt oplossing voor problemen pensioenfondsen op aan verzekeraars en ppi's.
	De reden: "mensen worden steeds ouder dan verwacht", is op zich géén reden om in te grijpen omdat het langlevenrisico bij werking van de richtlijnen van het FTK wordt afgedekt bij het vaststellen van de omvang van de pensioenverplichtingen van het pensioenfonds.
	Het grote maatschappelijke probleem in de houdbaarheid van het pensioenstelsel ligt in het feit dat het overgrote deel van de deelnemers in pensioenfondsen deelnemen aan een uitkeringsovereenkomst met een gegarandeerde uitkering welke door de lage langetermijnrente niet realiseerbaar is. Voor fondsen die een CDC-regeling uitvoeren geldt dit probleem niet.
	Afzender adviseert in de toelichting de doelen van de wijzigingen in het pensioenstelsel concreet te benoemen zodat bij deelnemers en pensioengerechtigden geen ongerechtvaardigde verwachtingen worden gewekt.
	Het Afzender adviseert om in de toelichting duidelijk te maken of de specifieke risico-, verdelings- en beheersinstrumenten niet te veel afbreuk doen aan de doelen begrijpelijkheid, uitlegbaarheid en transparantie

	van het nieuwe stelsel. Afzender adviseert om in de wetgevingsfase deze doelen met behulp van enquêtes, test- en/of praktijkpanels onder burgers te toetsen.
	De pensioenproblematiek is beperkt en oplosbaar binnen het huidige stelsel: een hogere discontovoet.
Doelen wetsvoorstel – eerder zicht op indexatie	Op pagina 1 van de MvT staat: *"Eerder perspectief op indexatie".* Deze 'kop' geeft ons inziens een verkeerde voorstelling van zaken. In de eerste plaats zal in het Nieuwe Contract geen sprake zijn van 'indexatie' in de vorm van een permanente verhoging van de pensioenuitkering. Bij meevallers zullen de pensioenuitkeringen worden verhoogd, in de omgekeerde situatie worden verlaagd. Het verdient voorts aanbeveling om vanuit de overheid maar ook vanuit de sociale partners uitsluitend te benadrukken dat het pensioen onzeker was, is en ook in het nieuwe systeem onzeker blijft.
Doelen - kosten-baten stelselherziening	De baten van de stelselherziening zijn beperkt en wegen niet op tegen de kosten van de overstap (60-100 miljard)
Doelen – herstel vertrouwen	Wetsontwerp stelt ten onrechte dat vertrouwen in pensioensector laag is. Dat neemt sinds 2008 juist weer toe, zie onderzoek DNB 2019. Suboptimale keuzes deelnemers (mvt, p. 110) staan los van vertrouwen in sector als geheel.
Waarom moet het anders?	De grafiek inzake de ontwikkeling van de premiebaten (MvT, fig. 3), als 'bewijs' dat de forse premiestijging sinds 1997 een heel belangrijk argument is, geeft een vertekend beeld. Rond 1997 was de premie door genoemde oorzaken zo ongeveer tot een minimum gedaald. Tot ver onder de kostprijs. Daarvoor zou de grafiek moeten worden gecorrigeerd.
	De fundamentele afweging tussen ambitie, zekerheid en prijs (kosten) is in 2010/11 WEL DEGELIJK gemaakt (itt. MvT, pag. 7/8). Conclusie was toen: minder zeker, maar wel reëel.
	Het nieuwe contract is echt heel anders dan de huidige uitkeringsovereenkomst. Er worden helemaal geen aanspraken meer toegezegd en opgebouwd. De doorsneesystematiek is afgeschaft. Het is van groot belang hierover eerlijk te zijn naar de deelnemers. Het heeft daarom totaal geen pas om te schrijven dat de verschillen tussen het nieuwe contract en de huidige uitkeringsregeling slechts gradueel zijn (MvT, pag. 11).
	Waarom bestaat niet de mogelijkheid, ook voor toekomstige opbouw, in het oude stelsel te blijven, indien aangetoond kan worden dat dit in het belang is van de deelnemers, uiteraard met een premie die voldoet aan de fiscale kaders?
Algemeen – waarom geen alternatief systeem?	Afzender adviseert om in de toelichting inzicht te bieden in de alternatieven voor het thans gekozen stelsel en in de afwegingen om niet voor deze alternatieven te kiezen.
Algemeen – vergelijk oud en nieuw systeem	Veel woorden maar laat de pro's en con's zien door een objectief, kwantitatief vergelijk te laten zien tussen het oude en het nieuwe systeem, bv over de afgelopen 60 jaar en tot 2040.
Karakter van pensioenuitvoerders	- De hoogte van de uitkering zal in hoge mate worden bepaald door de hoogte van het individueel pensioenvermogen en dus door de rendementen uit beleggingen. Zou deze verandering van karakter van het ouderdomspensioen niet ook zijn weerslag moeten hebben in het wettelijk (toezicht)kader voor pensioenfondsen? Een pensioenfonds is immers ook te beschouwen als een financiële instelling: een *special purpose vehicle* waarin met privaat kapitaal een sociale oudedagsvoorziening wordt gefinancierd. Een deelnemer in een pensioenfonds loopt daarom vergelijkbare risico's als op een financiële instelling. - De rechtvaardiging om voor pensioenuitvoerders andere regels te stellen dan voor "gewone" financiële instellingen, zou dan gelegen moeten zijn in het sociale karakter van het 2e pijlerpensioen waardoor vergelijkbare risico's op een andere wijze worden gemitigeerd.

Relatie met Wft	Wij zien in elk geval drie onderwerpen waarop een vergelijking met de Wet op het financieel toezicht (Wft) zou kunnen worden gemaakt: het uitgangspunt voor het toezichtkader (moet het accent niet verschuiven van financiële soliditeit naar gedragsnormen?), de zeggenschap over (de middelen in) het fonds en de informatie- en adviesverplichtingen van de pensioenuitvoerder. Het lijkt zinvol om hier in de Mvt aandacht aan te besteden.
Karakter APF	Een APF met multi-client-kringen lijkt qua karakter op een verzekeraar. Specifieke uitzonderingsbepalingen voor verzekeraars (en ppi's) zouden ook voor APF moeten gelden (gelijk speelveld). Afzender doet in bijlage concrete voorstellen.
Verhouding omslag/ kapitaal	Het lijkt raadzaam om de vraag te beantwoorden of een collectieve streefverdeling tussen omslaggebaseerd pensioen enerzijds en kapitaalgedekt pensioen anderzijds wenselijk is, en zo ja, richtlijnen te ontwikkelen ten aanzien van zo'n streefverdeling. Daarmee kan mogelijk het Nederlandse pensioenstelsel aan robuustheid winnen.
Verhouding omslag/ kapitaal	(Deels) omslaggefinancierd Notional Defined Contribution toevoegen in de 2e pijler.
Verhouding omslag/ kapitaal	Indexatieachterstanden via omslag compenseren. Rendementsgarantie vanuit de overheid.
Eerlijke verwachtingen	Afzender vreest dat door geformuleerde doelen (vervangingsratio 80% ML) de mythe blijft bestaan dat uitkeringen van 80% ook in de praktijk realiseerbaar zijn. Dat de Memorie spreekt over 'stabiele premies en uitkeringen' levert helaas ook weer stof voor onrealistische verwachtingen. Afzender raadt aan pensioenuitvoerders duidelijk te laten communiceren dat de huidige stelselwijziging een versobering inhoudt ten opzichte van de huidige papieren beloftes, en tegelijkertijd -althans voor de met name de bedrijfstakpensioenfondsen- een verbetering ten opzichte van de bestaande situatie. Afzender stelt dat overheidscommunicatie geen schijnzekerheid moet wekken.
Evalueren wet	Afzender adviseert in de wet een bepaling op te nemen die de overheid verplicht tot het met ingang van 2022 jaarlijks monitoren en het periodiek evalueren van de wet. Afzender adviseert in de wet een bepaling op te nemen die de overheid verplicht tot het met ingang van 2022 jaarlijks monitoren en het periodiek evalueren van de wet.
Algemeen	Benader dit wetsvoorstel in samenhang met andere wetswijzigingen en onderwerpen: - NP heeft wisselwerking met WPS - Arbeidsongeschiktheidspensioen ontbreekt in wetsontwerp.
Algemeen	De vele randvoorwaarden en voorschriften in wetsontwerp staan in de weg aan evenwichtige belangenafweging. Voorbeelden: netto profijt = 0; rekenvoorschriften voor VBA, voorschriften grondslagen in lagere regelgeving.
Algemeen	Wetsontwerp verwijst naar doorrekeningen CPB. Deze zijn in november 2020 geactualiseerd. Verwijs naar recente cijfers.
Algemeen	Citaat "De afschaffing van de doorsneesystematiek beëindigt tevens de bestaande herverdeling bij de pensioenopbouw." klopt niet. Verschillen in levensverwachting en kosten dekking partnerpensioen of uitvoeringskosten blijven bestaan.
Algemeen	Bepaalde toezeggingen kunnen niet meer worden uitgevoerd: bv. partnerpensioen ex-partner en alleenstaandenpensioen.

Algemeen – communicatie	De uitleg en communicatie over de noodzaak van een nieuw pensioenstelsel laat zeer te wensen over en is tot dusverre absoluut niet transparant. Als voorbeeld: Als er gesproken wordt door de minister van SZW dat we af moeten van een gegarandeerd pensioen dan heeft dat geen betrekking op de gepensioneerden, slapers en actieven die deelnemen bij een regeling waarin de werkgever een vaste contributie betaald, er geen garanties zijn en alle risico's bij de deelnemers liggen.
Oproep	De klanten van afzender zijn vooral pensioenfondsen, verzekeraars, beleggingsinstellingen en banken. Desondanks richt de missie van afzender niet op onze klanten maar op de eindgebruikers, deelnemers van onze klanten. Wij doen hierbij een oproep aan de verdere behandelaars van het wetsvoorstel ook het belang van de deelnemer aan de pensioenregeling centraal te (blijven) stellen. We zijn in Nederland toch niet met een nieuw pensioenstelsel bezig om IT-bedrijven (zoals afzender) een mooie omzetboost te geven, niet om pensioenfondsen extra belangrijk te maken, om adviseurs een steuntje in de rug te geven? Nee, we doen dit met elkaar om het pensioen voor 'onze' deelnemers zo goed mogelijk te regelen. En dat wil zeggen: zo dat de deelnemer het begrijpt en weet hoe het voor hem/haar geregeld is, zodat hij/zij met vertrouwen zijn/haar financiële toekomst tegemoet kan gaan.
Adequaat pensioen	Wij geven in overweging om voor het begrip adequaat pensioen een richtlijn te ontwikkelen, waarbij ook handelingsperspectief wordt geboden. Vanuit afzender hebben we ervaring met het ontwikkelen van welvaartsrichtlijnen en wij zijn bereid bij te dragen aan de ontwikkeling van een pensioenrichtlijn.

H3. Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in nieuwe stelsel

Subonderwerp	Samenvatting
Soorten regelingen	Door elke premieovereenkomst als afzonderlijke overeenkomst te typeren leidt elke wijziging daartussen, ook al zijn de verschillen marginaal, tot extra juridische en grote uitvoeringstechnische consequenties t.o.v. huidige situatie. Voorstel: 3 soorten in de Wvp samenvoegen, zonder als aparte overeenkomsten te benoemen.
Soorten regelingen	Pleidooi om premie-uitkeringsovereenkomst en premie-kapitaalovereenkomst niet op te nemen, omdat deze slecht passen bij uitgangspunten van nieuwe stelsel. Indien ze wel blijven bestaan, is het wenselijk de andere pensioenvormen ook mogelijk te maken voor pensioenfondsen.
Soorten regelingen	Premie-uitkeringsovereenkomst en premie-kapitaalovereenkomst zijn geen afzonderlijke pensioenovereenkomsten, maar varianten van een premieovereenkomst. Beperk het aantal soorten overeenkomsten tot 2.
Soorten regelingen	Afzender heeft dkg van X% en voelt geen noodzaak voor stelselherziening. In ieder geval bepleit afzender dat fondsen met een goede solvabiliteit een premie-uitkeringsovereenkomst mag uitvoeren. Gelijk speelveld met verzekeraars.
Soorten regelingen	Is uitvoering van deze contracten door anderen dan verzekeraars wettelijk verboden of 'slechts' niet fiscaal gefaciliteerd? Welk kader geldt voor deze contracten?
Soorten regelingen	Biedt ruimte voor maatwerk, gelet op de diversiteit in de pensioensector. In dit kader: laat pensioenfondsen alle vier de contracten uitvoeren en, in het kader van overgangsrecht, ook nog een uitkeringsovereenkomst.
Soorten regelingen	Hoe verhoudt beperking tot premieregelingen zich met NP en andere loongerelateerde risicodekking?
Soorten regelingen	Kunnen risicoverzekeringen van DGA, die uitsluitend het risico verzekeren van overlijden vóór pensioendatum, na 2026 nog bestaan?
NPC Kader	Laat nominale (schijn)zekerheid los. Biedt deelnemers en pensioengerechtigden de mogelijkheid te kiezen voor een koopkrachtig pensioen.
Uitvoering NPC	Aspecten als shoprecht belemmeren uitvoering NPC door verzekeraars en ppi's. Neem belemmeringen weg,
Keuze tussen NPC en WVP	Keuze niet belemmeren door bezwarende voorwaarden voor een van de contracten. Laat sociale partners een keuze maken voor het al dan niet afspreken van een doelstelling. Biedt deze mogelijkheid bij beide contracten.
Keuze tussen NPC en WVP	Schep duidelijkheid, maak keuzes. Verschil tussen NPC en WVP is in wetsontwerp vervaagd. Ga terug naar twee duidelijk te onderscheiden contracten. Maak de twee contracten eenduidiger: kies één van de methoden voor het beschermingsrendement, kies één van de spreidingsmethoden (voorkeur: geheugenloos), geen optionele elementen in WVP. Solidariteitsreserve hoort niet bij WVP, brede risicodeling micro llr moet standaard zijn. Maak eenduidige keuze voor methode voor delen biometrische risico's. Schaf FTK ook af voor gesloten fondsen (ook invaren) en voor vaste uitkeringsfase WVP (creëer hiervoor een eigen WV-kader).
Verschil WVP en nieuw contract	Afzender heeft vooralsnog geen duidelijke meerwaarde van het nieuwe doorontwikkelde contract kunnen waarnemen. Afzender adviseert dan ook de meerwaarde van dit contract boven enige twijfel duidelijk te maken.
10% werkgeversbijdrage vrijwillige pensioenregelingen	Afzender vindt dat hier ongewenst onderscheid wordt gemaakt tussen pensioenuitvoerders. Het is afzender onduidelijk waarom deze wijziging binnen de taakafbakening wordt opgenomen. Waarom wordt hier een

	onderscheid gemaakt tussen uitvoerders en geldt dit niet voor een regeling die de werkgever onderbrengt bij een verzekeraar?
Optionele solidariteitselementen	Solidariteitsreserve ook toestaan bij ondernemingspensioenfondsen bij de wet verbeterde premieregeling +
Premiesystematiek voor risicodekking	Wetsontwerp biedt verschillende opties voor financiering risicopremies: individueel, doorsnee, combi. Geef richtlijnen voor uitvoeringspraktijk. Maak voor risicopremies uitzondering op de verplichte leeftijdsonafhankelijkheid. Deze verplichting heeft negatieve gevolgen bij andere uitvoerders dan verplichtgestelde pensioenfondsen.
Premiesystematiek voor risicodekking	Maak voor risicodekking NP actuariële premie mogelijk
Verdeling financiële mee- en tegenvallers	- De formulering in art. 10a en 10b geeft weinig houvast over verdeling van mee- en tegenvallers. In de toelichting wordt niet of in ieder geval onvoldoende geconcretiseerd hoe het verdelen van die mee- en tegenvallers in de praktijk precies wordt vormgegeven. De definitiebepalingen maken het evenmin duidelijk. Welke stappen moeten wanneer gezet worden en hoe worden de mee- en tegenvallers per leeftijdscohort concreet verdeeld? Welke rol speelt de risicohouding per leeftijdscohort? Wij missen een duidelijke, concrete uitleg op dit punt. - De thans voorgestelde artikelen 10a en 10b en de MvT bieden onvoldoende duidelijkheid over de werking van de contracten. Pas als duidelijk is hoe de typen precies functioneren, is een goede en inzichtelijke vergelijking te maken tussen beide typen en kan ook duidelijk worden gemaakt dat en waarom deze beide typen naast elkaar dienen te bestaan en beide aangeboden moeten kunnen worden door verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen.
Uniforme aanpassing van uitkeringen	Lastig uitvoerbaar door benodigde randvoorwaarden. Verkennen of eenvoudigere methode mogelijk is.
Risicohouding – risicotolerantie / risicodraagvlak	- De begrippen, zoals toegelicht in de MvT, zijn onhelder, althans geven ze onvoldoende houvast. De definitiebepaling biedt hier evenmin soelaas. - Is de "risicohouding" de resultante van de "risicotolerantie" en het "risicodraagvlak"? - De MvT lijkt te suggereren dat het risicodraagvlak een vooraf objectief vaststelbare grootheid is, dat lijkt ons niet het geval.
Risicohouding – hoe vast te stellen	Verder is het ons niet duidelijk welke procedure gevolgd moet worden om de "risicohouding" exact vast te stellen. De opmerking in de MvT geeft hierin geen (of nauwelijks) inzicht.
Risicohouding – hoe vast te stellen	- De meting van de risicohouding van deelnemers krijgt onevenredig veel gewicht. Naast kwantitatief en kwalitatief onderzoek moeten hier ook andere signalen voor gebruikt kunnen worden. - Open normen, zoals periodiek onderzoek onder deelnemers i.c.m. prudent-person regel zouden voldoende moeten zijn. - Best practices i.p.v. nadere regelgeving op dit terrein. - Eens in de 5 jaar onderzoek is in periode van transitie te vaak. Dan 10 jaar. - De voorgestelde maatstaven zijn zowel bedoeld voor vaststelling risicohouding als toetsing op risicohouding. Onduidelijk wat wetgever beoogt. Eerdere correctie op reeds gerealiseerde resultaten niet mogelijk.
Risicohouding – hoe vast te stellen	Vervang de Leeftijdsgroepen in het wetsvoorstel door homogene risicogroepen, risicohouding en leeftijd zijn niet gecorreleerd. Definieer een risicogroep in termen van welk maximaal vermogensverlies een Deelnemer in die

	betreffende groep bereid is om (in enig jaar) te lopen (= risicobereidheid). Geef deelnemers en gepensioneerden zo gewenst de keuze uit een beperkt aantal Risicogroepen, waarbij gedurende de levensfase - afhankelijk van de omstandigheden - kan worden gewisseld.
Risicohouding – hoe vast te stellen	Methodiek van risicohoudingbepaling, de 'maatstaven' methode voldoet niet.
Risicohouding en zorgplicht	Risicohouding o.b.v. leeftijdsgroepen is strijdig met zorgplicht werkgevers en uitvoerders.
Risicohouding – hoe vast te stellen voor NP en AOP	Risicohouding o.b.v. leeftijdsgroepen bij nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen gaat niet goed. Uitkeringsgerechtigden van deze langlopende pensioenen worden gedwongen om in de uitkeringsfase grote risico's te lopen, die zullen leiden tot grote schommelingen in het individuele vermogen en de lopende uitkeringen. Dat kan dan weliswaar weer gedeeltelijk opgelost worden door risicogroepen in te richten o.b.v. 'status', maar maakt het stelsel onnodig complex en onbegrijpelijk
Risicohouding – medezeggenschap deelnemers	Nu de keuze is de deelnemers hier medezeggenschap te geven op het terrein van de financiële risico's zou dan niet overwogen moeten worden deelnemers ook invloed te geven op het al of niet meenemen van ESG-criteria in het beleggingsbeleid?
Risicobereidheid	- In het nieuwe pensioencontract kan aan de wens tot differentiatie worden tegemoetgekomen door de leeftijdscohorten van ouderen en gepensioneerden niet te beperken tot één cohort, maar door voldoende aantal cohorten vast te stellen. - Daarnaast kan aan de wens om afhankelijk van de eigen situatie te kiezen, te worden toegekomen door per leeftijdscohort naast het standaard profiel te werken met een lager en een hoger risicoprofiel.
Solidariteitsreserve	In de tekst van het wetsvoorstel en/of in de toelichting daarop moet duidelijk tot uitdrukking worden gebracht (i) waarom de solidariteitsreserve nodig/noodzakelijk is, (ii) hoe zij werkt en (iii) binnen welke kaders de sociale partners keuzevrijheid hebben.
Solidariteitsreserve	In rekenvoorbeeld (pag. 33 MvT) is reserve 1/3 fondsvermogen. Voldoet niet aan restrictie van 15%.
Solidariteitsreserve	Afzender roept op om de solidariteitsreserve niet in te zetten als wondermiddel voor elk probleem, maar uitsluitend daar te gebruiken waar risicodeling tussen generaties bereikt kan worden met welvaartswinst tot gevolg.
Solidariteitsreserve	Voor lange tijd vastleggen van afspraken SR onwenselijk. Er dient een ontsnappingsclausule aanwezig te zijn die het mogelijk maakt van de vastgestelde afspraken over de solidariteitsreserve af te wijken. Uiteraard onder stringente voorwaarden en met checks and balances, maar afwijken moet mogelijk zijn. Het is nooit zeker wat de toekomst brengt en zeker niet in financiële markten.
Solidariteitsreserve	De toevoegings- en onttrekkingsregels voor deze IGR-reserve zijn merendeels onduidelijk en moeten voor besluitvorming over het stelsel, nader worden ingevuld. Onduidelijk is, hoe het deel bepaald wordt dat voor toekomstige generaties gereserveerd wordt. Onduidelijk is waarom de wettelijke bovengrens 'vast' is bepaald op 15%. Welke berekening toont aan dat die 15% een passende bovengrens is in plaats van een intuïtief bepaald maximum? Waarom wordt aan pensioenfondsen niet veel meer vrijheid gegeven om de solidariteitsreserve in lijn met de te bereiken stabiliteit van uitkeringen te definiëren?
Solidariteitsreserve – berekeningen PF	De methodiek die door de Pensioenfederatie is gebruikt voor onttrekkingen lijkt (voor zover die transparant is) af te wijken van hoe hoofdlijnennotitie daarover spreekt, nl dat onttrekkingsregels door sociale partners moeten worden vastgesteld. Verwacht zou dan worden dat de reserve wordt aangesproken in een jaar dat er sprake is van een

	tegenvallend of negatief resultaat. De Pensioenfederatie heeft echter gerekend met een vrijval van 1/15 per jaar. Onduidelijk is dan ook wat er gereserveerd wordt voor toekomstige generaties.
Solidariteitsreserve – beleggingsbeleid	Teneinde de intergenerationele risico's en verrekeningen via de solidariteitsreserve te beperken mogen de risicoprofielen van de verschillende leeftijdscohorten onderling niet te veel verschillen. Om hieraan een praktische invulling te geven adviseren wij u in de Memorie van toelichting op te nemen dat de spreiding tussen het op het Uniforme Pensioenoverzicht (UPO) vermelde te verwachten pensioen en het optimistisch/ pessimistisch scenario (uitgedrukt in procenten van het te verwachten pensioen) na transitie voor de verschillende leeftijdscohorten niet meer dan een beperkt onderling verschil mag vertonen.
Pensioenambitie	Het verdient aanbeveling toe te lichten wat de afgesproken ambitie niet alleen betekent voor de premie 'nu' maar ook in de toekomst. Als dat niet het geval is, rijst de vraag waarom partijen dan nu een ambitie zouden moeten afspreken dan wel ook zouden kunnen besluiten sec een premie af te spreken. Daarmee zouden ook toekomstige discussies over de hoogte van het pensioen kunnen worden beperkt.
Ambitie en koopkracht	Onduidelijk is hoe na pensioendatum een koopkrachtig pensioen kan worden gerealiseerd. Suggesties: 1) Regel wettelijk dat of bij de transitie de vermogenstoedeling zo plaatsvindt dat oudere deelnemers en gepensioneerden zodanig gecompenseerd worden dat daarna (middels een vaste stijging van bijvoorbeeld 2- 3%) sprake kan zijn van een koopkrachtig pensioen. Of 2) regel wettelijk dat de rendementstoedeling zodanig plaatsvindt dat ook oudere deelnemers en gepensioneerden met een relatief hoog beschermingsrendement toch in redelijke mate jaarlijks hun pensioen kunnen verhogen in lijn met de prijs- of loonindex.
Balans pensioendoelstelling – premie	In de toelichting lijkt er meer belang te worden gehecht aan een adequate pensioenregeling dan aan een betaalbare pensioenregeling. Dit gebeurt door de grote waarde die in het voorstel aan de pensioendoelstelling en de periodieke toets wordt gegeven. Op basis van het conceptvoorstel lijkt de premie min of meer automatisch te moeten stijgen of dalen als blijkt dat de pensioendoelstelling niet zal worden gehaald dan wel juist ruimschoots wordt gerealiseerd.
Balans pensioendoelstelling – premie	Pensioenfonds moet eigen afweging kunnen maken en desnoods opdracht teruggeven. Wettekst en toelichting lijken niet consistent.
Balans pensioendoelstelling – premie	Informeer deelnemers over pensioendoelstelling en uitkomst toets door pensioenuitvoerder.
Balans pensioendoelstelling – premie	Verduidelijk welke informatie een pensioenuitvoerder aan de werkgever moet verschaffen over behalen pensioendoelstelling
Balans pensioendoelstelling - premie	De verantwoordelijkheid om voor premieregelingen de beoogde pensioenambitie van een voldoende en koopkrachtig pensioen te bereiken lijkt niet wettelijk belegd of verankerd te zijn (bestuur hoeft niet meer te streven naar duidelijkheid krijgen over oa ambitieniveau toeslagverlening). Suggestie: draag als overheid middels en wettelijk kader zorg dat de beoogde doelstelling van het nieuwe stelsel bestuurbaar en toetsbaar wordt. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door wettelijk te regelen dat wanneer de pensioenuitvoerder de deelnemer informeert over zijn verwacht pensioen, de uitvoerder de deelnemer ook informeert over de ontwikkeling van de vervangingsratio.

	Gezien de ontwikkeling van beide contracten sinds het sluiten van het Pensioenakkoord dient uitgangspunt van pensioendoelstelling voor alle contracten te gelden en niet alleen voor het solidaire contract zoals dat nu verwoord is in de MvT.
Risicohouding	Er worden echter geen eisen gesteld aan de homogeniteit van de deelnemers in de samengevoegde regelingen ten aanzien van de bepaling van de risicohouding. Bij producten en/of regelingen waarbij diversiteit van deelnemers binnen een leeftijdscohort een grote spreiding in de risicopreferentie tot gevolg heeft, zou – ongeacht het type uitvoerder – een verdere differentiatie naar subgroepen mogelijk moeten zijn wanneer sociale partners hier aanleiding toe zien, zodanig dat groepen zich daadwerkelijk kunnen herkennen in de vastgestelde risicobereidheid en risicodraagkracht. Dat betekent ook dat de voorgeschreven toetsing in het kader van prudent person moet inhouden *of het beleggingsbeleid (nog) aansluit bij de vastgestelde risicohouding per leeftijdscohort of subgroep daarvan.* Inspanningsverplichting voor verzekeraars en PPI's te vrijblijvend.
Risicohouding	Tegelijk constateert afzender ook dat enkel onderscheid maken tussen actieven en gewezen deelnemers tot vreemde consequenties kan leiden. Wanneer de status van gewezen deelnemers met zich meebrengt dat de risicohouding wordt gereduceerd en daarmee ook langjarige de (toegerekende) rendementen afnemen, dan levert een wisseling van pensioenregeling direct een verslechtering van het te bereiken pensioen op.
Risicohouding – risicopreferentie/bereidheidonderzoeken en beleggingsbeleid	Een pensioenfondsbestuur stelt het beleggingsbeleid en –risico vast. De risicohouding van de deelnemers vormt hier belangrijke input voor. Er is echter een integrale aanpak nodig, waarbij allerlei signalen en (deelnemer)gegevens moeten worden betrokken. Een deelnemersonderzoek naar risicohouding kan niet allesbepalend zijn. Het pensioenfondsbestuur moet in het belang van de deelnemers een eigen afweging kunnen maken tussen ambitie, risicohouding en financiële draagkracht van de deelnemer. Binnen de governance van een pensioenfonds vormt het verantwoordingsorgaan (VO) een vanzelfsprekend orgaan om de bestuurlijke afweging te verantwoorden.
Risicohouding	Risicohouding is niet één-op- één te koppelen aan onderzoek risicopreferentie. Biedt ruimte voor bredere overwegingen, met het oog op prudent person. Uitvragen risicohouding en vertaling uitkomsten in beleggingsbeleid is geen exacte wetenschap. Biedt ruimte voor allocatie op eigen uitgangspunten.
Risicohouding	Fondsbestuur moet voldoende beleidsvrijheid houden voor vaststelling risicohouding.
Risicohouding	Hoe moeten partijen omgaan met sterke schommelingen in risicobereidheid of een sterke risicobereidheid bij ouderen?
Risicohouding	Risicohouding op (collectief) populatieniveau zou startpunt moeten zijn voor de vaststelling van de nieuwe, leeftijdsonafhankelijke risicohouding.
Risicohouding - beleggingsbeleid	Deze passages in de mvt over risicohouding negeren dat het vermogensbeheer specialistenwerk. Zij kennen te veel gewicht toe aan het 'buikgevoel' van pensioendeelnemers en miskennen de reikwijdte van de prudent person-regel.
Risicohouding onderzoek	Hanteer open normen voor het meenemen van de uitkomsten van het onderzoek. Het is niet mogelijk de uitkomsten één-op-één naar beleid te vertalen.
Risicohouding onderzoek	We delen het belang van goed onderzoek naar de risicohouding, maar roepen op om minder vooraf in regelgeving vast te leggen. We adviseren de voorgenomen lagere regelgeving te laten vervallen en de sector op te roepen best practices te publiceren opdat er innovatie plaatsvindt en er gezamenlijk vooruitgang kan worden geboekt om het onderzoek naar risicohouding tot een hogere standaard te brengen.

Risicohouding onderzoek	Risicotolerantie en – draagvlak kunnen niet allebei worden gebaseerd op hetzelfde risicopreferentieonderzoek. Wetsontwerp is hierover onduidelijk.
Risicohouding onderzoek	Het deelnemersbestand van afzender maakt het noodzakelijk om maatwerk toe te passen bij het risicopreferentieonderzoek. Biedt hier ruimte voor.
Risicohouding onderzoek	Onderzoek moet passend zijn voor betreffende deelnemerspopulatie. Regelgeving moet hiervoor ruimte bieden. De voorgestelde maatstaven lijken niet toetsbaar. Afzender stelt voor om hiervoor best practices uit te vragen bij de pensioensector.
Risicohouding onderzoek	Maak mogelijk dat fondsen voor vergelijkbare pensioenregelingen binnen een fonds kunnen volstaan met één risicopreferentieonderzoek.
Risicohouding onderzoek	Frequentie onderzoek naar risicocapaciteit moet omhoog naar per 3 jaar. Life events kunnen grote invloed hebben op risicocapaciteit.
Risicohouding onderzoek	- MvT maakt niet duidelijk hoe risicopreferenties adequaat gemeten kunnen worden. Hoewel er veel kennis is, moet er wel duidelijk vermeld worden dat het uitermate moeilijk is om risicopreferenties bij deelnemers precies te meten. Ook mist in de MvT hoe risicopreferenties zich vertalen in 'leeftijdsafhankelijk toedelen'. Het hele principe is technisch en moeilijk uit te leggen; dit kan voor wanttrouwen zorgen, vooral als de toedeling als een mismatch met de eigen risicopreferenties ervaren wordt. - Als derde maatstaf wordt een bandbreedte voor het gewenste risico (per leeftijdscohort) weergegeven. Echter, lijkt het erop dat voor elke maatstaf het gemiddelde wordt gebruikt. Beleid dat gericht is op een bandbreedte die voortvloeit uit gemiddeldes met veel variatie sluit niet aan bij de preferenties van veel deelnemers en zou tot grote ontevredenheid onder deelnemers.
Risicohouding onderzoek	Maak duidelijk welke kwaliteitseisen aan de onderzoeken worden gesteld. Wat is de volgorde bij risicopreferentieonderzoek en contractkeuze?
Risicopreferentie-onderzoek	Overheid moet duidelijke richtlijnen geven voor vraagstelling onderzoek.
Risicohouding/toedeling	- Pag. 26 mvt: *Eén van de voordelen van het nieuwe contract is dat in de opbouwfase - op basis van de risicohouding van verschillende leeftijdscohorten – al op een gerichte wijze rekening kan worden gehouden met de stand van en veranderingen in de rente, waardoor het in de toekomst verwachte pensioen in de opbouw- en uitkeringsfase al stabieler kan worden gehouden. De voorgeschreven gerichte ex ante toedeling van beschermingsrendement naar leeftijdscohorten zorgt hiervoor.* - Afzender: deze passage begrijp ik niet. De eerste zin niet: "…dat in de opbouwfase (…) al op een gerichte wijze rekening kan worden gehouden met de stand van en veranderingen (sic) in de rente…." en ik begrijp evenmin waarom de tweede zin een probleem (?) oplost dat in de eerste zin wordt gesignaleerd (?).
Risicohouding - maatstaven	Rendementsdoelstelling is geen werkbare maatstaf voor de pensioendoelstelling. Sluit niet aan bij belevingswereld deelnemers.
Risicohouding – gesloten fondsen	Afzender vindt het opvallend dat de uitbreiding van de rol van de risicohouding blijkens voetnoot 22 op blz. 20 MvT ook van toepassing wordt op gesloten fondsen. Afzender ziet daartoe geen aanleiding en zou voor dergelijke fondsen aanvullende/uitgebreidere taken die bij het nieuwe stelsel horen, willen voorkomen.
Risicohouding – andere risico's	Wij willen de wetgever verzoeken om typen risico's die worden getoetst vooraf te bepalen, denk hierbij aan klimaat- en systeemrisico's. In het Memorie van toelichting merken wij dat hier puur over financiële winst en verlies in de risicohouding wordt gesproken. Wij zien graag terug in het

	wetsvoorstel dat hierin ook klimaatrisico's en systeemrisico's worden meegenomen
Terminologie risico	De MvT bevat verschillende termen die te maken hebben met risico's (risicohouding, -tolerantie, -draagvlak, -draagkracht, -bereidheid en -preferentie. Omdat enkele termen nieuw zijn, en tbv adequate implementatie door de sector, is nadere verduidelijking nodig. Bij verdere uitwerking van wet- en regelgeving nader bezien of de juiste terminologie op de juiste plek wordt gebruikt.
Renterisico	In MvT staat: "De mate waarin pensioengerechtigden aan renterisico worden blootgesteld, wordt in het nieuwe contract door de pensioenfondsen, in afstemming met sociale partners, bepaald." De gepensioneerden zelf wordt hier geen (mede) beslissingsrecht gegeven en dat moet wèl worden gerealiseerd.
Renterisico	Onlogisch om de bepaling te laten staan dat het pensioenfonds bij sociale partners de risicohouding moet ophalen (artikel 102a en besluit Ftk). De mate waarin deelnemers aan renterisico worden blootgesteld, moet blijkens de toelichting (p. 25), in afstemming met sociale partners worden bepaald. Elders (p. 27) ziet de wetgever een meer expliciete rol voor het pensioenfonds weggelegd. Een en ander moet helderder in wetgeving worden verwoord.
Renterisico	De stelling in de MvT dat de wens tot een voorspelbaar en stabiel pensioeninkomen ertoe leidt dat risicovrije rendementen in de uitkeringsfase een belangrijke rol vervullen, is een overstatement. Stabiliteit kan via verschillende wegen bereikt worden, waaronder door spreiding van schokken over de tijd. De marktrente zou dan ook veel minder nadruk moeten krijgen in het denken (en schrijven) over het nieuwe pensioenstelsel. Het gaat immers om rendementen. In relatie tot het bovenstaande bemerkt afzender dat rondom de rente in het nieuwe stelsel onder deelnemers een diversiteit aan beelden bestaat. Variërend van 'de rente speelt geen enkele rol meer' tot 'de rente drukt nog net zo'n stempel als in het huidige systeem'. Beiden beelden leiden tot problemen en daarom vraagt afzender expliciet aandacht voor die rol en een realistische toelichting daarbij.
Rentes	Onduidelijk voor de deelnemer of sociale partners is hoe de diverse 'rentes' nu op elkaar aansluiten: (1) de rente op de ambitie te bepalen (2) de prognoserente voor en na pensioendatum (projectierente) (3) de transitie-rente
Beleggingsbeleid – transparantie	Wij willen de wetgever verzoeken om in de wetgeving een verplichting op te nemen dat pensioenfondsen transparant zijn over waar zij in investeren. Wij vinden het namelijk vreemd dat pensioenfondsen nog steeds de vrijheid hebben om te investeren waarin zij willen zonder hier transparant over te zijn, terwijl het geld van pensioendeelnemers betreft.
Beschermingsrendement	Er zou veel meer aandacht en ruimte moeten komen voor andere risico's die expliciet middels een beschermingsrendement in meer of minder mate worden afgedekt voor cohorten en groepen (zoals microlangleven of inflatierisico's).
Inflatiebescherming	Meer ruimte voor bescherming tegen inflatie nodig, zie concrete voorstellen in reactie.
Inflatiebescherming	Wetsvoorstel te veel nadruk op nominale pensioenen en te weinig aandacht voor inflatierisico. De rentestand heeft echter in wezen geen invloed. Het enige wat telt is het werkelijke rendement en de inflatie.
Stapeling keuzes	De MvT lijkt op pagina 24 te suggereren dat het stapelen van de keuze voor een hoog-laag-uitkering met een bedrag ineens toch weer geïntroduceerd te worden.
Keuzevrijheid vaste/variabele uitkering na transitie	Bestaande pensioengerechtigden moeten bij overgang naar WVP alsnog de keuze vaste/variabele uitkering geboden kunnen worden.

Projectierendement	DNB stelt de scenarioset (projectierendement) vast (blz. 19 MvT) en publiceert deze op kwartaalbasis. Hiervoor wordt een systematiek vastgelegd in de wet. Afzender vraagt zich af waar deze kwartaalpublicatie in doorwerkt? Leidt dit elk kwartaal tot aanpassingen van de geprojecteerde uitkeringen van deelnemers of wordt hier een andere frequentie voor toegepast?
Projectierendement	De bij NPC voorgestelde systematiek werkt anders dan die bij de WVP. Afzender stelt alternatief voor.
Projectierendement	Reserveer de term projectierendement voor toekomstig ingerekend rendement. Gebruik bij communicatie, fiscale premiegrens, toetsing balans premie/doelstelling en risicohouding de term '**voorgeschreven uniforme scenarioset'**.
Projectierendement in uitkeringsfase	Bij de solidaire premieregeling wordt centraal een voor alle deelnemers gelijk uitkeringsprofiel vastgesteld waar dat bij de individuele premieregeling niet zo is. Onnodig en onwenselijke beperking. Afzender roept daarom op om voor de solidaire premieregeling de deelnemer keuze te bieden in enkele profielen, en beperkingen ten opzichte van de individuele premieregeling weg te nemen.
	Op blz. 23 MvT wordt gesteld, dat indien men in de pensioenuitkering rekening wil houden met meegroeien met de inflatie, een projectierendement gehanteerd moet worden lager dan de risicovrije rente. Hoe verhoudt zich dat tot fiscaal kader (hfdst 5) waar wordt gesteld dat het projectierendement van 1,5% een reëel rendement betreft en dat daarom geen hogere premie nodig is voor het kunnen realiseren van indexaties?
Projectierendement in uitkeringsfase	Waarom kiest het wetsontwerp voor 'het maximeren van het projectierendement om een in verwachting tenminste gelijkblijvende nominale uitkering te bewerkstelligen'? (MvT, pag.22). We willen juist van de nominale bescherming af, omdat je er in een wereld van inflatie steeds minder voor kunt kopen. En als je dan kiest voor een inflatieafslag, dan stelt het wetsontwerp dat dat impliceert dat het projectierendement dan lager is dan de risicovrije rente (MvT, pag. 23). Waarom komt hier opeens de risicovrije rente in beeld? Het zou betekenen dat een reëel projectierendement ten hoogste gelijk kan zijn aan de rts – van eind 2020 0,24% voor PFZW - min zo'n 1,5 a 2% inflatieafslag.
Projectierendement in uitkeringsfase	Pensioenuitkering van gepensioneerden wordt afgestemd op een belegging van minstens 65% in risicovrije (=rendementloze) staatsobligaties. Het gevolg zal zijn dat bij overlijden van de deelnemer het overblijvende restkapitaal terugvalt in het fonds. Bij pensioeningang is de verwachte levensduur van de deelnemer nog meer dan 18 jaar. Bij een dergelijke lange beleggingshorizon is beleggen voor 65% in renteloze staatsleningen geen prudent beleid. Een economische onderbouwing van de 65% regel ontbreekt.
Projectierendement	Tekst 63a suggereert verschil in regeling maximum projectierendement. Is dat beoogd?
Projectierendement in uitkeringsfase	Verduidelijk wie er bevoegd is om verdeling in uitkeringsfase te bepalen (sociale partners of pensioenuitvoerder) en stem regeling projectierendement en vaste daling op elkaar af.
Vaste stijging	Biedt ook in NPC de mogelijkheid van een vaste stijging, conform de WVP
Keuzemogelijkheden	Pensioenleeftijd sector afzender is 60 jaar. Zij hechten sterk aan mogelijkheid om bedrag ineens te combineren met hoog/laag.
Huidige scenarioset	Van 10.000 scenario's terug naar 2000. Voordelen meer scenario's wegen niet op tegen extra kosten.
Spreiding	In MvT staat dat een nadeel van spreiding is dat hierdoor meer onzekerheid ontstaat in de hoogte van de pensioenuitkering op lange termijn. Afzender is het niet eens met deze stelling. Spreiding laat schokken – positief en negatief – niet verdwijnen, het duurt alleen langer voordat ze volledig doorwerken in de uitkering.
	Elke vorm van spreiden duwt een deel van de rendementen naar de toekomst. Om niet structureel achter de stijging aan te lopen, moet het mogelijk zijn bij het instappen verwachte rendementen over de duur van de

	spreidingsperiode alvast in te rekenen als fictieve rendementsjaren uit het verleden, zodat deze meelopen in de spreiding en 'op de curve' wordt ingestapt.
Verbeterde premieregeling	Is er bij de verbeterde premieregeling geen doelstelling? Zo neen, waarom kunnen dan aan deze regeling solidariteitselementen worden toegevoegd?
WVP: ambitie	Bij WVP dreigt ambitie uit beeld te raken. Ook hier consistentietoets door pensioenfonds wenselijk.
Contracttoegang voor alle uitvoerders	Bij uitvoering door een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of beroepspensioenfonds kan een solidariteitsreserve onderdeel zijn van de verbeterde premieregeling. Er is geen juridische noodzaak voor deze beperking. In de toelichting wordt gesteld dat een solidariteitsreserve in de verbeterde premieregeling minder goed past bij de verbeterde premieregeling zoals uitgevoerd door verzekeraars vanwege het ontbreken van solidariteitselementen bij verzekeraars. Er wordt echter niet gerept over niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, OPF-en en APF-en, waar solidariteit wel degelijk een rol speelt. De argumentatie is daarmee in onze ogen niet sluitend. Bied partijen de vrijheid zelf de keuze te maken of een solidariteitsreserve voor hen een passend onderdeel van de regeling is. Wordt echter vastgehouden aan de afbakening die de Wtp nu voorstelt, dan is deze niet scherp genoeg.
WVP: aanvullende solidariteitselementen	Geef ook niet verplichtgestelde fondsen deze mogelijkheid, waaronder de solidariteitsreserve.
WVP - aanvullende solidariteitselementen	Biedt deze mogelijkheid ook aan verzekeraars en ppi's
WVP: solidariteitsreserve	De keuze voor risicoprofiel kan ertoe leiden dat de bijdragen voor solidariteitsreserve onevenwichtig uitpakken. Afzender doet suggesties om dit te voorkomen.
WVP -solidariteitsreserve	Ook mogelijk maken voor niet verplichte fondsen (gelijk speelveld), waaronder vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen
WVP -solidariteitsreserve	Waarom is solidariteitsreserve niet verplicht voor verplichtgestelde fondsen?
WVP -solidariteitsreserve	Verschil tussen verplicht BPF en andere fondsen levert probleem op voor gelijkwaardigheid pensioenregeling vrijgestelde werkgevers.
WVP - Solidariteitselementen	Maak optionele solidariteitselementen binnen de Wvp ook mogelijk voor niet verplichtgestelde pensioenfondsen, verzekeraars en PPI's.
WVP – kader vaste uitkering	FTK is niet geschikt als wettelijk kader voor vaste uitkering. Ontwikkel voor fondsen een nieuw kader voor op de vaste uitkering WVP.
WVP – kader vaste uitkering	Biedt mogelijkheid voor tijdelijke pensioenuitkeringen, onder voorwaarden.
WVP – kader variabele uitkering	Deling resultaten op risicopremies en kosten in WVP niet mogelijk. Levert uitvoering praktische problemen op. Maak risicodeling wel mogelijk. Wetsontwerp moet pensioenuitvoerders duiden hoe met deze resultaten om te gaan.
WVP – Biometrische risico's voor alle pensioenuitvoerders	Maak voor alle pensioenuitvoerders en voor alle pensioensoorten deling van biometrische risico's (ze doelen op delen microlanglevenrisico in de Wvp) binnen het collectief mogelijk.
Aanwenden fondsvermogen	Verduidelijk dat het pensioenfonds ook zonder een daarop gericht verzoek van de sociale partners huidige buffers mag aanwenden ten behoeve van reserves, zoals een solidariteitsreserve. Dit voorziet ook in een behoefte voor

	gesloten pensioenfondsen of uitvoerders van gesloten regeling, waar de werkgever immers niet altijd meer in beeld is.
Toedeling rendementen	Verbod op herverdeling beperkt de mogelijkheid om risico's te delen en vermindert daardoor welvaartswinst. Afzender stelt als alternatief voor dat risico en rendement in de regel bij dezelfde leeftijdscohorten neerslaan.
Toedeling rendementen	Gelijke aanpassing van ingegane uitkeringen is administratief erg complex. Dat is eenvoudiger als ingegane uitkeringen als uitkering worden geadministreerd in plaats van gereserveerde pensioenvermogens.
Uniforme uitkeringsfase NPC en WVP	Maak voor fondsen die beide regelingen uitvoeren een identieke collectieve variabele uitkeringsfase mogelijk. Afzender doet hiervoor een concreet voorstel.
Toedeling rendementen	Maak open spreiding mogelijk bij toedeling van het overrendement.
Toedeling rendementen	- In wetgeving opnemen, dat er bij vaststelling toedelingsregels een goedkeuringsrecht is voor de Raad van Toezicht en een taak voor toetsing achteraf voor de visitatiecommissie. - Gegeven het belang van toedeling en uitdeling is het raadzaam in de wetgeving op te nemen dat het VO tijdig in de gelegenheid wordt gesteld advies uit te brengen over de maatstaven voor toedeling en uitdeling.
Toedeling rendement	Wenselijk om te regelen hoe andere resultaten dan rente, beleggingen en llr worden gedeeld.
Toedeling rendement – ingegane pensioenen NP/AOP	Deze pensioengerechtigden kunnen relatief jong zijn. Een hoog risicoprofiel verhoudt zich mogelijk slecht met een ingegaan pensioen. Risicotoedeling bij HNC moet hiermee rekening houden. Risicoprofiel voor kapitaal dat wordt gereserveerd voor NP moet kunnen afwijken van dat voor deelnemers van gelijke leeftijd.
Toedeling (beschermings/over) rendement	Doordat er rendementen gericht kunnen worden toebedeeld, kan de situatie ontstaan dat het verwachte pensioen, naast van de eigen inleg, ook afhangt van wat er met andere deelnemers in de regeling gebeurt: het pensioen is minder persoonlijk dan gedacht. Merk op dat onder het huidige contract het collectieve 'sterfteresultaat' van jaar op jaar behoorlijk fluctueert, ondanks fijnmazig gebruik van ervaringssterfte cijfers in de actuariële grondslagen. Hierbij is per definitie geen sprake van persoonlijk resultaat, maar een afwijking in de praktijk van het collectief, ten opzichte van de door het fonds gehanteerde grondslagen.
Toedeling rendement	Toedeling op basis van te verwachten pensioen klinkt in theorie prachtig, maar heeft ook nadelen. Onderzoek laat zien dat juist jongere deelnemers risicoavers zijn. En voor ouderen raakt indexatie verder uit zicht. Deze nuanceringen ontbreken geheel in de memorie van toelichting.
	Voor (bijna) gepensioneerden dreigt een regelrecht drama. Het pleidooi om juist voor hen minder risico te nemen en fors in nominaal risicovrije beleggingen te beleggen, betekent dat de huidige verliespositie de facto wordt ingelocked.
Opheffing leenrestrictie	- Herverdeling toelaten tussen voor uitkering gereserveerde vermogens om opheffing leenrestrictie ruimer in te kunnen vullen via gespreid/meetkundig toedelen van rendementen aan vermogens. - Eis onderbouwing opheffing leenrestrictie overbodig (p. 27 MvT). Prudent-person eis voldoende.
Beschermingsrendement	Vereenvoudig het beschermingsrendement zodat dit beschermt ongeacht de onderliggende oorzaak van het risico. Baseer dit op de systematiek van de WVP
Beschermingsrendement	Voorkom volatiele uitkeringen door pensioengerechtigden te beschermen tegen fluctuaties als gevolg van een rendement dat afwijkt van het projectierendement.

Beschermingsrendement / inflatierisico	Gebruik beschermingsrendement ook voor bescherming tegen het inflatierisico.
Beschermingsrendement / inflatierisico	Koopkrachtbescherming is van belang voor zowel actieven als gepensioneerden. Daarom wettelijk verankeren dat op portefeuilleniveau door fondsen een expliciete inflatie-ambitie moet worden geformuleerd die geldt voor de gehele portefeuille, en daarbij expliciet vast te leggen dat deelnemers en gepensioneerden in de rendementstoedeling dan ook overeenkomstig gecompenseerd worden voor inflatie, voor zover die inflatie zich ook inderdaad manifesteert.
Beschermingsrendement / inflatierisico	Ook mogelijkheid tot bescherming tegen inflatie/schokken in reële rente.
Beschermingsrendement	Geen impliciete voorkeur in MvT voor variant met direct beschermingsrendement.
Beschermingsrendement	Beschermingsrendement op basis portefeuille past niet bij HNC en leidt tot onnodige complexiteit.
Beschermingsrendement	Goede zaak dat twee varianten mogelijk zijn. Sluit bij nadere regels portefeuille-variant aan bij bestaande praktijk.
Beschermingsrendement	De alternatieve methode voor toedeling beschermingsrendement past niet bij de gedachte achter het nieuwe contract en leidt bovendien tot onnodige complexiteit en risico's bij de implementatie van het nieuwe contract. Wij adviseren daarom de alternatieve methode niet in de wet op te nemen. De alternatieve methode voldoet niet aan het uitgangspunt van een onverdeeld, collectief pensioenvermogen en de wens van intrinsieke solidariteit en heeft de volgende (onwenselijke) consequenties: 1. Methode leidt tot minder stabiele pensioenuitkeringen, door mismatch met het projectierendement. 2. Bij de alternatieve methode is het noodzakelijk om vooraf een schot te plaatsen tussen de renteportefeuilles en de rendementsportefeuille. Hoe deze splitsing wordt aangebracht, is arbitrair. Die splitsing gaat echter wel de (toekomstige) pensioenresultaten beïnvloeden. 3. In de alternatieve methode wordt een fonds gedwongen om als beschermingsrendement het rendement op een vooraf bepaalde beleggingscategorie te hanteren. Dat geeft een prikkel om bepaalde beleggingscategorieën te mijden en dat kan leiden tot suboptimale beleggingsbeslissingen.
Beschermingsrendement	De voorgestelde splitsing van het rendement in een beschermingsrendement en een overrendement lijkt op het eerste gezicht sympathiek. Maar het oogt complex. Het beschermen van gepensioneerden tegen renterisico is oud denken dat past in de nominale uitkeringsregeling. Gepensioneerden willen van twee risico's zoveel mogelijk af: het niet meegroeien van hun pensioen met de inflatie en (te) volatiele pensioenen; het nominale renterisico doet niet meer mee!
Beschermingsrendement	Biedt ruimte voor inflatiebescherming binnen de beschermingsportefeuille. Inflatiebescherming via overrendement is niet ideaal, want komt beperkt bij pensioengerechtigden.
Beschermingsrendement	Alternatieve invulling (beschermingsportefeuille) biedt minder bescherming tegen rentemutaties en vermindert de solidariteit.
Beschermingsrendement	Invulling beschermingsrendement sluit niet bij doelstelling, maar regelt norm voor beleggingen. Wees hier transparant over.
Verbeterde premieovereenkomst	Het heeft de voorkeur dat alle pensioenfondsen een solidariteitsreserve aanhouden bij de verbeterede premieovereenkomst. Daarnaast zouden ook alle (gewezen) deelnemers of andere aanspraakgerechtigden deel

	kunnen uitmaken van de toedelingskring voor een collectief toedelingsmechanisme voor verwerking van het sterfteresultaat.
Voorbeelden toedelen beschermings- en overrendementen	Voorbeelden zijn gewenst voor juiste implementatie en technische uitwerking voor pensioenuitvoerders. Vooral voor de verschillende toebedelingen van beschermings- en overrendementen zijn voorbeelden gewenst, die zowel op persoons- als op populatieniveau de effecten weergeven.
Werking toedelingen rendementen & solidariteitsreserve	Geef heldere en uitvoerbare regels omtrent hoe om te gaan met mutaties die met terugwerkende kracht worden doorgevoerd vóór de datum waarop een van de toedelingen (beschermings-, overrendement of solidariteitsreserve) heeft plaatsgevonden.
Toedelen financiële mee- en tegenvallers	We vinden het wenselijk dat ook geregeld wordt hoe alle overige financiële mee- en tegenvallers kunnen worden toebedeeld. Bijvoorbeeld operationele winsten en verliezen, het resultaat op arbeidsongeschiktheid, de kosten als gevolg van correcties met terugwerkende kracht en de kosten die je als Bpf hebt om het "geen premie toch aanspraak" beginsel uit te voeren.
Afschaffen DSS (artikel 17)	Volgens de MvT (p. 11) wordt met de afschaffing van de doorsneesystematiek pensioenopbouw meer op de persoon toegesneden, en past het stelsel beter bij de actuele arbeidsmarkt door het vervallen van de herverdeling tussen jongere en oudere deelnemers bij de pensioenopbouw. Dit vinden wij een magere onderbouwing voor deze ingrijpende wijziging in het pensioenstelsel. Een analyse van de voor- en nadelen van de doorsneesystematiek ontbreekt.
Afschaffen DSS	Bepleit uitzondering op de afschaffing van de dss voor beroepspensioenregelingen. Doorsneesystematiek is voor loodsen geen probleem, juist de afschaffing levert problemen op. Loodsen hebben geen werkgever, dus moet compensatie door andere loodsen worden betaald.
Afschaffen DSS	Consequenties voor afschaffing dss moeten helder worden vermeld. Met name kan voor jongeren en werkenden die op jongere leeftijd tijdelijk niet of minder werken het pensioenresultaat lager uitvallen dan in de beeldvorming is ontstaan. Omdat eigenlijk in de pensioensector bijna niemand op deze operatie zit te wachten, zeker ook vanwege het compensatievraagstuk, raad ik aan de argumentatie duidelijk te verwoorden
Afschaffen DSS	Gevolg afschaffen DSS is dat voor jongeren periode met weinig of geen opbouw een grotere impact heeft op te bereiken pensioen dan voor ouderen. De kans daarop is ook voor jongeren groter. Twee oplossingen denkbaar: verplichte minimale pensopbouw voor alle werkenden of fiscaal mogelijk maken dat pensioengat later gedicht wordt.
Afschaffen DSS	Pleidooi om de DSS wel te laten voortbestaan. Grootste kritiekpunt is dat de afschaffing van de DSS niet onderbouwd wordt in het wetsvoorstel.
Afschaffen DSS	Kunnen mensen die op jonge leeftijd geen pensioen opbouwen, dat later nog inhalen? Wat zijn de arbeidsmarkteffecten voor ouderen?
Afschaffen DSS – leeftijdsonafhankelijke premie	Er zijn binnen het gekozen systeem verbeteringen denkbaar. Bijvoorbeeld een systeem met een leeftijdsonafhankelijke werkgeverspremie maar een (gedeeltelijk) progressieve werknemerspremie. Dat kan de jongeren helpen het financiële spitsuur van het leven beter in te vullen. En ouderen gaan meer premie betalen op het moment dat pensioen op hun agenda komt. Iets om nog eens over na te denken?!
Leeftijdsafhankelijke premie	De vraag is waarom zo wordt vastgehouden aan een voor iedereen gelijke en leeftijdsafhankelijke premie met degressieve opbouw. Doelstellingen van het pensioenakkoord ook te bereiken met een progressieve premiestaffel. Enkel het argument dat progressieve premie nadelig is voor oudere werknemers is onvoldoende.

Shoprecht	- Naar huidig recht kan de deelnemer in de laatste 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd kiezen voor geleidelijke toetreding tot een collectie toedelingskring. In het consultatiedocument bestaat echter alleen nog de keuze tussen een variabele of een vaste uitkering op de pensioeningangsdatum. Wij zien geen aanleiding voor deze wijziging. - Volgens de MvT kunnen bij de verbeterde premieregeling sociale partners ervoor kiezen om een deel van de solidariteitsreserve mee te geven wanneer deelnemers kiezen voor een vastgestelde uitkering of gebruik maken van het (beperkt) shoprecht. Dit lijkt niet overeenkomstig het doel van de solidariteitsreserve. Kan worden toegelicht waarom niet, net als bij de nieuwe premieovereenkomst, wordt voorgeschreven dat de deelnemer geen deel van de solidariteitsreserve meekrijgt? - In de verbeterde premieregeling heeft de deelnemer de keuze tussen een vaste of een variabele uitkering. Volgens de MvT wordt bij pensioenfondsen de vaste uitkering vormgegeven met het FTK. Het is niet logisch dat voor vaste uitkeringen alleen het FTK mag worden gebruikt. Afzender zou daarom graag de mogelijkheid zien om in een verbeterde premieregeling de vaste uitkering bij een pensioenfonds ook vorm te kunnen geven op een manier die beter aansluit op de nieuwe contracten.
Shoprecht WVP	Shoprecht deelnemers met een premieregeling wordt bemoeilijkt door grote verschillen in beleggingsbeleid verzekeraars. Uitkeringen zijn lastig te vergelijken.
WVP uitvoering	Biedt banken en vermogensbeheerders ook de mogelijkheid om WVP uit te voeren, zeker als het ouderdomspensioen niet levenslang hoeft te zijn
Toedeling rendementen, opheffing leenrestrictie en voorwaarden solidariteitsreserve	Meer ruimte in wetgeving geven bij deze elementen van nieuw contract en WVP. Extra eisen belemmeren optimale invulling van contracten.
Opheffen leenrestrictie	Afzender raadt af deze mogelijkheid tot afschaffing van de leenrestrictie op te nemen in het nieuwe contract en noemt daarvoor verschillende argumenten (theoretische onderbouwing is mager; fondsen schatten risico's in de praktijk vaak te laag in; deelnemers mogen niet blijven zitten met restschuld).
Opheffen leenrestrictie	Opheffen leenrestrictie vergt uitzondering op verbod op herverdeling.
Opheffen leenrestrictie	In het nieuwe stelsel mag aan jongeren een beleggingsrisico van meer dan 100% worden toegekend. Effectief is dit beleggen met geld dat van de andere deelnemers geleend wordt. Voor deze lening hoeft echter geen rente betaald te worden. Jongeren worden daarmee voorgetrokken (= ex ante herverdeling)
Collectieve risicodeling	Verbod op herverdeling in wetsontwerp staat haaks op uitgangspunt Pensioenakkoord: behoud collectieve risicodeling. In beide contracten moet deling micro en macro llr mogelijk zijn via solidariteitsreserve.
Risicodeling	Huidige vormgeving wet niet toekomstbestendig. Bredere risicodeling maakt stelsel minder duur en is noodzakelijk voor meer draagvlak. Pleidooi om via het premie-instrument de onzekerheid over de opbouw van pensioenen beter te kunnen beheersen (zie ook het ESB-artikel).
WVP – deling langlevenrisico's	- Ruimere mogelijkheden tot meer deling van lang- en kortlevenrisico tussen jong en oud leidt tot diversificatie, meer stabiele uitkeringen. - Nabestaanden en arbeidsongeschikten jonger dan 57 jaar moeten ook kunnen toetreden tot collectieve uitkeringsfase WVP.

WVP – deling langlevenrisico's	Tekstueel (MvT p. 37): is delen of verzekeren micro llr 'mogelijk' of verplicht?
Solidariteitsreserve	Eisen rond documentatie en motivatie over mate van herverdeling solidariteitsreserve overbodig.
Solidariteitsreserve	Wettekst en toelichting over vulling uit overrendement niet consistent.
Solidariteitsreserve	Voor de controles op de grenswaardes, zoals bijvoorbeeld het maximumniveau van een solidariteitsreserve, stellen we voor deze aan een vaste (jaarlijkse) peildatum te koppelen. Het actuele niveau van een solidariteitsreserve zal schommelen door de wijze waarop deze meedeelt in de collectieve risico's en rendementen. Door een acute stop van bijdrages aan de solidariteitsreserve bij het overschrijden van de maximumgrens, kan een (financiële) schok later in hetzelfde jaar daardoor minder goed worden opvangen. Een acute stop op de premieafdracht aan de solidariteitsreserve kan bijvoorbeeld twee maanden later in hetzelfde jaar weer opgestart moeten worden, omdat in de tussentijd het vermogen is gebruikt om schokken te dempen.
Solidariteitsreserve	Laat risicodeling tussen generaties alleen via de solidariteitsreserve lopen.
Solidariteitsreserve-beleggingsbeleid	Maak voor de solidariteitsreserve een eigen, afwijkend beleggingsbeleid mogelijk.
Solidariteitsreserve	Biedt ruimte voor afwijking van regels in bijzondere gevallen. Niet alles is voorzienbaar.
Solidariteitsreserve	Maak mogelijk om bij individuele waardeoverdracht een deel van de solidariteitsreserve mee te geven.
Solidariteitsreserve - evenwichtigheid	Toelichting laat ruimte voor interpretatie. Te strikte interpretatie in strijd met doelstelling Pensioenakkoord.
MVEV – niet nodig en niet effectief	- Langlevenrisico wordt gedeeld, niet verzekerd. - OP en NP zo opgezet dat daadwerkelijke uitgaven hieraan niet hoger zijn dan verwachte uitgaven. Geen verzekering, maar tontine, dus voetnoot 6 op pag. 55 MvT onjuist. - Hooguit beperkt MVEV voor NP/AOP nodig. - MVEV voor OP dood kapitaal en doel onduidelijk, want leidt niet tot meer zekerheid voor deelnemers. Bij gebruik onmiddellijke aanvulling nodig. Materieel hetzelfde als meer premie of pensioenvermogen deelnemers aanspreken. - MVEV niet meegenomen in fiscaal kader. - Bij PPI MVEV pas in uitkeringsfase, bij API al in opbouwfase.
MVEV	Maak financiering MVEV uit solidariteitsreserve mogelijk (geen stapeling)
MVEV - hoogte	Volledig herverzekerde risico's uitzonderen bij bepaling hoogte MVEV.
Verzekeren risico's	Afzender mist in de MvT een invulling van de wijze waarop pensioenfondsen de verzekering van biometrische risico's praktisch vorm kunnen geven. Er is wel een collectief vermogen, maar dat is opgebouwd uit individuele vermogens. Het wordt niet duidelijk hoe de verschillende risico's daarmee gedekt kunnen worden.
Hoog-laag - laten vervallen	Hoog-laag mogelijkheid in NPC vervangen door individuele keuze voor hoogte projectierendement.
Wettelijke eisen herverdeling	De eis dat herverdeling niet is toegestaan bij toedeling overrendement (pag. 25 MvT) op gespannen voet met regels vulling solidariteitsreserve en opheffing leenrestrictie i.c.m. het verbod op een negatief vermogen.
Toedeling rendementen	Vervang het verbod op herverdeling door het beginsel dat risico en rendement bij dezelfde leeftijdsgroep terecht komen. Verplicht dit in de ABTN vast te leggen.
Toedeling rendementen	Wetsontwerp leidt tot lastig uit te leggen verschillen in uitkomsten. Alternatief is: baseer toedeling op resterende duur tot uitkering.

	Een beschikbaar premiesysteem leent zich administratief niet voor jaarlijkse rendementstoedeling.
Toedeling rendementen – terugwerkende kracht	Bij premiecorrecties met terugwerkende kracht mist deelnemer ook rendement over gemiste premies. Hoe hiermee om te gaan? Verschilt dit nog tussen NPC en WVP?
Toedeling rendementen	Hoe wordt het rendement toebedeeld als de bestandssamenstelling anders is dan bij de vooraf vastgestelde toedelingsregels was voorzien?
Beleggingsbeleid NPC	Afzender bepleit voldoende ruimte om de voordelen van collectief beleggen te repliceren. Collectief beleggen moet mogelijk blijven. Afzender bepleit meer ruimte voor een collectief beleggingsbeleid.
Beleggingsbeleid	Lagere regelgeving moet voldoende ruimte laten voor eigen afwegingen bij beleggingsbeleid.
Beleggingsbeleid	Grote bezwaren tegen het opleggen van enige vorm van lifecycle beleggen. Lifecycle beleggen leidt ertoe dat over het te lage vermogen dat ouderen en gepensioneerden zouden krijgen toegewezen volgens het standaard-transitiepad, ook nog een relatief laag rendement zou worden berekend, waardoor indexatie ofwel uitzichtloos ofwel marginaal zou worden.
Beleggingsbeleid	Maatstaf voor risicohouding en gebruik URM zet een rem op diversificatie beleggingen.
Beleggingsbeleid	Grootste risico deelnemer is dat ambitie niet wordt gerealiseerd. Dit hangt grotendeels af van beleggingsrendement. Zijn beleggingen met rendement < inflatie wel prudent? Het risicokader moet uitgaan van lange termijn en meer diversificatie mogelijk maken.
Beleggingsbeleid	Het voorstel geeft onvoldoende vertrouwen in duurzaam beleggen.
Beleggingsbeleid	Niet de pensioendoelstelling staat voorop, maar de randvoorwaarde: de risicohouding. Dit belemmert maatwerk. Afzender doet alternatief voorstel voor maatwerk in beleggingsbeleid.
WVP – default vaste- of variabele uitkering	Huidige vormgeving leidt tot veel gebruik van de default. Vormgeving moet bewuste keuze maximaal prikkelen. Een effectieve optie om bewuste keuzes te realiseren is om te bepalen dat sociale partners – bijvoorbeeld op basis van het werknemersbestand – een default moeten kiezen, door in artikel 25 van de pensioenwet op te nemen dat de uitvoeringsovereenkomst dient te voorzien in een specifieke keuze ter zake. Dit zou overigens alleen moeten gelden voor actieve pensioenregelingen en niet voor premievrije contracten.
WVP – default vaste- of variabele uitkering	Maak variabele uitkering de wettelijke default. Sociale partners kunnen desgewenst kiezen voor vaste uitkering als default.
WVP – default vaste- of variabele uitkering	WVP kent geen voor NP nu geen default voor vaste of variabele uitkering. Onduidelijk is wie keuze moet maken: nabestaande of sociale partners.
Shoprecht in NPC	In nieuwe contract geldt dat iedereen een variabele uitkering krijgt. Dat zal niet altijd passend zijn. Introduceer shoprecht voor nieuwe contract zodat deelnemers indien ze dat willen ook voor een vaste uitkering kunnen kiezen.
Namen contracten	Suggestie voor een passende naam voor het nieuwe contract 'de nog niet verbeterde premieregeling'
Namen contracten	Nieuwe contract: intergenerationele premieregeling of generatiepremieregeling Verbeterde premieregeling: persoonlijke premieregeling
Namen contracten	Afzender wil de suggestie meegeven om 'het nieuwe contract' vanaf nu de 'solidaire premieregeling' te noemen. De 'verbeterde premieregeling' kan wat afzender betreft als de 'individuele premieregeling' de boeken ingaan.
Bescherming tegen renterisico	De argumentatie in de MvT waarom ouderen meer beschermd moet zijn tegen renterisico (pag. 25 MvT) deugt niet. Toekomstige premie-inleg is wel bepalend voor mate van beleggingsrisico, maar niet voor renterisico. Overrendement kan ook rendement uit obligaties zijn (pag. 27 MvT).

Bescherming tegen langlevenrisico	Niet alleen bij nieuwe prognosetafels CBS/AG, maar ook bij herziening ervaringssterfte zal er beschermingsrendement macrolanglevenrisico bijgeschreven moeten worden (pag. 29 MvT).
Spreiding in uitkeringsfase	Geen restrictie op spreiding over maximaal 10 jaar (pag. 31 MvT). Dit moet over gehele resterende levensverwachting kunnen, met beperking van beleggingsrisico aan het eind.
Spreiding in uitkeringsfase	Biedt in NPC en WVP dezelfde methoden voor het spreiden van schokken.
Spreiding in uitkeringsfase	Voor effectief spreiden moet totale impact op uitkering gespreid, niet alleen het overrendement.
Spreiding in uitkeringsfase	Eisen aan gelijke aanpassing uitkeringen nauwelijks realiseerbaar.
Spreiding in uitkeringsfase	Maak geheugenloos spreiden mogelijk, ook bij WVP.
Solidariteitsreserve – waardeoverdracht	Maak het mogelijk dat gedeelte van solidariteitsreserve kan worden meegenomen bij individuele waardeoverdracht. Unfair als deze bij individuele waardeoverdracht vanuit HNC niet wordt meegegeven en vanuit WVP wel. Licht duidelijker toe wat er gebeurt bij collectieve waardeoverdracht.
NPC: ruimte voor differentiatie	Een aantal pensioenfondsen voert binnen één fonds voor verschillende sectoren/ondernemingen verschillende regelingen uit. Het wetsontwerp houdt hier onvoldoende rekening mee. Afzender stelt voor om ruimte te bieden voor differentiatie naar sectoren binnen het NPC.
Meer ruimte voor evenwichtige belangenafweging	Concluderend pleiten wij voor een aantal aanpassingen van het voorliggend akkoord, namelijk - Ruimte voor evenwichtige belangenafweging gericht op een ruwweg gelijk pensioenresultaat (in termen van welvaart) voor alle groepen (deelnemers, slapersen pensioengerechtigden); - De inzet van het premie-instrument als instrument van herverdeling; - Pensioenfondsen moeten kunnen handelen overeenkomstig prudente regels van het collectieve beleggingsbeheer in plaats van door een afgedwongen, rigide, statisch levensloopprincipe.
Overige resultaatdeling	Graag ontvangen we een toelichting op hoe de uitvoeringskosten c.q. het resultaat op kosten in het nieuwe pensioencontract verwerkt dienen te worden.
Solidariteit	De term solidariteit leidt vaak tot misverstanden (deling van risico's tussen hoog- en laag verdieners). Voor 'solidariteit' zou er een andere term of omschrijving moeten komen als het doel is dat deelnemers dit concept ook goed begrijpen. Hoewel er meerdere manieren zijn hoe solidariteit in het nieuwe stelstel is ingebakken, speelt de solidariteitsreserve hierin een belangrijke rol. Het mechanisme achter de solidariteitsreserve is moeilijk uit te leggen. Omdat solidariteit een belangrijk onderdeel van het nieuwe stelsel is, zou hier veel aandacht aan gewijd moeten worden. In mijn optiek is dit een van den kernpunten die de acceptatie en het vertrouwen gaat beïnvloeden.

H4A. Transitie-ftk

Subonderwerp	Samenvatting
Transitie FTK – afstappen RTS	In transitie-ftk blijft de dekkingsgraad op de rts met ufr de maat der dingen. Dat betekent dat we nog vijf jaar doormodderen, terwijl de ruzie over de waardering op de rts een belangrijke drijfveer is om de uitkeringsregeling af te schaffen. Breng de eerlijke boodschap dat defined benefit niet meer kan, en dat we er daarom mee stoppen en de over het verleden opgebouwde aanspraken invaren. Per direct overgang op prudent reële rekenrente. De overgang op het prudente reële projectierendement geeft per direct ook de kans om de tijdelijke opbouw niet hoger te doen zijn dan de premie bepaald op dat reële projectierendement kan dragen.
Transitie-ftk - communicatie	Manage de verwachtingen van deelnemers: kortingen voorkomen tijdens transitie betekent grotere kans op kortingen na transitie.
Transitie FTK – default van maken	Het transitie FTK is een vrijwillige keuze voor pensioenfondsen die opteren voor invaren. Zou het toepassen van het transitie FTK niet beter voor pensioenfondsen ook uitgangspunt moeten zijn, net zoals het invaren dat is? Nu ontstaat een situatie van 2 regimes naast elkaar en het wel of niet toepassen van het transitie FTK geeft naar onze verwachting ook ruis in de meer fundamenteler afweging om wel of niet te in te varen.
Transitie FTK – default van maken	Ter voorkoming van onzekerheid raadt de adviescommissie aan om de overgang naar het transitie-FTK de standaard te maken (gelijk aan het uitgangspunt van invaren) en slechts de mogelijkheid te bieden daarvan af te wijken als vaststaat dat er niet zal worden ingevaren.
Transitie FTK – default van maken	Het belasten van pensioenfondsen met discretionaire bevoegdheden om te kunnen kiezen, op een zelf gekozen moment tussen 2022 en 2026, tussen twee verschillende sets financiële spelregels die zijn bedacht voor verschillende (eind)situaties, oogt kwetsbaar.
Transitie FTK - hersteltermijn	Het verdient aanbeveling om ook toe te lichten of het 'pauzeren' van het aantal meetmomenten voor MVEV ook betekent dat de hersteltermijn wordt verlengd met de transitie-periode.
Transitie FTK - herstelmaatregelen	Verduidelijk hoe pensioenfondsen in het transitie-ftk moeten omgaan met reeds ingerekende onvoorwaardelijke kortingen.
Transitie FTK - richtdekkingsgraad	Betekent het vereisen van een bepaalde richtdekkingsgraad niet dat het behalen daarvan met name nadelig is voor gepensioneerden?
Transitie FTK - richtdekkingsgraad	Het systeem van vooraf mogen toewerken naar een richtdekkingsgraad die noodzakelijk is voor het invaren wordt gezien als een vorm van een herstelplan in de zin van art. 14 IORP II richtlijn naar een daadwerkelijk benodigd vermogen. Deze passage behoeft een toelichting; ik kan deze zin niet volgen.
Transitie FTK – richtdekkingsgraad	Wat is de onderbouwing voor de richtdekkingsgraad van 95%?
Transitie FTK – richtdekkingsgraad	Hoe kan het dat er bij richtdekkingsgraad van 95% niet gekort hoeft te worden, terwijl er nu buffereis is van 104%? Als de minister deze norm van 95% dekkingsgraad serieus neemt, dan is er dus voor alle fondsen met een dekkingsgraad in 2026 van meer dan 95% financiële ruimte om het overschot als inhaalindexatie uit te keren. Als de minister dit niet expliciet toestaat, is dat een teken dat hij zijn eigen regelgeving niet gelooft.
Transitie-FTK - richtdekkingsgraad	De verwachting dat sturing naar 95% richtdekkingsgraad niet leidt tot korten gaat uit van te optimistische aannames en geldt niet voor alle pensioenfondsen/deelnemers

Transitie-FTK – richtdekkingsgraad bij overstap op WVP	Kunt u toelichten waarom bij invaren in het WVP-contract een minimale dekkingsgraad van 105% benodigd is (en bij NPC 95%)? En geldt dit verschil in richtdekkingsgraad ook wanneer er sprake is van een WVP-contract met solidariteitsreserve? Rekenvoorbeelden MvT wekken ten onrechte de indruk dat richtdekkingsgraad bij transitie naar de WVP altijd hoger is dan 105%. Uitgangspunt hierbij is dat compensatie uit dkg moet worden betaald. Andere financieringsbronnen zijn echter mogelijk
Transitie-FTK – richtdekkingsgraad	Uniformeer de richtdekkingsgraad voor alle nieuwe contracten.
Overbruggingsplan - premiedekkingsgraad	Het is onevenwichtig om tijdens de transitieperiode op basis van verwacht rendement premie in te blijven leggen en vervolgens de ingelegde middelen te verdelen op basis van de risicovrije rente van DNB. Het zou verboden moeten worden, dat de premiedekkingsraad voor de jaren tijdens de transitieperiode lager ligt dan de richtdekkingsgraad dan wel 100%. Als alternatief zou in het geval er wordt ingevaren het verschil ook verrekend kunnen worden bij het toedelen van de middelen op het invaarmoment.
Transitie FTK – overbruggingsplan / VO	Hiermee wordt te veel macht toegekend aan het VO. Het beroepsrecht is een zwaar middel. Onder de huidige omstandigheden is het VO - gemiddeld genomen - onvoldoende geëquipeerd om te functioneren als een medezeggenschapsorgaan. Het is een orgaan dat verantwoording in ontvangst neemt, over die verantwoording een opvatting ventileert en het adviseert. Zo is het ook bedoeld door de wetgever. Indien het advies niet wordt gevraagd of opgevolgd, kan het VO zich tot de Ondernemingskamer wenden. De wetgever zou m.i. terughoudend moeten zijn in het toekennen van additionele beroepsmogelijkheden, vanwege de enorme impact van alleen al een dergelijke procedure – dus ongeacht de uitkomst daarvan. Zij kan de besluitvorming lamleggen. De dreiging om het rechtsmiddel in te zetten kan leiden tot een disproportionele beïnvloeding.
Transitie FTK - governance	Zou het VO/BO niet een advies- of goedkeuringsrecht moeten hebben voor het bestuursbesluit om te kiezen voor het Transitie-FTK. Dit zou consistent zijn met het in paragraaf 4a.4.1 genoemde advies- cq. goedkeuringsrecht voor het jaarlijkse overbruggingsplan.
Transitie FTK – overbruggingsplan / VO	Besluitvorming. In MvT staat: "Bij het overbruggingsplan wordt voorgesteld, vanwege mogelijke generatie-effecten, het belanghebbenden orgaan een goedkeuringsrecht op dat plan te geven. Het verantwoordingsorgaan krijgt met dit wetsvoorstel een (jaarlijks terugkerend) adviesrecht t.a.v. het overbruggingsplan." NB: De gepensioneerden hebben in die organen een minderheidspositie en hebben dus feitelijk NIETS te beslissen. De werkgevers zitten in dit soort organen voor ca. 1/3, terwijl zij geen enkel risico dragen. Dat is niet acceptabel. De vraag moet worden gesteld wat het verschil is tussen "belanghebbenden orgaan" en "verantwoordingsorgaan". Bovendien is het verschil tussen goedkeuringsrecht en adviesrecht essentieel.
Transitie-ftk termijn overbruggingsplan	Biedt voldoende tijd voor indienen eerste overbruggingsplan, bijvoorbeeld tot 1-1-2023. Van belang nu wetsvoorstel later wordt ingediend.
Transitie FTK - spelregels	Laat het transitie-ftk zo veel mogelijk aansluiten op de nieuwe pensioencontracten. Dat bevordert een evenwichtige overstap op het nieuwe pensioen.
Transitie FTK-premiestelling	Het bezien van de huidige premiestelling vanuit het nieuwe stelsel kan niet, omdat niet bekend is met welk projectierendement straks gerekend gaat worden (pag. 46 MvT). Bovendien is projectierendement in nieuwe stelsel bedoeld om de uitkeringshoogte te bepalen en dus niet relevant voor de premiestelling in nieuw contract.
Transitie FTK – premiestelling	Afzender is van mening dat voor het vaststellen van de premie en van de verplichtingen van dezelfde uitgangspunten moet worden uitgegaan derhalve zullen sociale partners verplicht moeten worden ervoor te zorgen dat de premie stijgt of de opbouw daalt zodanig dat geen

	nadelige invloed meer kan ontstaan op de dekkingsgraad.
Transitie FTK – gelijk houden premie en ambitie	In het transitie FTK wordt geen handvatten geboden om invulling te geven aan: "de pensioenpremie en pensioenopbouw in ieder geval het komende jaar zoveel mogelijk stabiel te houden". Door dalende RTS en daling verwacht rendement is dit een holle frase geworden, aangezien rigide regels daar geen ruimte voor bieden. Oproep om te verankeren dat gewerkt kan blijven worden met stabiele premies en opbouw t.o.v. 2020.
Transitie- ftk – voorwaarde premiedekkingsgraad	Opbouwpercentage bij fonds X inmiddels verlaagd naar X%. Eis van kostendekkende premie leidt tot nog verdere verlaging. Gelet op de stelselherziening is dit een zinloze exercitie die ten koste gaat van vertrouwen.
Toeslaggrens	Toeslaggrens bij transitie-ftk mag niet lager zijn dan richtdekkingsgraad (en tenminste 105%).
Transitie FTK - inhaalindexatie	Pleidooi om in het transitie FTK ook de TBI-grens te schrappen, en ook inhaalindexatie ruimer toe te staan. Een fonds zal een dergelijke inhaalindexatie integraal afwegen in het transitieplan. Zolang een fonds met een dekkingsgraad >100 % in kan varen, zou er op korte termijn meer ruimte moeten zijn voor inhaalindexatie.
Transitie FTK – inhaalindexatie	Het ligt in de rede om in het transitie-ftk ook de TBI-grens te schrappen, zodat er ook in de transitieperiode inhaalindexatie toegekend kan worden aan fondsen die zich dat kunnen permitteren op basis van hun financiële positie, en niet pas in 2026 na de overstap.
Transitie FTK - risicohouding	Verruiming Vereist Eigen Vermogen (VEV) regels passend bij wijzigend risicoprofiel. Analoog aan de wens dat 'onnodige kortingen' in het transitie FTK voorkomen dienen te worden, zou het logisch zijn ook ruimte te bieden om binnen het transitie FTK ruimte te bieden om de risicohouding toe te laten groeien naar de gewenste risicohouding in het nieuwe contract, en de assetallocatie en premie daarmee in lijn te brengen.
Transitie ftk - UFR	Dekkingsgraad fonds daalt jaarlijks 2% door verlaging UFR. Hierdoor dreigen ieder jaar kortingen. Voorkom dit tijdens transitieperiode.
Transitie ftk – UFR	Van belang om UFR tijdens transitieperiode te bevriezen.
Transitie-ftk - bereik	Gesloten fondsen kunnen ten onrechte geen gebruik maken van transitie –ftk. Maak invaren voor deze fondsen mogelijk.
Transitie FTK - projectierendement	Het is van belang het transitiekader zodanig aan te passen dat al geanticipeerd wordt op het nieuwe projectierendement, zodat indexatie al eerder mogelijk wordt in de overgangsperiode. Derhalve stellen wij als verbeterpunt voor om gedurende de periode tot transitie qua methodiek hetzelfde projectierendement ('rekenrente') te hanteren voor de berekening van de dekkingsgraad als het rendement dat de pensioenfondsen hanteren voor de bepaling van de gedempte kostendekkende premie.
Transitie FTK - einddatum	Transitie-FTK eindigt op 1-1-2026. Kan er dan al ingevaren zijn of gebeurt dit pas in de loop van 2026 o.b.v. de stand dekkingsgraad 31-12-2025? Dan is periode transitie-FTK te kort.
Transitie FTK – spreiding van kortingen	Het verbod op spreiding van verlagingen (pag. 43 MvT) is niet consistent met de voorschriften daarover in de jaren daarna.
Transitie FTK – spreiding van kortingen	Maak ook spreiding van kortingen in 2022 mogelijk. Maak open spreiding mogelijk (voor alle jaren)
Transitie FTK - berekeningen	De stelling dat de solidariteitsreserve een positief effect heeft op het onverdeeld vermogen is onjuist. Onverdeeld vermogen ontstaat door regels rond oude contract, terwijl de solidariteitsreserve onderdeel is van nieuwe contract (ergens rond pag. 46-47 in MvT?).
Transitie FTK - berekeningen	Wordt in de berekeningen van DNB de leenrestrictie voor jongeren opgeheven (pag. 51 MvT)? Zo ja, hoe wordt negatief vermogen voorkomen?

Transitie FTK – berekeningen	Een heel belangrijke beperking van de voorgestelde regelgeving rond invaren en het transitie FTK is dat onderbouwing van de berekeningen en analyse van de robuustheid ervan ontbreken. De passages in de MvT zijn daartoe ontoereikend. Zo blijft onduidelijk waarin de veronderstellingen onder de nu gepubliceerde uitkomsten van DNB en Pensioenfederatie verschillen, en hoe deze uitkomsten zich verhouden tot eerder gepubliceerde CPB-berekeningen. Ook blijven de effecten van het bij invaren veronderstelde projectierendement op de kans op verlagingen en verhoging in de uitkeringsfase buiten beschouwing. Ook rond het voorgestelde transitie FTK ligt het voor de hand inzicht te geven in de doorwerking van mee- en tegenvallende rendementen. Voorkomen zou moeten worden dat tekorten in het huidige stelsel worden doorgeschoven en het draagvlak voor het nieuwe contract wordt ondermijnd door voorspelbare kortingen in de eerste jaren van het nieuwe contract.
Transitie FTK – liquidatie fonds	Liquidatie verplicht bij gesloten fonds onder MVEV, maar kan voorkomen worden door eerst MVEV-korting door te voeren (pag. 53 MvT). Verduidelijking gewenst.
Transitie ftk – fonds met meerdere regelingen	Mag een fonds waarbij een deel van de sectoren wel wil invaren, maar anderen niet, gebruik maken van het transitie-ftk?
Transitie ftk – fonds met meerdere regelingen	Hoe bepaal je fondsspecifieke richtdekkingsgraad als aangesloten sectoren binnen het fonds voor verschillende contracten kiezen? Afzender stelt een uniforme richtdekkingsgraad voor alle fondsen voor, onafhankelijk van het gekozen contract.
Transitie-ftk - uitgangspunten	Voorschrift dat uitkeringen voor en na transitie gelijk moeten blijven is onnodig en moeilijk uitvoerbaar.
Transitie ftk – gevolgen voor beleggingsbeleid	Voorkom dat fonds door transitie-ftk wordt gedwongen tot voorspelbaar nadelig handelen op financiële markten. Biedt ruimte voor tijdige overstap beleggingsbeleid naar nieuwe stelsel. Mogen fondsen met een tekort in transitiefase hun risicoprofiel vergroten of anderszins hun beleggingsbeleid aanpassen?
Beleggingsbeleid	Biedt fondsen tijdens transitie-ftk ruimte voor vergroting risicoprofiel.
Transitie ftk - besluit FTK/URM	Ook aanpassing nodig van onderdelen van het besluit FTK. Nadere regels nodig voor communicatie en HBT tijdens transitie (vanwege korte horizon) Verduidelijk hoe een fonds dat gebruik maakt van het transitie-ftk voor het verwachte pensioen de toekomstige opbouw moet berekenen. Stel fondsen vrij van verplichtingen die na de transitie betekenisloos worden.
Transitie ftk – generatie-effecten	Afzender stelt dat argumentatie als de generatie-onevenwichtigheid onlogisch zijn bij de voorgestelde grenzen. Dit terwijl in het nieuwe stelsel negatieve resultaten zich juist sneller zullen vertalen in een korting dan in de huidige uitkeringsregeling het geval is (p11 MvT). In situatie van lage dekkingsgraad blijft sprake van een overdracht van huidige actieven naar huidige gepensioneerden, die het opgebouwde pensioen van de huidige actieven aantast. Afzender vindt dit onevenwichtig en pleit voor een hogere ondergrens dan nu in het wetsvoorstel wordt genoemd.
Transitie ftk – generatie-effecten	Netto profijt een te zwaar instrument voor korte termijnanalyse (maximaal 5 jaar). Afzender stelt alternatief voor.
Transitie-ftk - tijdpad	Fondsen hebben bij invoering per 2022 onvoldoende tijd om te besluiten om al dan niet gebruik te maken van transitie-ftk
Transitie-ftk - discontovoet	Risicovrije rente is in strijd met artikel 13 van de Richtlijn 2016/2341.

H4B. FTK na transitieperiode

Subonderwerp	Samenvatting
Toeslagdrempel	Toeslagdrempel kan verhinderen dat resterende buffer op evenwichtige wijze kan worden toebedeeld aan de verschillende leeftijdsgroepen van een gesloten fonds. Oplossing vraagt maatwerk. De afzender doet hiervoor enkele voorstellen.
Toeslagdrempel/ buffereisen/ hersteltermijn	Versoepeling regels indexatiedrempel/buffers voor gesloten fondsen. Sluit aan bij hierboven (p. 75 MvT)
Gesloten fondsen	Verduidelijk welke situatie ontstaat als een gesloten fonds na 2026 liquideert en de aanspraken en rechten via een cwo overdraagt aan een andere pensioenuitvoerder. Verduidelijk wat wordt bedoeld met de afwijkende juridische constructie voor gesloten fondsen die over willen naar nieuwe financiële spelregels.
Gesloten fondsen	Huidig ftk niet geschikt voor gesloten pensioenfondsen.
Kostendekkende risicopremies/opslagen	Kostendekkende premie OP/NP vervalt, maar kostendekkende opslagen (risicodekking, kosten, MVEV) moeten blijven.
FTK: financiering MVEV	Voorstel om MVEV te financieren uit opslag op premie. Biedt fondsen ruimte om tijdelijk een lager MVEV aan te houden
FTK: risicokapitaal MVEV	Laat risicokapitaal MVEV afhangen van initieel kapitaal voor risicodekking (NP, AOP, premievrije voortzetting).

H5. Wijziging in fiscaal pensioenkader

Subonderwerp	Samenvatting
Aanpassingsmechanisme	- Om wijzigingen van het fiscale premiemaximum en de gevolgen daarvan voor de sociale partners tot een minimum te beperken, hetgeen een doelstelling is van het kabinet, geven wij in overweging om het schokmechanisme geen onderdeel uit te laten maken van het aanpassingsmechanisme. - Wij geven in overweging om bij of krachtens de Wet LB, in plaats van in de Memorie van toelichting, te bepalen dat de premiegrens inclusief de kosten van vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico's is.
Aanpassingsmechanisme	- Afzender vraagt de regering ook voor situaties waarin de premie moet dalen door aanpassing van fiscale kaders vast te leggen dat de resulterende premievrijval als toelage bij het loon komt.
Aanpassingsmechanisme	- Tevens verzoekt afzender de grens van 5%-punt te herzien. Uit de grafiek op blz. 58 MvT blijkt dat relatief kleine wijzigingen in de projectierendementen al snel kunnen leiden tot een verandering van 5%-punt. Dat leidt niet tot zekerheid en stabiliteit in de overgangsperiode.
Aanpassingsmechanisme	Ook andere aanpassingsmechanismen (AOW-leeftijd, pensioenrichtleeftijd, overlevingstafel) zouden ook eerst in 2036 weer aangepast moeten worden.
Aanpassingsmechanisme	Bepaal een ondergrens voor de aanpassing van de fiscale premiegrens ter hoogte van wat nu is toegestaan in 4%-staffel. Bij een oplopende rente kan de premiegrens daar nu ver onder komen.
AOW-inbouw	- Het rekening moeten houden met de AOW in het nieuwe fiscale regime wordt niet nader gemotiveerd, afgezien van het feit dat dit in het Pensioenakkoord is afgesproken en dit sinds jaar en dag gebeurt. - Wij roepen het kabinet en de sociale partners op om het laten vervallen van de AOW-inbouw te onderzoeken op effecten en (on)haalbaarheid, ook in het kader van een onderzoek naar de zogenaamde 45- dienstjarenregeling en andere maatregelen als de recent ingevoerde tijdelijke drempelvrijstelling voor de RVU weer is vervallen.
Fiscale ruimte	Op blz. 59 MvT wordt over de risicopremies aangegeven dat ze fiscaal aftrekbaar zijn, maar niet mogen worden aangewend voor hogere aanspraken van pensioen. Afzender voorziet dat dit moeilijk te verenigen is met de uitruil van OP naar voortzetting van de risicodekking NP die bij einde dienstverband kan worden gedaan.
Fiscale ruimte	De maximale fiscale premiegrens van 30% (inclusief compensatie 33%) leidt tot behoud van de premie voor 90% van de deelnemers. Afzender verzoekt wettelijk op te nemen dat in die 10% van de gevallen waar dit niet van toepassing is, de premievrijval standaard geheel vrijvalt aan de deelnemers van de desbetreffende regeling in de vorm van een toelage op het loon, tenzij sociale partners daar andere afspraken over maken.
Fiscale ruimte	Tot 2036 geldt een verruiming van de fiscale maximale premie tot 33%. Stel dat een premie wordt ingelegd van 24%, is de fiscale (bijspaar-)ruimte tot 2036 dan 6% of 9% van de pensioengrondslag, dan wel kan de vlakke premie tot 1 januari 2036 gesteld worden op 33% PG of moet hier een compensatieregeling aan ten grondslag liggen?
Fiscale ruimte	Sector x oefenen hun beroep maximaal circa 30 jaar uit. Stelsel zou de mogelijkheid moeten bieden om in die periode een toereikend pensioenniveau op te bouwen.
Fiscale ruimte	Graag toelichting bij verschil in premieplafond tussen HLN (33%) en conceptwetsvoorstel (30%). Komt dit alleen door het verdwijnen van het partnerpensioen op kapitaalbasis bij overlijden voor pensioendatum?
Fiscale ruimte	Premiegrens van 30% biedt te weinig ruimte voor flexibiliteit in beroepspensioenregeling.
Fiscale ruimte	Zorg voor een realistische afstemming van de fiscaal maximale premie en het beoogde pensioen. De nieuwe premiegrens ligt aanzienlijk lager dan de premieruimte die momenteel fiscaal is toegestaan. In de parameters

	wordt geen rekening gehouden met looninflatie, leeftijdsafhankelijke rendementstoedeling en met correcties op de sterftekans.
Fiscale ruimte	De analyse van de benodigde premie gaat uit van een belegging van 50% aandelen en 50% 30-jarige staatsobligaties. Er wordt uitgegaan van een reel rendement na aftrek van inflatie van 1.5% Bij een ECB-inflatie doelstelling van 2% is dus het bruto rendement 3.5%. Op dit moment is de rente op de 30-jarige Duitse of Nederlandse staatslening 0% tot negatief. Er is dus blijkbaar uitgegaan van een bruto rendement op aandelen van 7%. Dit is ruim boven het 100 jarig gemiddelde. Realistischer is het om uit te gaan van de parameters van de commissie Dijsselbloem die 5.8% als aandelen rendement opgeeft.
Fiscale ruimte	De mvt stelt dat de fiscale facilitering gelijk blijft. Maar nu is toezegging van een risicovrij koopkrachtig pensioen fiscaal gefaciliteerd, en straks moet zelfs een deel van het nominale pensioen uit toekomstig beleggingsrendement komen. Door de fiscale facilitering en de regelgeving wordt het nemen van veel beleggingsrisico (opheffen leenrestrictie en zogenaamde passende lifecycles) voor jongeren gestimuleerd. Uit wetenschappelijke modellen komt dat het passend zou zijn. Er wordt geen rekening gehouden met grote modelonzekerheid op de lange termijn en vaak met optimistische verwachtingen gerekend. Risico's worden zelfs in slecht weer scenario's nauwelijks teruggezien. Er wordt geen rekening gehouden met maatschappelijk onrust na een beurscrash. En belangrijker nog, er is geen fiscale ruimte meer om bij een tegenvallend beleggingsrendement op een goed pensioenniveau uit te komen.
Fiscale ruimte – progressieve staffel	Afzender verneemt graag op welke wijze werkgevers worden ondersteund indien zij een premiestaffel aanbieden die in alle cohorten lager is dan de fiscaal maximale staffel. Is de Belastingdienst voornemens om alsnog een handreiking te doen door bijvoorbeeld een 3%-staffel en een 4%-staffel te blijven publiceren?
Fiscale ruimte – vrijwillige regeling	In artikel 17 lid 3 Pensioenwet (PW) staat dat het vereiste van leeftijdsonafhankelijke premie van artikel 17 lid 1 PW niet van toepassing is op de premie voor vrijwillige pensioenregelingen. Afzender ziet graag duidelijk in de toelichting opgenomen dat de fiscale maximering als bedoeld in artikel 18a van de Wet LB 1964 in dat geval van toepassing is op deze vrijwillige regelingen.
Fiscale ruimte bij invaren	Wordt toedeling collectief vermogen naar individuele vermogens fiscaal begrensd?
Fiscale facilitering compensatie	Pag. 60 Mvt: *Voor het ontvangen van compensatie geldt geen fiscale begrenzing. Dit biedt de mogelijkheid om maatwerkafspraken te maken zodat gericht kan worden gecompenseerd.* Betekent dit dat een werkgever een enkele individuele werknemer ook meer dan 33% premie mag geven als dit op collectief niveau c.q. voor alle werknemers van deze werkgever tezamen binnen de begrenzing van 33% valt
Fiscale facilitering compensatie	Is het mogelijk c.q. toegestaan dat de compensatiepremies ter grootte van 3 procent verhoging over de totale pensioengrondslag van de deelnemers worden berekend, terwijl de aanwending van deze premiecompensaties vervolgens individueel plaatsvindt? En geldt het dan ook voor het deel van de niet-benutte premieruimte tot 30 procent die door sociale partners ingezet wordt voor compensatie?
	Vanaf 2036 wordt het betalen van compensatiepremies niet meer fiscaal gefacilieerd. Is het vanaf 2036 mogelijk om alsnog compensatiepremies toe te kennen voor het deel waarvoor niet de volledige wettelijke fiscale premieruimte wordt benut? Indien dit mogelijk is, verneemt de afzender graag wat de gevolgen zijn voor de ruimte van de deelnemer om bij te sparen in de derde pijler.
	Wat zijn de gevolgen voor een belastingplichtige met betrekking tot zijn fiscale mogelijkheden in de derde pijler, indien in een pensioenregeling voor 2036 geen gebruik wordt gemaakt van de volledige fiscale premieruimte maar wel premie wordt betaald ten behoeve van een compensatieregeling?

Fiscale facilitering compensatie	Wordt compensatiedepot fiscaal gemaximeerd? Zelfde vraag over de toedeling vanuit het depot. Hoe lang mag compensatiedepot worden aangehouden?
Fiscale facilitering compensatie	Maak financiering compensatie fiscaal mogelijk tot pensioendatum.
Dienstjaren voor 2022	In artikel 18a van het Wetsvoorstel wordt een expliciet aanvangsjaar bepaald voor de aanvang van de dienstjaren waarop de fiscale premiegrens van momenteel 30 procent van toepassing wordt. Welke ruimte wordt beschikbaar voor eerdere dienstjaren? Te denken valt bijvoorbeeld aan de situatie van een eerste pensioentoezegging na 2021, maar met diensttijd vóór 2022.
Overgangsmaatregelen	Pag. 61 Mvt: *Een fiscale maximale premiestaffel is opgenomen in het wetsvoorstel en geeft daarmee duidelijkheid welke premiestaffel maximaal geldt voor deze eerbiedigende werking.* Niet duidelijk is per wanneer deze premiestaffel verplicht van toepassing wordt. Wij veronderstellen per 1 januari 2026 gezien het feit dat werkgevers (recentelijk) met uitvoerders premiestaffels overeengekomen kunnen zijn die gelden voor een periode van vijf jaar en in voorkomende gevallen ruimer zijn dan de opgenomen premiestaffel.
Overgangsmaatregelen	Op blz. 60 MvT wordt de overgangsperiode beschreven tussen 1-1-2022 en 1-1-2026. Daarover wordt het volgende gezegd: "In die periode is het nog mogelijk om pensioen op te bouwen binnen het huidige fiscale kader mits deze pensioenopbouw plaatsvindt in een op 31 december 2021 bestaande pensioenregeling". Hiermee wordt feitelijk gesteld dat nieuwe regelingen vanaf 1 januari 2022 verplicht onder het nieuwe fiscale kader vallen. Dat is niet werkbaar en juridisch niet uitlegbaar. Daarom stelt de afzender voor dat nieuwe regelingen onder het huidige FTK tot 1-1-2024 moeten kunnen worden gestart, zodat de arbeidsvoorwaardelijke fase voor alle soorten regelingen gelijkwaardig is. Dan kunnen de processen tussen de sociale partners netjes afgerond worden.
Overgangsrecht – progressieve staffel	Artikel 38q lid 1 Wet LB 1964 (nieuw) geeft aan dat de wanneer de regeling op "meer dan ondergeschikte punten" wordt gewijzigd, de gehele regeling dient te voldoen aan de voorwaarden van hoofdstuk IIB. Wat wordt hier precies onder verstaan?
Overgangsrecht - artikel 38	Waarborgt het al bestaande algemene overgangsrecht artikel 38b Wet LB 1964 volledig dat alle bestaande bijstortings- en toeslagverplichtingen worden geëerbiedigd? Artikel 38b Wet LB 1964 regelt dat reeds opgebouwde rechten gerespecteerd worden, valt de 'verhoging van reeds opgebouwde rechten' daar ook onder (toeslag/indexatie)? Artikel 18d lid 1 onderdeel a (oud) komt immers te vervallen waardoor de wettelijke mogelijk voor indexatie komt te vervallen. De afzender is van mening dat het raadzaam is hiervoor een meer specifiek wetsartikel met overgangsrecht op te nemen.
	De afzender treft geen breed geformuleerde overgangsregeling in de fiscale bepalingen aan betreffende de onder het 'oude' Hoofdstuk IIB opgebouwde en niet naar het 'nieuwe' pensioenstelsel omgezette (ingevaren) pensioenen. Is de veronderstelling juist dat hierop, middels het algemene artikel 38b lid 1, het oude regime van toepassing blijft?
Inhaalindexatie	Kan voor zover er geen (maximale) pensioenopbouw heeft plaatsgevonden in de periode voor 2022 alsnog pensioen worden ingehaald/ingekocht op basis van de nieuwe systematiek? En hoe wordt dan rekening gehouden met de ruimte die het nieuwe kader (30 procent) biedt ten opzichte van het oude kader (niet op basis van beschikbare premie)?
Netto pensioen	Niet duidelijk is of de staffels voor nettopensioen per 1 januari 2022 aangepast moeten zijn aan de nieuwe wetgeving.

Netto pensioen	Pensioenfondsen moesten in het verleden de mogelijkheid krijgen om nettopensioenregelingen uit te voeren. Als nu de voorwaarde wordt doorgevoerd dat pensioenfondsen alleen een vrijwillige pensioenregeling mogen uitvoeren als de werkgever 10% van de premie bijdraagt, wordt deze conclusie onderuitgehaald. Dan wordt de nettopensioenregeling praktisch onmogelijk gemaakt.
Netto pensioen	Hoewel in de MvT wordt voorgesteld om het nettopensioen in lijn te brengen met de wijzigingen die worden voorgesteld voor het bruto pensioen, mist de afzender de expliciete duiding dat de contracten – uiteraard zonder de omkeerregel – gelijkgetrokken worden boven en onder de aftoppingsgrens conform de hoofdlijnennotitie.
Netto pensioen	De afzender constateert dat er geen ingrijpende wijzigingen worden voorgesteld voor het nettopensioen en de nettolijfrente in box 3 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De afzender vraagt zich af, mede gezien de evaluatie die onlangs heeft plaatsgevonden, of een fundamentele wijziging van het nettopensioen en de nettolijfrente niet op zijn plaats is. Uit de evaluatie blijkt dat het aantal belastingplichtigen dat gebruikt maakt van het nettopensioen beperkt is. Veelal wordt dit benut om het nabestaandenpensioen aan te vullen. Zijn er alternatieven overwogen voor het nettopensioen en nettolijfrente, die het stelsel overzichtelijker maken?
Afkoop fiscaal bovenmatig pensioen	Licht toe welke functie deze bepaling nog heeft. Afzender stelt dat pensioenuitvoerder sinds 2017 niet langer bevoegd is om fiscaal bovenmatig pensioen in een premieovereenkomst af te kopen.
Begrenzing	Schrappen van het inkomensmaximum van € 112.189,-
Wijziging fiscaal kader niet op alle onderdelen budgetneutraal	In het pensioenakkoord is toegezegd dat de wijziging van het pensioenstelsel geen fiscale inperking met zich mee zal brengen. Er dient voor gewaakt te worden dat de wijziging van het partnerpensioen en het nabestaandenoverbruggingspensioen toch (indirect) leidt tot een fiscale versobering.
Fiscaal – opslag weerstandsvermogen	Opslag voor weerstandsvermogen voor APF moet niet onder premiegrens vallen. Opslag geldt alleen voor APF-en.
Fiscaal – overgangsrecht	Verduidelijk wat wordt verstaan onder een wijziging van de pensioenregeling op (meer dan) ondergeschikte punten.
Fiscaal – overgangsrecht	Biedt overgangsrecht ruimte voor bijstorting door werkgever van koopsommen voor onvoorwaardelijke en voorwaardelijke indexatie?
Fiscaal – overgangsrecht	Afzender stelt dat bestaande afspraken (zoals bijvoorbeeld bijstortingsplicht) ook meegenomen dienen te kunnen worden, ook als er wel wordt ingevaren. Een voor de hand liggende wijze is om op grond van bestaande verplichtingen onder voorwaarden extra stortingen mogelijk te maken, bijvoorbeeld gekoppeld aan de solidariteitsreserve of een eenmalige inhaalindexatie. Dit betreft dan maatwerk en dient per casus te worden beoordeeld. Het is voor de afzender niet duidelijk wat nu bedoeld wordt: geldt dit alleen voor de situatie waarin er niet ingevaren wordt, en de nieuwe regeling in hetzelfde fonds wordt uitgevoerd? De afzender ziet niet hoe dit soort afspraken bij een persoonlijk pensioenvermogen administratief financieel gescheiden kunnen worden en verzoekt de minister dit beter toe te lichten.
Fiscaal – bekendmaking franchise 18a Wet LB	Wetsontwerp verschuift moment bekendmaking naar (uiterlijk) begin kalenderjaar. Voor premieheffing en administratieve systemen moet franchise uiterlijk medio december bekend zijn. Rondom PVI wordt onderaan blz. 60 MvT opgemerkt dat ook bestaande verzekeringsovereenkomsten met een ingegane premievrijstelling bij invaliditeit worden geëerbiedigd indien niet wordt ingevaren. De afzender zou graag verduidelijkt zien dat met "verzekeringsovereenkomsten" ook fondsen worden bedoeld die dit risico zelf dekken.
SV loon als maatstaf	Het sv-loon is een geschiktere grondslag voor de premiebegrenzing en pensioenambitie dan het brutoloon

AOW-franchise	Bepaling AOW-franchise verdient nadere toelichting. Onduidelijk is in hoeverre deze variatie fiscaal blijft toegestaan. Een ander aandachtspunt is of en welke deeltijdfactor gaat gelden voor de franchise van zelfstandigen die niet voltijd werken.
Overige fiscale punten	- n.a.v. pagina 59 MvT: De naar vermogen gewogen gemiddelde looptijd van opgebouwde aanspraken is eerder in de orde van grootte van 20 jaar dan 30 jaar. - Het verdient nadere toelichting hoe de fiscale premiebegrenzing eruit komt te zien bij premie-uitkeringsovereenkomsten - Het is onduidelijk waarom een vrij complexe indeling van kosten wordt voorgesteld. Beter lijkt het om een vaste opslag te hanteren bovenop het uitgerekende fiscale maximum voor de maatman uit Tabel 1 in MvT: o Dit voorkomt onwenselijk schuiven tussen kostenposten, zoals tussen soorten NP. o Gemakkelijker toezicht. o Sterkere prikkel voor kostenefficiëntie in de uitvoering.
	Verhoog de pensioengrondslag met de eigen bijdrage voor auto van de zaak.
Overige fiscale punten - jaarruimte	Houdt opslagen voor risicodekking buiten de jaarruimte, evenals premies van losse lijfrenteverzekeringen en de premies voor het netto pensioen.
Ingangsdatum pensioen	De afzender constateert dat een nieuw artikel 18d lid 1 Wet LB 1964 wordt ingevoerd. Hierin wordt bepaald, samengevat, dat een ouderdomspensioen niet eerder mag ingaan dan tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. De toelichting op deze wetswijziging is summier. Is het noodzakelijk deze bepaling op te nemen? Zo ja, wat is de toegevoegde waarde van deze bepaling ten opzichte van de huidige situatie? Voor zover de afzender overziet, zijn er op dit vlak op dit moment geen problemen en is het overbodig deze bepaling in te voeren. Het leidt tot onnodige uitvoeringslast voor pensioenuitvoerders terwijl de praktische impact nihil is.
Uniformering 2e en 3e pijler	In dat kader ziet de afzender ook graag een nadere toelichting c.q. uitwerking van de volgende vraagpunten: · Wordt de reserveringsruimte aangepast/ verhoogd in lijn met de verhoging van het premiepercentage? Of vervallen deze maxima volledig? Immers, in geval van inhaal en inkoop in de tweede pijler wordt geen maximum gesteld aan de jaarlijkse bijstorting die betrekking heeft op ruimte in het verleden. Dat laatste zou betekenen dat de referentieperiode van 7 jaar in geheel zou moeten komen te vervallen. · Hoe wordt omgegaan met de fiscale ruimte in de derde pijler voor de periode tot 2022 en vanaf 2022? Werkt de verhoging van het percentage materieel terug voor oudere jaren? Dit laatste is nodig om uniformering van de derde pijler aan de tweede pijler effectief te realiseren in het licht van de toezegging van het kabinet zoals opgenomen op pagina 62 van de MvT. · Leidt de verdere uniformering van de tweede en derde pijler er ook toe dat de ruimte die artikel 18d lid 1 aanhef en onderdeel b juncto lid 3 Wet LB 1964 biedt (onder andere de mogelijkheid om 2 keer de AOW-uitkering voor de AOW-datum extra uitgekeerd te krijgen) ook voor lijfrenten gaat gelden?
Uniformering 2e en 3e pijler	Afzender doet technische voorstellen voor uniformering, zie inbreng.
Uniformering 2e en 3e pijler	Volgens toelichting is verdergaande uniformering beoogd dan uit wettekst blijkt. Uniformering is geen onderdeel Pensioenakkoord.
Uniformering 2e en 3e pijler	Ik adviseer de mogelijkheid van de aankoop van een tijdelijke uitkering in de tweede pijler juist als belangrijk verschil met de derde pijler aan te houden. Hierdoor blijf je de mogelijkheid bieden om op individuele basis naar je toekomstig benodigd netto besteedbaar inkomen te plannen. Dat wordt in een pensioenregeling qua flexibiliteit wat

	lastiger aangezien er geen mogelijkheid is geboden om naast de 10% opname ineens nog een hoog/laag constructie te kunnen kiezen. De overheid wil toch dat de Nederlander meer eigen verantwoordelijkheid neemt? Juist deze flexibiliteit in de tweede pijler kan helpen om de regie op eigen verantwoordelijkheid te nemen.
Uniformering 2e en 3e pijler	Als de mogelijkheid van een tijdelijke lijfrente vervalt, ontneemt de wetgever de lijfrente gerechtigde daarmee de mogelijkheid zijn oudedagsvoorziening flexibel in te vullen. Dit kan ertoe leiden dat veel mensen geen aanvullende oudedagsvoorziening in de vorm van een lijfrente voorziening meer treffen. Dit kan mijns inziens nooit de bedoeling zijn van de wetgever en staat bovendien haaks op twee kernwaarden van het nieuwe pensioenstelsel: flexibiliteit en keuzevrijheid.
Uniformering 2e en 3e pijler	Er blijven grote verschillen zoals de dubbele heffing ZvW voor zelfstandigen en werknemers met een pensioentekort.
Derde pijler – reparatie pensioengat	Biedt in derde pijler – binnen de fiscale begrenzing – de mogelijkheid om pensioentekorten in tweede pijler te repareren.
Omkeerregel voor Zvw	Omkeerregel geldt wel in pensioensfeer, niet bij lijfrente. Hef verschil op.
Aftrekbaarheid werknemerspremie	Pensioenpremie werknemer leidt tot lagere grondslag premies werknemersverzekeringen, premie lijfrente niet. Hef verschil op.
Lijfrente	Wensen burgers moeten centraal staan. Behoud daarom de mogelijkheid van een (bancaire) tijdelijke lijfrente, ook die van een tijdelijke nabestaandenlijfrente. Vrijwel alle gerechtigden kiezen voor een tijdelijke lijfrente. Verplicht levenslange lijfrente holt derde pijler voor ondernemers en zzp-ers uit. Levenslange lijfrente is onbetaalbaar, witte vlek bij ondernemers en zzp-ers neem toe.
Lijfrente	Behoudt de mogelijkheid van een tijdelijke lijfrente. Het overgrote deel van de lijfrentegerechtigden kiest hiervoor. Een verplicht levenslange lijfrente zal de witte vlek doen toenemen.
Overbruggingslijfrente	Maak een hoog/laagconstructie mogelijk via een overbruggingslijfrente, ook bancair.
Variabele lijfrente	Is al mogelijk, maar wordt weinig gebruikt. Wetsontwerp verandert daar niets aan.
Afkoop lijfrente	Harmonisatie afkoop met tweede pijler leidt tot veel ruimere afkoopmogelijkheid.
DGA-pensioen	In de MvT bij het Wetsvoorstel is geen rekening gehouden met de bijzondere positie van de DGA. De DGA kan sinds 1 juli 2017 niet langer pensioen opbouwen via het pensioen in eigen beheer. Een deel van de DGA's heeft besloten om het pensioen premievrij voort te zetten binnen de eigen BV. De MvT geeft geen duidelijkheid over de vraag of het DGA-pensioen kan worden 'ingevaren' in een nieuw pensioencontract. Daarnaast zijn er DGA's die pensioen opbouwen bij een verzekeraar. Wat betekent dit Wetsvoorstel voor het DGApensioen?
DGA	Regel in (fiscale) wetgeving dat pensioenverzekering DGA's na 2026 ook alleen in de vorm van een premieovereenkomst mogelijk is.
DGA	Breng DGA onder de Pensioenwet.

H6. Waarborgen voor evenwichtige transitie

Subonderwerp	Samenvatting
Transitie algemeen	
Governance	Afzender en andere fondsen voeren de pensioenregelingen uit van verschillend sectoren en/of ondernemingen. Hierdoor is niet duidelijk wie bij deze fondsen wordt begrepen als "de sociale partners", bijvoorbeeld bij invaren. Afzender stelt voor om te regelen dat beslissingen hierover bij (grote) meerderheid worden genomen. De minderheid volgt de meerderheid.
Governance – rolverdeling	Duidelijke afbakening tussen de bevoegdheden van sociale partners (toekomstige opbouw) en de taken van pensioenfondsen (rendementstoedeling, herverdelingselementen en beleggingsbeleid) is zeer wenselijk.
Governance - algemeen	Het lijkt zinvol dat de MvT op één plaats de complete medezeggenschapsrechten rondom de transitie (in een tabel?) op een rij zet.
Transitieperiode en mijlpalen	
Mijlpalen – termijnen	De afzender zou graag zien dat rechtszaken er niet toe kunnen leiden dat termijnen overschreden worden, waardoor de transitie effectief geblokkeerd kan worden door middel van het voeren van langdurige procedures. Wanneer dit wel aan de orde is, zal de implementatietermijn automatisch moeten opschuiven.
Mijlpalen – ook voor BRF	De Afzender gaat ervan uit dat de mijlpalen zoals verwoord op p. 67 van de MvT ook gelden voor beroepspensioenfondsen en beroepspensioenverenigingen. Wij zouden dat graag expliciet benoemd hebben.
Mijlpalen – implementatietermijn	Voorkom dat de hele sector op hetzelfde moment overstapt. Dit stelt de branche in zijn geheel in staat om gefaseerd over te gaan naar het nieuwe stelsel en worden eventuele bottlenecks vanuit veel gelijktijdige implementaties voorkomen. Wij hopen deze terug te zien in het uiteindelijke wetsvoorstel.
Mijlpalen – implementatietermijn	De gegeven implementatieperiode op basis van de uiterste streefdata omvat twee jaar. We vinden het verstandig dit als een minimale implementatieperiode aan te houden voor de branche in zijn geheel. Eventuele vertragingen in eerdere stadia van het traject, dienen niet ten koste te gaan van de implementatieperiode.
Mijlpalen – termijnen	Voor vrijgestelde werkgevers zijn de mijlpalen onhaalbaar. Hun pensioenregeling moet gelijkwaardig of gelijk zijn aan die van het Bpf. Zij kunnen hun pensioenregeling pas wijzigen als die voor het Bpf bekend is.
Mijlpalen – termijnen	PPI's en verzekeraars zullen generieke implementatieplannen opstellen. De periode van 2 jaar tussen transitieplan en transitiemoment is onnodig lang. Bulk van het werk zit in het begin. Zodra transitieplan gereed is, kan aangepaste regeling snel worden geïmplementeerd. Biedt verzekeraars en ppi's meer flexibiliteit bij de mijlpaal voor het implementatieplan, met name voor regelingen met afwijkende karakteristieken.
Mijlpalen - implementatietermijn	Implementatietermijn van 1,5 jaar is onvoldoende, zeker als daarin ook de termijn voor beoordeling van het implementatieplan door DNB is begrepen. Verkort die beoordelingstermijn tot maximaal 6 maanden en biedt uitvoerder na beoordeling een implementatietermijn van maximaal 1,5 jaar.
Mijlpalen - implementatietermijn	Voor zorgvuldige implementatie is nodig: - Bij indiening wetsvoorstel moet ontwerp lagere regelgeving bekend zijn, evenals nieuwe scenarioset - Een implementatietermijn van 2 jaar.

	- Bevriezing van waardeoverdracht - Iets ingewikkelds inzake wijzigingen met terugwerkende kracht
Mijlpalen - implementatietermijn	Leg peildatum niet volledig vast, bijvoorbeeld in gevallen goedkeuring voor CWO door DNB langer duurt dan voorzien.
Mijlpalen - implementatietermijn	Geen consequenties verbinden aan overschrijding mijlpaal die niet aan fonds kan worden toegerekend. Implementatietermijn tenminste 2 jaar.
Mijlpalen – implementatietermijn	De tijdlijn en het transitieproces is voor regelingen die zijn ondergebracht bij ppi's of verzekeraars niet altijd passend. Bijvoorbeeld als nieuwe pensioenregeling aanleiding is om ook nieuwe pensioenuitvoerder te kiezen. WTW stelt voor om de tijdlijnen aan te laten sluiten bij gangbaar proces bij wijziging regeling en/of uitvoerder.
Transitiepad	Wat is het transitiepad voor verzekeraars, de mvt geeft hier nauwelijks informatie over.
Pensioenovereenkomst	Wat is het rechtsgevolg als te nieuwe pensioenovereenkomst niet voldoet aan de kenmerken van een van de vier type pensioenovereenkomsten die nog mogelijk zijn. De Mvt geeft alleen aan dat er dan geen fiscale facilitering meer is, maar wat betekent dit concreet?
Transitieperiode	Transitieperiode is te lang; gepensioneerden krijgen al minimaal 10 jaar geen indexatie.
Mijlpalen	Wat zijn de gevolgen van het niet halen van bepaalde mijlpalen? De mvt geeft alleen de gevolgen aan wat er gebeurd als 1-1-2026 niet gehaald wordt.
Transitiepad / mijlpalen	Wanneer een werkgever het transitieplan pas na 1 januari 2024 aan de verzekeraar of PPI verstrekt, op deze uitvoerder niet de verplichting kan rusten hier (tijdig) een implementatie- en communicatieplan voor op te stellen.
Transitiepad / mijlpalen	- Pag. 65 mvt: *(…) Dit zou kunnen leiden tot aansprakelijkheidsrisico's voor de werkgever.* - De werkgever is afhankelijk van andere partijen, daarom lijkt het vastleggen van een eventuele aansprakelijkheid van de werkgever indien de te wijzigen pensioenregeling niet tijdig wordt geïmplementeerd principieel onjuist. Het kan niet zo zijn dat een werkgever verantwoordelijk laat staan aansprakelijk is voor "het uitblijven van tijdige overeenstemming over wijzigingen van de pensioenregeling.
Transitiepad / mijlpalen	- Pag. 65 mvt: *Aangezien daaraan geen overeenkomst ten grondslag ligt, zal de pensioenuitvoerder de premie terugstorten.* - Vaststaat dat de uitkeringsovereenkomst niet van rechtswege eindigt bij toepassing van het nieuwe pensioensysteem. Zoals is gesteld in het kader onder b., zal de uitvoeringsovereenkomst immers moeten worden opgezegd. - Het is onjuist om te bepalen dat de premie die betaald wordt indien niet (tijdig) is opgezegd, alsdan onverschuldigd is betaald; er is immers nog steeds sprake van een bestaande uitvoeringsovereenkomst.
Transitiepad / mijlpalen	- Mijlpalenplanning is niet realistisch bij enige hobbel op de weg. - Fase 2 moet met een half jaar worden verlengd ten koste van fase 1. - Duidelijkere beslistermijnen voor DNB en AFM binnen fase 3. - Standaardbeslistermijn op 3 maanden - Naar 6 maanden alleen bij helder gedefinieerde uitzonderingen - Als DNB/AFM termijnen niet halen, mag fonds niet eindverantwoordelijk zijn voor halen 1-1-2026.
Transitiepad / mijlpalen	Als wetgevingstraject uitloopt, mijlpalenplanning altijd met een heel kalenderjaar opschuiven.
Transitiepad – onduidelijk tijdpad	Enerzijds is in hoofdstuk 6 vermeld dat er uiterlijk 1 januari 2024 overeenstemming moet zijn over de nieuwe regeling en het transitieplan moet zijn afgerond. In hoofdstuk 14 is echter vermeld dat werkgevers met een uitkeringsregeling met een progressieve premie tot 1 januari 2026 de tijd krijgen om de keuze te maken of zij de

	progressieve premie willen eerbiedigen of dat zij de overstap maken naar een leeftijdsonafhankelijke premie. Dit laatste is in strijd met de eerder geformuleerde mijlpaal van 1 januari 2024.
Mijlpalen – besluitvorming	Welke vormen van besluitvorming moeten binnen een pensioenfonds zijn afgerond alvorens sociale partners vóór 1.1.2024 hun arbeidsvoorwaardelijke besluitvormingstraject kunnen afronden. Kunnen bijvoorbeeld sociale partners in hun besluitvorming voorbijgaan aan medezeggenschapsprocedures binnen het pensioenfonds zoals het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan of de instemming van het belanghebbendenorgaan.
Mijlpalen – differentiatie overgangsmoment	Biedt fondsen die meerdere regelingen uitvoeren ruimte voor differentiatie van het moment van invaren.
Mijlpalen - overgangsperiode	Sectoren kennen veel mutaties met terugwerkende kracht. Op formele transitiedatum zijn niet alle deelnemersgegevens actueel. Biedt daarom een overgangsperiode van 6 maanden tussen transitiedatum en daadwerkelijke omzetting.
Na transitieperiode invaren	Fondsen verzoeken meer tijd om gezamenlijk te besluiten over al dan niet invaren. Invaren zou ook na 2026 mogelijk moeten zijn.
Na transitieperiode invaren	Afzender raadt aan om de volgende mogelijkheid expliciet op te nemen: Hervorming van de regeling in combinatie met invaren op een later tijdstip.
Aanpassing pensioenregeling	
Aanpassing pensioenregeling bij verzekeraar	Voorstel om expliciet vast te leggen wat de werkgever precies van de verzekeraar of premiepensioeninstelling mag verwachten in termen van ondersteuning bij de wijziging van de pensioenregeling. Dit hoort aan te sluiten bij de rol van verzekeraar of premiepensioeninstelling als uitvoerder. Het bepalen van de hoogte van de nieuwe vlakke premie, of overgangsrecht wordt benut en de hoogte en wijze van compensatie zijn bijvoorbeeld uitsluitend de verantwoordelijkheid van de werkgever en diens - van de uitvoerder onafhankelijke - adviseur.
Bevoegdheden aanpassen pensioenregeling	Biedt pensioenfondsen de mogelijkheid om zelf de pensioenregeling te wijzigen als er niet tijdig een transitieplan gereed is.
Transitieplan	Zorg voor een verplichte adviesrol voor Wft-adviseurs. Dit voorkomt procedures over het verschil tussen verwachtingen en uitkomsten
Invaren	
Invaren – juridische aandachtspunten	Nadere toelichting van ontneming dan wel regulering van eigendom is noodzakelijk. Komt het feitelijk niet op hetzelfde neer?
Invaren –juridische aandachtspunten	Inbreuk op eigendom? Inbreuk gerechtvaardigd? Oplossing voor niet invaren kan gevonden worden in IORP Pensioenbewaarder (Artikel 124a PW), carve out van bestaande aanspraken naar Pensioenbewaarder.
Invaren – juridische aandachtspunten	Wij achten het onvoldoende duidelijk op welke grondslagen en tegen welke partijen, het individu dergelijke vorderingen nog zou kunnen instellen, indien medezeggenschap, besluitvorming en verdere uitwerking in overeenstemming met het wettelijk kader zullen hebben plaatsgevonden.
Invaren - algemeen	Algemeen belang is onvoldoende aangetoond en aantasten van aanspraken niet toegestaan op grond van artikel 20. Invaren moet optie zijn en niet standaard. Onderbouwing is eenzijdig en scheert alle uitkeringsovereenkomsten over een kam. Problemen als lage rente blijven.
Invaren – Algemeen	Het is ons inziens noodzakelijk deze veronderstelde 'verbetering' van het invaren van de bestaande aanspraken en met name pensioenrechten nader te onderbouwen.

Invaren – algemeen	Er kan niet vaak genoeg gezegd worden dat sociale partners enkel het verzoek tot invaren kunnen doen. Zij kunnen geen besluit nemen over het invaren, dat is voorbehouden aan het pensioenfondsbestuur. Dat dit een iteratief proces is doet hier niet aan af. De Mvt is ons inziens onduidelijk op dit punt.
Invaren – Algemeen	De overheid legt het invaarrisico op het bordje van de pensioenfondsen. Dat betekent dat het toch weer zeer de vraag wordt of fondsen de stap nu wel durven te zetten. Het zou een wel heel grote gemiste kans zijn! (hierbij wordt door meerdere mensen verwezen naar een artikel van Maatman "Hervorming pensioenstelsel nadert wetsvoorstel".
Invaren – Algemeen (alternatief)	Invaren is juridisch risicovol. Sluit per 2026 het oude fonds. Nieuw fonds voor nieuwe regeling. FTK blijft van toepassing op oude rechten, m.u.v. de indexatiedrempel. Die wordt 105%, conform transitie-ftk. Biedt individuen vanaf 2026 de mogelijkheid om over te stappen naar nieuw fonds.
Invaren – gesloten fondsen	Inconsistentie inzake gesloten fondsen. Zie pag.71 mvt waar voorbeeld wordt gegeven dat gesloten fondsen niet zullen invaren vanwege ongunstige effecten. Terwijl in paragraaf 4b.1 staat dat gesloten fondsen überhaubt niet kunnen invaren, want geen nieuwe regeling.
Invaren – gesloten fondsen	Maak invaren ook mogelijk voor gesloten (of slapende) fondsen, bijvoorbeeld door waardeoverdracht naar een fonds of een collectiviteitskring (multi-client-kring) van een APF dat een nieuw pensioencontract of WVP uitvoert.
Invaren – gesloten fondsen	In voetnoot 79 MvT wordt ingegaan op gesloten pensioenfondsen en wordt gesteld dat sociale partners c.q. de werkgever niet meer in beeld zijn en dat na opzegging van de uitvoeringsovereenkomst de band en de wederzijdse verplichtingen tussen fonds en de werkgever is verbroken. Wij achten de rol van sociale partners en de werkgever hier onderbelicht. Zij kunnen en zullen vaak groot belang hebben dat ook pensioenen uit gesloten fondsen worden ingevaren. Graag zouden we nader onderbouwd zien welke handvatten sociale partners hebben om de transitie van pensioenaanspraken vanuit meerdere (ook gesloten) pensioenuitvoerders te kunnen vergemakkelijken.
Invaren – gesloten fondsen	Wij verzoeken in het wetsvoorstel te verankeren dat gesloten fondsen net als reguliere fondsen, ervoor kunnen kiezen in te varen in het nieuwe stelsel, met speciale en eenvoudige regelgeving waarbij een en ander is toegespitst op het karakter van een gesloten fonds. Voorts vragen wij om bij gesloten pensioenfondsen, gelet op de afwezigheid van sociale partners, het BO/VO de rol te geven van counterpartner van het bestuur van het fonds.
Invaren – gesloten fondsen	Invaren ook mogelijk maken voor gesloten fondsen. Als er geen werkgever meer is die de pensioenovereenkomst kan wijzigen, zou het pensioenfonds tot invaren kunnen besluiten.
Invaren - gesloten fondsen	Afzender pleit ervoor dat het mogelijk wordt gemaakt dat ook (deelnemers van) gesloten pensioenfondsen kunnen invaren naar het nieuwe stelsel. De nieuwe contracten bieden immers ook kansen voor die deelnemers.
Invaren – gesloten fondsen	Wij verzoeken u in de komende wetgeving te verankeren dat gesloten fondsen net als reguliere fondsen, ervoor kunnen kiezen in te varen in het nieuwe stelsel. Wel denken wij daarbij aan speciale en eenvoudige regelgeving, zoals ook vermeld in voetnoot 79 op bladzijde 69 van de MvT, een en ander dus toegespitst op het karakter van een gesloten fonds. BO/VO moet verzoek doen.
Invaren – gesloten fondsen	Gesloten fondsen moeten, net als actieve fondsen, de mogelijkheid krijgen om te rekenen met een rekenrente en projectierendement welke gebaseerd zijn op het gemiddelde rendement van het fonds.
Invaren – gesloten fondsen	Aandacht gevraagd voor positie van gesloten fondsen. Zij dienen de volgende keuzemogelijkheden te krijgen: a. Een nieuwe Pensioenregeling conform de nieuwe wetgeving, waarbij de rol van de sociale partners wordt ingevuld door de fonds organen.

	b. Doorgaan onder de bestaande pensioencontracten, echter onder een versoepeld FTK; bijvoorbeeld met het verruilen van de huidige rekenrente voor het projectierendement, zoals ook gebruikt in de voorliggende wetsvoorstellen. c. Doorgaan zonder iets te wijzigen.
Invaren – gesloten fondsen	Voeg na het invaren alle individuele vermogens samen (verplichte waardeoverdracht met terugwerkende kracht). Geen slapers meer.
Invaren – gesloten kringen APF	Gesloten kringen moeten ook de mogelijkheid krijgen om in te varen. BO moet verzoek tot cwo doen.
Invaren – gesloten kringen APF	Gesloten kringen moeten ook de mogelijkheid krijgen om in te varen. Bij een gesloten kring zou het initiatief voor een onderzoek naar het al dan niet invaren bij het Belanghebbendenorgaan c.q. het Verantwoordingsorgaan kunnen worden neergelegd. Dit gegeven het feit dat bij gesloten fondsen sociale partners geen rol meer hebben.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Het verdient aanbeveling nader toe te lichten waaruit de 'versterkte collectief medezeggenschap' bestaat. Ons inziens is er geen sprake van een versterkt collectief medezeggenschap maar alleen een adviesrecht voor het VO en bestaand instemmingsrecht voor het BO.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Afschaffen individueel bezwaarrecht is in strijd met EU-recht. Ongeoorloofd onderscheid tussen nationale en internationale waardeoverdrachten (artikel 83, 90 en 90a PW) wordt tijdens transitie vergroot door afschaffen individueel bezwaarrecht.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	- Er kan niet op voorhand gesteld worden aangezien het individuele geval per definitie niet te veralgemeniseren is. Dit blijkt onder meer ook uit diverse uitspraken omtrent instemming door ondernemingsraden met wijziging van de pensioenregeling en het individuele belang. - Het verdient aanbeveling alsdan uit te werken wat de grondslag voor een procedure van een individuele werknemer is nu er geen individueel bezwaarrecht meer zou bestaan.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Het toevoegen van een 'legermacht' aan advies en medezeggenschap, ter compensatie van het laten vervallen van het individueel bezwaarrecht is geen oplossing. Het leidt tot versnipperde verantwoordelijkheid en maakt verantwoording diffuus. Mogelijke oplossingen: - De Staat neemt de verantwoordelijkheid en regelt invaren wettelijk. - Handhaven van individueel bezwaarrecht met toepassing van collectiviteitskringen. In dat geval zouden de aanspraken of rechten van de bezwaarmakers (en de verplichtingen van het pensioenfonds als tegenhanger daarvan) onderdeel moeten gaan vormen van een afgescheiden vermogen dat juridisch toebehoort aan hetzelfde pensioenfonds. - Collectief bezwaarrecht voor belangenverenigingen met toepassing van collectiviteitkringen. Ik verwijs naar Lutjens, Heemskerk & Maatman.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	- Wij stellen voor om de voorgestelde regeling om als individu naar de rechter te stappen aan te vullen met een snelle en kosteloze interne geschillenprocedure voor de individuele deelnemer, die meent door de transitie schade te lijden. Fondsen hebben op grond van de Code Pensioenfondsen al enige tijd de plicht een interne geschillenprocedure op te tuigen, dus die procedure zou er moeten zijn. - Uitkomst van de beoordeling van de klacht zou niet kunnen zijn dat in het voorliggende individuele geval niet wordt ingevaren. De enige toegestane remedie zou moeten zijn compensatie in de vorm van aanpassing van het individuele pensioenvermogen.

	- Na deze interne, de belanghebbende niet bindende beslissing zou de belanghebbende toegang moeten hebben tot een laagdrempelige externe geschillenbeslechter.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	We vinden vanuit uitvoeringsperspectief het een positieve insteek dat bij invaren wordt afgezien van de mogelijkheid tot individueel bezwaarrecht en dat deze wordt vervangen door de mogelijkheid van een collectief bezwaarrecht.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Naast maatschappelijk onbegrip en verzet voorzien wij juridische procedures. Om deze redenen menen wij dat het voor de wetgever, politieke partijen en pensioenfondsen gewenst is om - in het belang van de pensioendeelnemers - alternatieven te verkennen. Wij reiken twee mogelijkheden aan: (1) handhaving van het individueel bezwaarrecht met toepassing van collectiviteitkringen en (2) een collectief bezwaarrecht voor belangenverenigingen met toepassing van collectiviteitkringen.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Handhaaf een laagdrempelige manier om bezwaar te maken; steek energie in het overtuigen van de deelnemer dat invaren in haar belang is.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Ten eerste maakt de afzender zich zorgen over het schrappen van het individuele bezwaarrecht met betrekking tot het invaren. De onderbouwing is gestoeld op de aanname dat sociale partners een goede afspiegeling van de belangen van alle deelnemers vormen. De afzender bestrijdt dit. Omdat sociale partners niet de belangen van alle deelnemers vertegenwoordigen, wordt het onwenselijk geacht sociale partners als afdoende mechanisme voor belangenvertegenwoordiging te beschouwen
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Er is geen sprake van een versterkt collectief bezwaarrecht. Dit blijkt het reguliere advies- en beroepsrecht van het verantwoordingsorgaan te zijn. Wij delen de visie van prof. Heemskerk dat het keiharde vetorecht hiermee 'is uitgekleed tot een marginale toets door het verantwoordingsorgaan'
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Het Europees Sociaal Handvest dat bindend is voor alle EU-lidstaten bepaalt dat alle werknemers het recht hebben collectief te onderhandelen en niet alleen de vakbonden. Het Handvest voorziet voorts in sociale bescherming van de oudere. Dit brengt mee dat actieve deelnemers vanaf 60 jaar en gepensioneerden uitgesloten moeten worden van het collectief invaren in het nieuwe stelsel. De pensioenfondsen zullen in ieder geval de 60 plussers en gepensioneerden de keuze moeten voorleggen of men wil invaren of niet.
Invaren - afschaffen individueel bezwaarrecht	Door afschaffen individueel bezwaarrecht wordt de toegang tot de rechter voor de gepensioneerde onmogelijk gemaakt.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Afzender hecht er aan dat gepensioneerden individueel bezwaar kunnen maken tegen de waardeoverdracht naar het nieuwe systeem omdat wij er niet van overtuigd zijn dat in alle gevallen het nieuwe systeem beter past bij de reeds gepensioneerden.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	"Een mogelijke belemmering voor het waarmaken van collectief invaren is het individuele bezwaarrecht bij een collectieve waardeoverdracht". Daarom wordt een individueel bezwaarrecht NIET in de nieuwe pensioenregeling opgenomen. De gepensioneerden moeten het doen met een hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden. Dit is onacceptabel. De pensioneerden moeten tenminste een collectief beslissingsrecht krijgen.
Invaren – afschaffen individueel bezwaarrecht	Betrek bij beslissing tot invaren vertegenwoordigers van gepensioneerden actief in het voorbereidingstraject en versterk het adviesrecht van het VO door het in dit cruciale proces alsnog een instemmingsrecht toe te kennen.
Invaren – herverzekerde regeling	Deel aanspraken en rechten is herverzekerd. Hiervoor blijft individueel bezwaarrecht intact. Biedt een oplossing zodat fondsen niet worden belemmerd om collectief in te varen.
Invaren – adviesaanvraag VO	Het is nu onduidelijk wat met de "geleding" van het verantwoordingsorgaan wordt bedoeld. Alleen pensioengerechtigden of werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden. Het laatste zou logisch zijn.

Invaren – adviesaanvraag VO	Aansluiten bij bestaande governance/wetssystematiek door het verzoek van artikel 150m lid 4 op een voorgenomen besluit te laten zien, zodat een negatief advies via het bestuur van een pensioenfonds voor heroverweging bij sociale partners dient te worden teruggelegd.
Invaren – adviesaanvraag VO	Afzender heeft ernstige bedenkingen bij het voornemen om het verantwoordingsorgaan de bezwaren tegen besluiten in het kader van het transitietraject te laten behandelen. De afzender verwacht dat de leden van het verantwoordingsorgaan niet geëquipeerd zijn om deze taak uit te voeren, niet voor wat betreft de benodigde specialistische pensioen- en juridische kennis en niet voor wat betreft de beschikbaarheid van tijd.
Invaren – eigendomsrecht	EU-recht hoeft geen blokkade te zijn voor invaren. Eigendom is geen absoluut recht. Invaren levert mogelijk wel een beperking op ten aanzien van de invulling van de arbeidsvoorwaarde pensioen, en kan daarmee op gespannen voet komen te staan met de collectieve onderhandelingsvrijheid zoals geborgd in de ILO verdragen en met de vrijheid van ondernemerschap zoals geborgd in artikel 16 Handvest.
Invaren – carve out	Invaren van enkel een deelgroep zou mogelijk moeten zijn.
Invaren – carve out	Biedt ruimte voor partieel collectief invaren: sommige deelnemersgroepen wel, anderen niet. Maak voor pensioengerechtigden carve-out mogelijk.
Invaren – carve out	Zonder ingegane pensioenen uit van (verplicht) invaren naar een WVP-regeling
Invaren - standaardpad	Afzender raadt aan invaren als gelijkwaardige optie naast niet invaren te hanteren. Het invaren lijkt bij voorbaat een lijdensweg te worden met lobby's van belanghebbenden, dreigende rechtszaken, generatieconflicten enzovoort.
Invaren - stadaardpad	Het standaardpad moet betrekking hebben op alle pensioensoorten, dus ook NP en AOP.
Invaren – afwijken standaardpad	- Uitgangspunt van het standaard invaarpad is steeds dat pensioenaanspraken – en rechten worden overgedragen. De MvT geeft aan dat dit inclusief nabestaandenpensioen, bestaande excedentregelingen en overgangsregelingen is. - Daarmee wordt artikel 150m een soort alles of niets bepaling. Als het standaard invaarpad niet van toepassing is blijft het individuele bezwaarrecht van de deelnemer in stand en geldt niet de verplichting om bij de waardering van de aanspraken de vba-methode of de standaardmethode te hanteren. - Vraag is of dat gewenst is en of dat werkelijk de bedoeling is. De MvT geeft aan dat het mogelijk is om af te wijken van het standaard invaarpad, maar niet welke consequenties dat heeft.
Invaren – afwijken standaardpad	Niet duidelijk is wat in de ogen van de wetgever onevenredig is en de afzender verzoekt hier een maatstaf aan te verbinden vanuit de wetgever.
Invaren – afwijken standaardpad	-Aanpassing ftk: bij niet invaren moeten ruimere mogelijkheden worden geboden om oude en nieuwe vermogens binnen hetzelfde fonds gescheiden te houden, zeker bij tekorten (pag. 75 MvT). -Geldt ook voor regelingen met vaste en variabele uitkeringen.
Invaren – afwijken standaardpad	Breng deelnemers van alle fondsen die niet willen invaren, onder in één of enkele fondsen/collectieven. Dat voorkomt dat voor alle fondsen het FTK blijft gelden.
Invaren – afwijken standaardpad	Verduidelijk in welke gevallen sprake is van "onevenredig ongunstig".
Invaren – afwijken standaardpad	Welke voorwaarden gaan gelden voor afbakening middelen voor wel en niet ingevaren rechten?
Invaren – externe cwo	Wat geldt er als de nieuwe regeling wordt ondergebracht bij een ander pensioenfonds of bij een collectiviteitskring van hetzelfde algemeen pensioenfonds? Je kan stellen dat een CWO naar een andere collectiviteitskring geen interne waardeoverdracht is (artikel 83, eerste lid, onderdeel d wijkt niet voor niets af van artikel 83, eerste lid,

	onderdeel c), maar de tekst van artikel 150m sluit invaren naar een andere collectiviteitskring niet uit. Kan dit nader door de wetgever worden toegelicht?
Invaren – externe cwo	Maak invaren ook mogelijk via en externe waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder of een andere collectiviteitskring. Verklaar het standaardpad hierop van toepassing. Medezeggenschap moet dan plaatsvinden bij ontvangende uitvoerder, c.q. kring.
Invaren – externe cwo	Maak invaren ook mogelijk via cwo tussen de collectiviteitkringen binnen APF of naar een andere pensioenuitvoerder. Geef de bevoegdheid tot invaren bij gesloten fondsen bij het bestuur (bij een OPF) of bij het Belanghebbendenorgaan (bij een APF).
Invaren – externe cwo	Maak aanpassing van bestaande aanspraken en rechten (zonder individueel bezwaarrecht) bij een externe cwo naar een ontvangende uitvoerder eenvoudiger. Wetsontwerp vereist hiervoor twee stappen: invaren en een 'gewone' cwo.
Invaren – externe cwo	In voorkomende gevallen vindt nieuwe opbouw plaats bij en andere uitvoerder dan die de bestaande opbouw uitvoert. Ook komt voor dat de excedentregeling door een andere uitvoerder wordt uitgevoerd dan de basisregeling. Kan worden ingevaren door alle rechten via een cwo bij één nieuwe uitvoerder onder te brengen? Hoe verloopt in dat geval de governance?
Invaren – hoorrecht	Op dit moment zijn er niet veel verenigingen van slapers en gepensioneerden. Wat is het gevolg voor de waarborgen inzake evenwichtige belangenbehartiging als deze verenigingen niet of niet tijdig opgericht zijn dan wel niet voldoen aan de nog te stellen eisen voor een dergelijke vereniging?
Hoorrecht slapers en gepensioneerden	Gezien het grote vermogen dat slapers en gepensioneerden vertegenwoordigen, ligt een advies- of goedkeuringsrecht meer voor de hand dan een hoorrecht.
Hoorrecht	Volwaardige betrokkenheid van gepensioneerden (een hoorrecht is onvoldoende) en hun organisaties bij de opstelling van het transitieplan omdat het gaat om verdelingsvraagstukken.
Invaren – hoorrecht	Wetgever moet volstaan met een inspanningsverplichting voor pensioenfondsen om slapers en pensioengerechtigden in staat te stellen hun mening te geven.
Invaren –hoorrecht	- Er ontbreekt bij het hoorrecht een escalatiemogelijkheid voor een vereniging van pensioengerechtigden of slapers indien de werkgever, ondanks het feit dat zo'n vereniging zich negatief uitspreekt over de transitie, de transitie in zijn oorspronkelijke vorm doorzet. - Duidelijkheid hieromtrent is gewenst voor het intern toezicht om zijn rol ten aanzien van de adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging in te kunnen vullen. - Raadzaam zo'n vereniging toegang te geven tot de Ondernemingskamer, vergelijkbaar met de positie van de Ondernemingsraad of de Transitiecommissie, vergelijkbaar met de sociale partners.
Invaren – hoorrecht	De huidige voorschriften rondom het opstellen van transitie- en implementatieplannen zijn hiervoor naar oordeel van de afzender afdoende en in de vertegenwoordiging van alle groeperingen in (fonds)organen is al voorzien. De afzender is in dat licht geen voorstander van het creëren van deelbelangen binnen de governance van pensioenfondsorganen, zoals het te creëren hoorrecht voor verenigingen van gepensioneerden en/of slapers.
Invaren – hoorrecht	Er wordt op blz. 148 gesproken over een hoorrecht voor deelnemers en alleen daar wordt er een concrete invulling gegeven aan het woord 'substantieel'. Namelijk een omvang van 10%. Op andere plekken wordt gesteld dat dit nog in lagere wetgeving moet worden uitgewerkt (MvT blz. 185).

Invaren – hoorrecht	Het is de afzender onduidelijk op grond van welke argumenten de regering veronderstelt dat slapers in staat zullen zijn zich te verenigen zodat hun vereniging "een substantieel aantal van gewezen deelnemers bij het pensioenfonds" kan vertegenwoordigen. Deze verenigen bestaan nog helemaal niet. De afzender is er niet gerust op dat het oordeel van de verenigingen van gepensioneerden of slapers op deze manier een serieuze rol in de belangenafweging zal spelen, gegeven de rol en positie van de sociale partners.
Invaren – hoorrecht	Afzender is van mening dat het hoorrecht zou moeten worden omgezet in een adviesrecht waarbij sociale partners alleen gemotiveerd mogen afwijken van het advies van de vereniging.
Invaren – hoorrecht	Gezien de verhouding gepensioneerden versus actieven is de afzender van mening dat het hoorrecht zou moeten worden omgezet in een instemmingsrecht voor de vereniging van gepensioneerden.
Invaren – hoorrecht	In het wetsontwerp dient te worden opgenomen dat artikel 115h zodanig wordt vormgegeven dat pensioenfondsen d.m.v. hun organen en uitingen actief en helder melding moeten maken van het bestaan van de betreffende belangenverenigingen.
Invaren – hoorrecht	De afzender verzoekt om in de Wet voor de duur van het transitietraject een bezwaarrecht voor de verenigingen van gepensioneerden en verenigingen van gewezen deelnemers vast te leggen voor die gevallen waarin die verenigingen van mening zijn dat de belangen van de gepensioneerden of gewezen deelnemers onevenredig zwaar worden geschaad als gevolg van de afspraken in het arbeidsvoorwaardelijk overleg over het nieuwe pensioenstelsel. Het door ons voorgestelde bezwaarrecht voor de verenigingen van gepensioneerden en de verenigingen van gewezen deelnemers zou in het voorliggende wetsvoorstel eenvoudig aan de ex artikel 150h van de Wet toekomst pensioenstelsel beoogde Transitiecommissie kunnen worden toegewezen.
Invaren – hoorrecht	In deze paragraaf wordt voorgesteld het individueel bezwaarecht bij invaren te vervangen door een 'hoorrecht' voor verenigingen van gepensioneerden. Er is echter geen luisterplicht voor de andere partijen.
Invaren – hoorrecht	Hoorrecht verenigingen en adviesrecht VO is zwakke invulling medezeggenschap.
Omrekenmethodes invaren en inzet vermogen	
Omrekenmethodes	Tevens vindt de afzender het wenselijk dat de pensioenuitvoerder een gevoeligheidsanalyse opneemt ten aanzien van de sets en parameters zodat duidelijk is of de gevonden 'evenwichtigheid' heel specifiek is voor de veronderstellingen, of robuust is voor verandering.
Omrekenmethodes	Als gesteld wordt dat de persoonlijke pensioenvermogens "zodanig worden vastgesteld", dat deze groter of gelijk zijn, dan lijkt dit te suggereren dat gerekend wordt vanuit het beoogde resultaat, in plaats van dat een adequate methodiek het uitgangspunt vormt? Een soort "actuariële alchemie" als het ware? Indien in het nieuwe systeem zodanige financiële spelregels zouden kunnen worden gehanteerd dat – bij gelijk blijvende pensioenkapitalen – er hogere (en op zijn minst gelijke) maar onzekerder afspraken voor terug worden verkregen, komt de vraag op waarom het bestaande systeem van de Pensioenwet niet kan worden gehandhaafd met eveneens een aanpassing van de financiële spelregels en een duidelijker communicatie dat de pensioenen toch echt onzeker zijn en ook daadwerkelijk te korten als dat noodzakelijk is.
Omrekenmethodes	Afzender is van mening dat, àls er al een nieuw stelsel moet komen met persoonlijke vermogens, de belegde middelen van pensioenfondsen dan verdeeld moeten worden onder deelnemers, slapers en gepensioneerden op basis van de afgedragen premies en het rendement dat daarop is gemaakt.

Omrekenmethodes	Het wetsvoorstel zou aan individuele pensioenfondsen de bevoegdheid moeten geven om de uitkomst van de rekenkundige individuele toedeling zo nodig te corrigeren, om daarmee een verdeling van het pensioenvermogen te bereiken die evenwichtig is. Fondsspecifieke correcties lijken mij beter dan een generieke regeling; die kan leiden tot onbalans bij fondsen die nu relatief 'in evenwicht' zijn en kan bij andere fondsen scheefgroei verergeren.
Omrekenmethodes	Wij pleiten als verbeterpunt voor een transitie op basis van een rendement ('rekenrente') gelijk aan het rendement dat de pensioenfondsen hanteren voor de bepaling van premie als basis met correcties voor andere elementen die tevens tot onevenwichtigheden hebben geleid.
Omrekenmethodes	Invaardekkingsgraden voor NPC (95%) en WVP (105%) verschillen sterk en zijn niet robuust.
Omrekenmethodes	Laat onafhankelijke partij een rekentool ontwikkelen waarmee deelnemers de inleg in hun potje kunnen narekenen.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	- Afzender adviseert om slechts één wijze van invaren mogelijk te maken: de zogeheten standaard of FTK-methode. De andere (value based) methode is te makkelijk manipuleerbaar. - Afzender adviseert om invaren niet mogelijk te maken bij een dekkingsgraad lager dan 100%.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Maak de standaardmethode de default voor invaren, waarvan beargumenteerd kan worden afgeweken.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Onduidelijk is waarom twee methoden worden aangeboden en welke (mogelijke) voorkeuren er zijn voor verschillende situaties. Mede omdat de VBA methode complex is en slechts door een beperkte groep mensen goed doorgrond wordt, stellen wij voor om de standaardmethode ook de standaard methode te laten zijn bij invaren.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	VBA-methode blijkt nauwkeuriger te zijn, maar ook minder uitlegbaar en uitvoerbaar. Waarom zou je deze methode toestaan als hij niet uit te leggen is?
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Maak de standaardmethode de standaard. Die methode is uitlegbaar en robuust voor onderliggende aannames. Dit geldt niet voor VBA.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Pas de standaardmethode altijd toe als de actuele dekkingsgraad bij varen < 100% ligt. Vermogen > 100% moet het fonds kunnen verdelen op basis van een fondsspecifieke evenwichtige onderbouwing.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Beoordeel de evenwichtigheid van de transitie niet op basis van de maatstaf van nettoprofijt, maar aan de hand van het verwachte pensioen, waarbij eventueel kan worden gecorrigeerd voor risico (de zekerheidsequivalent van de vervangingsratio). Hiermee sluit de maatstaf meer aan bij de belevingswereld van deelnemers en kunnen vragen van deelnemers, werkgevers en pensioenfondsorganen ook transparant worden beantwoord. In lijn hiermee is ook de VB-ALM methode onwenselijk en kan deze methode beter geheel komen te vervallen. Dit maakt het besluitvormingsproces transparanter en eenvoudiger. Dan blijft alleen de standaardmethode over als rekenmethode bij de transitie. Deze methode is veel transparanter en sluit aan bij de belevingswereld van deelnemers, werkgevers en pensioenfondsorganen.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	- Evenwichtige belangenafweging moet centraal staan. Niet de analyse over netto-profijt. Artikel 150 e te grote rol. - VB-ALM complex, lastig uitlegbaar en juridisch kwetsbaar. Pas in wetgeving als getoetst is op haalbaarheid en uitvoerbaarheid. - Bij invaren altijd standaardmethode hanteren tot 100% dekkingsgraad Bij VB-ALM krijgen deelnemers dan te weinig terug vanwege het onverdeelde vermogen dat wordt achtergehouden. Verklaart juridische kwetsbaarheid. - Bij hogere dekkingsgraden moet invaarmethode keuze fonds zijn.

	- Bij beoordeling evenwichtigheid door sopa's/fonds kan marginale toets DNB achterwege blijven (p. 101 MvT). - De aangekondigde lagere regelgeving in het kader van VB-ALM over premiebeleid en (inhaal)indexatiebeleid staat op gespannen voet met fondsspecifiek beleid (p. 80 MvT).
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	VBA is complex, niet transparant en niet robuust. Uitkomst te zeer afhankelijk van aannames over beleidskeuzes in de toekomst. VBA zet huidige onevenwichtigheden door in nieuwe stelsel. VBA biedt ruimte voor herverdeling, maar niet op een objectieve en transparante manier.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	VBA is niet uitvoerbaar voor een multi-client-kring van APF. Maak de standaardmethode de default.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	VBA is voor deelnemers een black box en erg gevoelig voor veronderstellingen over toekomstige beslissingen en de prijzen van niet-verhandelbare vermogenstitels. Daardoor bestaat gevaar van schijnprecisie. Het begrip "onverdeeld vermogen" is evenwel slecht uitlegbaar en kan tot discussie leiden, vooral met gepensioneerden. Het impliceert dat eigenlijk altijd de dekkingsgraad onderschat is. De standaardmethode biedt weliswaar minder ruimte voor finetunen van de netto profijt uitkomst maar maakt wel helder onderscheid tussen invaren en aanvullende compensatie maatregelen (via premie, extra indexatie voor bepaalde groepen)
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	- de SM aanpassing wordt volledig op huidige deelnemers verhaald (Closed System benadering) hoewel een aantal aanpassingen ook gevolgen hebben voor toekomstige deelnemers - Afschaffing DSS effecten worden bij toepassing SM niet redelijk hersteld: dat kan alleen maar door toepassen VB ALM based invaarmethode. - Het argument dat SM minder afhangt van waardering illiquid assets, zoals wordt gesteld in (CvE/TN) snijdt geen hout omdat SM ook uitgaat van aanpassingen aan de uitkeringen zodanig dat de marktwaarde vd nominale claims naar de marktwaarde van activa terug geschaald worden. Geeft dus exact dezelfde activa waarderingsproblemen als VB ALM based invaren. - Waardering implicit call option ("genoeg is genoeg" regel) hangt niet alleen sterk af van beleggingsbeleid (mate van risico) maar ook van looptijd claims (variantie loopt op met de tijd). Verwaarlozen is dubbel schadelijk voor jongeren. Daar geen rekening mee houden leidt tot onredelijke herverdeling. - VB ALM based invaren zou (weer volgens CvE/TN) erg gevoelig zijn voor aannames over (a) toekomstig kortingsbeleid, (b) premiestelling, (c) demografie. Die afhankelijkheid is er voor wat betreft kortingsbeleid en demografie bij SM ook, alleen wordt dat niet expliciet gemaakt. - Het is een schijnargument dat VBA te complex zou zijn. PFs hebben alle gegevens en zijn gewend dit soort allocatie berekeningen te doen, het is puur een kwestie van een gestandaardiseerde dataset te gebruiken (Q-set). - CONCLUSIE: Minimaal zou een PF met de Netto Profijt/VB-ALM maatstaf moeten evalueren wat de cohort-specifieke effecten zijn van welke invaarmethode dan ook die gebruikt wordt om de beschikbare activa over de bestaande claims te verdelen bij het invaren. - Dan pas kan besloten worden of de herverdelingseffecten van een simpele allocatie methode (zoals SM) redelijk zijn of dat een andere allocatie methode redelijker is, bijvoorbeeld invaren op basis van VB ALM. Blind SM toepassen geeft schijnredelijkheid.

Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Wij willen de wetgever verzoeken om in te varen volgens de regels die in de huidige pensioenafspraken zijn afgesproken (de zogeheten standaardmethode). Wij vragen ons namelijk af waar de verantwoordelijkheid van het transitieplan wordt gelegd en of de belangen van jonge deelnemers voldoende meegewogen worden. En nog sterker vragen wij ons af welke punten allemaal worden meegewogen in een eventuele andere verdeelsleutel. Subsidiair, indien de wetgever sociale partners toestaat in te varen via de zogeheten Value Based methode, willen we de wetgever vragen om met een set van punten te komen die niet meegewogen mogen worden, zoals de rente.
Omrekenmethodes – waarom 2/ VBA	Verdeling collectief vermogen op basis van VB-ALM/netto-profijt niet uitlegbaar aan deelnemers. Afzender stelt als alternatief voor: pensioenresultaat in HBT
Omrekenmethodes – moment van overgang	De rts op moment van overgang bepaalt de verdeelsleutel voor de opdeling van het collectieve vermogen in de persoonlijke pensioenpotjes ("waan van de dag"). Dat betekent dat de ruzie over deze waarderingsmethodiek gewoon meegenomen wordt het nieuwe contract in. Tot in lengte van dagen zullen partijen deze waardebepaling aanvechten. Er is een alternatief, een prudent reëel projectierendement.
Q-set	De Q-set die voor het transitieplan wordt gebruikt, kan afwijken van de Q-set op het transitiemoment, met als gevolg dat de compensatie niet 'past'. Afzender stelt voor om het berekeningsmoment voor compensatie vast te mogen klikken.
Inzet vermogen	De totale waarde van de pensioenen blijft bij invaren gelijk. Verduidelijk hoe dit wordt bedoeld, nu een deel van het pensioenvermogen mag worden gebruikt voor compensatie en de solidariteitsreserve.
Inzet vermogen	Moet een fonds met hoge buffers het gehele vermogen overdragen, of kan worden volstaan met het vermogen dat nodig voor een evenwichtige transitie?
Inzet vermogen	De MvT stelt eisen aan het vormen van een startvermogen in de solidariteitsreserve en het vullen van een compensatiedepot. In geval van invaren volgens VB ALM dient de waarde van het voor de uitkering gereserveerde vermogen samen met de waarde van de toedeling uit de solidariteitsreserve ten minste gelijk te zijn aan de marktwaarde van de aanspraken in het huidige pensioencontract. In geval van invaren volgens de standaardmethode lijken andere criteria hiervoor te gelden, maar onduidelijk is welke en hoe deze zich verhouden tot de criteria die gelden bij invaren volgens VB ALM.
Compensatie uit vermogen	Uit de laatste zin volgt dat de enige norm uiteindelijk is, dat de (inclusieve marktwaarde van) persoonlijke pensioenvermogens er niet op achteruit gaan. Dat betekent dat met de vrijgekomen buffers "gespeeld" mag worden. Die mogen gericht toegedeeld worden. Maar is dan niet het gevaar, dat er een herverdeling ten laste van, met name, pensioengerechtigden zal plaatsvinden?
Compensatie uit vermogen gesloten fonds	In voorkomende gevallen vindt nieuwe opbouw plaats bij en andere uitvoerder dan die de bestaande opbouw uitvoert. Ook komt voor dat de excedentregeling door een andere uitvoerder wordt uitgevoerd dan de basisregeling. Mag compensatie ook worden gefinancierd uit vermogen van gesloten fondsen?
Berekeningen waarmerken	Laat de certificerend actuaris de berekeningen voor invaren waarmerken.
Transitieplan	
Transitieplan	Voorstel voor transitieplan light voor verzekeraars en ppi's dat op tweetal punten afwijkt van 'gewoon transitieplan'. Ook voor een APF kan een light variant een oplossing bieden.
Transitieplan	Waarom kan niet worden aangesloten bij de praktijk waarbij de werkgever en de pensioenuitvoerder het transitieplan in gezamenlijkheid opstellen? Het is dan een gezamenlijke verantwoordelijkheid die de pensioendriehoek geen geweld aandoet.

Transitieplan	Nu het transitieplan mede voortvloeit uit de door werkgever met de (andere) sociale partners gemaakte afspraken, verdient het aanbeveling te verduidelijken wat de 'verantwoordelijkheid' van de werkgever ten aanzien van (on)juistheid en (on)volledigheid betekent/kan betekenen.
Transitieplan	- Pag. 69 MvT: *"Tevens ligt het voor de hand dat de werkgever het transitieplan aan de werknemer ter beschikking stelt".* - Niet duidelijk is hoe deze zinsnede zich verhoudt tot de verplichting uit hoofde van het voorgestelde artikel 150d lid 3 PW dat de 'pensioenuitvoerder het transitieplan op zijn website beschikbaar stelt voor deelnemers etc'. - Indien het transitieplan de (uitsluitende) verantwoordelijkheid is (en blijft) van de werkgever verdient het aanbeveling om ook een verplichting op te nemen aan de zijde van de werkgever om dit te verstrekken of beschikbaar te maken. - Indien de pensioenuitvoerder een verplichting krijgt om dit op te nemen op zijn website, verdient het aanbeveling om toe te lichten wat dit betekent voor de positie c.q. de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder voor dit transitieplan.
Transitieplan	Het valt op dat het advies van het VO pas gevraagd lijkt te worden nadat het transitieplan is afgrond en naar DNB gestuurd (artikel 150d vs art. 150m PW). Dat is niet gewenst. Het VO zou advies moeten kunnen uitbrengen op het transitieplan op een moment dat dit nog van invloed kan zijn. In dit advies zou ook het oordeel van het intern toezicht betrokken moeten worden.
Transitieplan	Maak het ook voor een APF met multi-client-kring mogelijk om één transitieplan op te stellen voor alle aangesloten werkgevers. Situatie is vergelijkbaar met die van verzekeraars.
Transitieplan	Biedt pensioenfondsen ook de mogelijkheid om voor vergelijkbare klanten één transitie- en implementatieplan te hanteren.
Transitieplan	Wat is de rol van vrijwillig aangesloten bedrijven bij bedrijfstakpensioenfondsen in de transitie? Zijn deze bedrijven afhankelijk van het sectorale transitieplan en de keuzes die daarin gemaakt worden? Dienen zij zelf een transitieplan te maken?
Transitieplan	Schrap de verplichting om het transitieplan binnen 2 weken na afronding naar de toezichthouder te sturen. Toezicht heeft geen betrekking op arbeidsvoorwaarden, wel op implementatie.
Transitieplan	Schrap verplichte publicatie van alle transitieplannen op de website van verzekeraars. Is niet werkbaar.
Transitie – opbouw bij verschillende uitvoerders	In voorkomende gevallen vindt nieuwe opbouw plaats bij en andere uitvoerder dan die de bestaande opbouw uitvoert. Ook komt voor dat de excedentregeling door een andere uitvoerder wordt uitgevoerd dan de basisregeling. Hoe moet de betreffende werkgever omgaan met het transitieplan?
Transitieplan	Moet de werkgever hiervoor ook een transitieplan opstellen? Zo ja, met wie wordt dit afgestemd?
Transitiecommissie	
Transitiecommissie	- De inschakeling van de transitiecommissie dient 'gezamenlijk' te geschieden. - Het verdient aanbeveling dat niet alleen 'sociale partners' ontvankelijk kunnen zijn bij de transitiecommissie, maar dat zulks ook geldt voor bijvoorbeeld een ondernemingsraad,(een groep van) individuele werknemers of een groep van inactieven.
Transitiecommissie	Wij verwijzen naar onze eerder opmerkingen ter zake van de verhouding tussen het bindend advies van de Transitiecommissie en de 'gewone' rechter die eerder of later is ingeschakeld door bijvoorbeeld een individuele

	werknemer en die een andersluidende uitspraak doet dan de Transitiecommissie. Het verdient aanbeveling dit nader uit te werken.
Transitiecommissie	Advies van een derde partij, bijv. de transitiecommissie, mag niet bindend zijn voor pensioenfondsen. Daarom moet ook vóóraf een pensioenfonds betrokken worden bij overwegingen voor advies om te voorkomen dat dit advies de toets bij de opdrachtaanvaarding niet kan doorstaan en er een impasse ontstaat.
Transitiecommissie	- Bij een verschil van mening tussen het fonds (het bestuur na advies van het VO en goedkeuring dan wel oordeel van het intern toezicht) en sociale partners over het transitieplan lijkt de Transitiecommissie geen rol te hebben. - Daarom toegang tot de Transitiecommissie ook voor het pensioenfonds regelen: indien de fondsorganen het eens zijn, kan ook door het fonds een bindend oordeel worden gevraagd over het transitieplan bij een geschil met de partijen die het transitieplan moeten afronden. Dit betekent dat het pensioenfonds (de fondsorganen) zich op voorhand neerlegt bij dit oordeel.
Transitiecommissie	Hoe wordt geborgd dat een bindend advies van de commissie uitvoerbaar is?
Transitiecommissie	Verduidelijk de bevoegdheden van transitiecommissie.
Transitiecommissie	Er moeten criteria komen voor de werkwijze (en de ontvankelijkheid) van de transitiecommissie.
Transitiecommissie	Biedt ook aan pensioenfondsen toegang tot transitiecommissie, specifiek bij onenigheid over wel/niet invaren
Compensatie	
Compensatie	Voorgesteld wordt om werkgevers met een verzekerde pensioenregeling uit te zonderen van de eisen in sub a en b van lid 1 van het voorgestelde artikel 150f Pensioenwet. Hiermee wordt gerealiseerd dat compensatie in de vorm van pensioen niet aan nieuwe werknemers hoeft te worden verstrekt, toekenning niet tijdsevenredig hoeft plaats te vinden en de compensatie niet uiterlijk 31 december 2035 hoeft te eindigen.
Compensatie	De vormgeving van de compensatieregeling leidt ertoe dat de werknemer, die overstapt, pensioenopbouw kan missen, hetgeen óf een reden kan zijn niet van baan te wisselen, óf een reden kan zijn om een hoger salaris te eisen teneinde het gemiste pensioen zelf te kunnen compenseren. Daarmee ontstaat een ongewenst effect van de huidige vormgeving van de compensatieregeling, hetgeen de arbeidsmobiliteit beïnvloedt en leidt tot lastenverhogingen.
Compensatie	Is compensatie ook buiten het pensioendomein mogelijk?
Compensatie	Compensatie van slapers blijft onbenoemd. En hoe zit het met de deelnemers die nu een premievrije opbouw hebben, omdat deze in de WAO of WIA zitten.
Compensatie	Alleen prospectief compenseren en corrigeren. Het lijkt ondoenlijk alle relevante factoren uit het verleden te inventariseren en in een nieuwe afweging te betrekken. Daarenboven geldt dat die factoren in het verleden zijn meegewogen in besluiten van pensioenfondsbesturen. Rechtens worden die besluiten geacht te zijn gebaseerd op een evenwichtige belangenafweging. Ik zie geen valide reden om het resultaat daarvan - de bestaande vermogenspositie – te wijzigen met achterafkennis.
Compensatie	Ook pensioengerechtigden en slapers kunnen erop achteruitgaan; de 'garanties' vervallen immers. Daar lijkt compensatie ook aan de orde te kunnen komen. Er lijkt dus alleen sprake te kunnen zijn van compensatie in de zin van dit wetsvoorstel in relatie tot het beschreven nadeel voor deelnemers van gemiste opbouw en aldus niet van compensatie voor enige andere nadelige consequenties van alle wijzigingen. Het verdient aanbeveling om toe te lichten waarom dit redelijk wordt geacht.
Compensatie	Overgangsregime c.q. compensatie is onvoldoende ingekaderd en gewaarborgd

Compensatie	Op diverse plaatsen in de MvT komt aan bod dat compensatie een belangrijk element is in de transitie. Het zou goed zijn als de MvT helder maakt waarvoor in de visie van de regering gecompenseerd zou moeten worden en waarvoor niet. Bijvoorbeeld: leidt onevenredig nadeel van een belanghebbende bij invaren van zijn/haar aanspraken tot een compensatieplicht? Is dat een andere compensatie dan waarvan de MvT rept?
Compensatie	De afzender acht het onevenwichtig dat gewezen deelnemers die in deze MvT op blz. 89 van compensatie worden uitgesloten. Afzender verzoekt de wetgever uit te leggen waarom dit niet onevenwichtig is aangezien de grootste bulk van pensioenaanspraken slapersrechten zijn, ook bij actieve werknemers.
Compensatie	Kostenneutrale compensatie is bij klanten van verzekeraars, die niet kiezen voor eerbiedigende werking, wel mogelijk voor bestaande deelnemers, niet voor nieuwe toetreders. Verplicht werkgevers niet om nieuwe toetreders te compenseren. Afzender verwacht dat veel werkgevers buiten pensioendomein gaan compenseren.
Compensatie	Laat regeling compensatie nieuwe werknemers over aan cao-partijen. Schrap de wettelijke verplichting.
Compensatie – financiering	Het verdient aanbeveling om nader toe te lichten welke belanghebbenden de compensatie financieren en in welke onderlinge verhouding.
Compensatie – financiering	Benoem expliciet hoe compensatie kan worden gefinancierd bij fondsen met een lage dkg.
Compensatie – financiering	Maak het tijdelijk mogelijk om compensatie te financieren uit overrendement.
Compensatie – financiering	Biedt pensioenfondsen waar compensatie niet mogelijk blijkt de mogelijkheid om een progressieve premiestaffel toe te passen.
Compensatie – financiering	Op pagina 91 van de MvT wordt met betrekking tot de financiering van compensatie gesteld dat "de financiering telkens geregeld [moet] zijn voordat compensatie toegekend kan worden". Wat verstaat de wetgever hier onder 'geregeld zijn'?
Compensatie - inzet vermogen (beleidsmatig, nieuwe compensatiebron)	Theoretisch gezien druist deze wijze van financiering uit het vermogen in tegen alle gangbare (financiële) regelgeving, door in de toekomst verschuldigde premies voor toekomstige pensioenopbouw op het moment van transitie niet door werkgevers en werknemers in de toekomst te laten financieren, maar door alle aanwezige deelnemers en gepensioneerden. Een dergelijke vorm van financiering is niet evenwichtig omdat die altijd de toekomstige pensioengroei van alle bestaande Deelnemers beperkt, terwijl daar niets tegenover staat. Pas als o.b.v. een prudent verwacht rendement voor alle bestaande Deelnemers en koopkrachtig pensioen in het vooruitzicht kan worden gesteld, zou een eventueel vermogensoverschot aangewend kunnen worden voor compensatie.
Compensatie - inzet vermogen (beleidsmatig, nieuwe compensatiebron)	Het is niet juist en strijdig met onderzoek bij deelnemers om onzekerheid als een voordeel te zien en dat in te zetten als financiële ruimte voor afschaffing van de doorsneeproblematiek. (nav kader mvt over inclusieve marktwaarde). Tevens, onder IORP moet een minimaal eigen vermogen van 104% à 105% aanwezig zijn als de beleggingsrisico's door het fonds worden gedragen. Indien de risico's bij de deelnemers liggen dan is dit 101%. Het is onjuist om meer risico bij de deelnemers neer te leggen en dan dit voordeel van een lager vereist eigen vermogen te beschouwen als een financieel voordeel dat voor compensatiedoeleinden gebruikt kan worden.
Compensatie - inzet vermogen (beleidsmatig,	Alhoewel hier en daar valt te lezen dat deze compensatielast ook kan worden gedragen door een opslag op de premie of een bijdrage van werkgevers, ademt de MvT uit dat dit gefinancierd zou moeten worden uit de vermogens van de fondsen. En hiertoe worden ingewikkelde constructies bedacht, zoals het netto profijt, waaraan

nieuwe compensatiebron)	tal van discutabele uitgangspunten ten grondslag liggen. Het is alweer 15 jaar geleden dat de VUT werd afgeschaft en dat 50-plussers een voorwaardelijk pensioenrecht kregen. Toen overgegaan werd van APP naar Ftk en er ineens een rekenrente van circa 4,85% ontstond, waren er fondsen die de financiering van dit voorwaardelijke pensioenrecht deels uit het vermogen van het fonds wilden bekostigen. Daar heeft DNB destijds een stokje voor gestoken, omdat dit niet was toegestaan. En nu zou het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers zonder dat daar een vergoeding voor wordt betaald zomaar ethisch verantwoord zijn?
Compensatie - looptijd	Waarom geen voorgeschreven looptijd voor alle fondsen?
Compensatie	Als voornaamste oorzaken van onevenwichtigheid zien we: - Het hinken op twee gedachten: enerzijds is de compensatie bedoeld voor in de toekomst te missen pensioenopbouw, anderzijds is de realisatie van de compensatie grotendeels gebaseerd op reeds opgebouwd pensioen (het invaareffect) - Verschillen tussen pensioenfondsen gaan leiden tot verschillen in aanvullende compensatieregelingen of zelfs tot het ontbreken daarvan - De keuze om bij bestaande premieregelingen en uitkeringsovereenkomsten bij verzekeraars en PPI's voor bestaande werknemers de progressieve premie in stand te houden - Overgangsregelingen lopen niet synchroon omdat sociale partners/werkgevers zelf het moment van transitie en de duur van de overgangsregeling mogen kiezen.
Compensatie	Afzender vindt het de verantwoordelijkheid van de overheid om te zorgen voor goede compensatie van negatieve effecten. Daarvoor is meer nodig dan alleen fiscale facilitering. Helaas zien we dat in het huidige wetsontwerp onvoldoende terug. De bal wordt vooral neergelegd bij sociale partners en de pensioenfondsen. Maar er is bij huidige DKG geen ruimte voor financiering uit vermogen en de arbeidsvoorwaarden in de zorg staan onder druk. Het alternatief van afzender X verdient nadere bestudering.
Compensatie	We vragen aandacht voor werkgevers die een (groot) deel van de opgebouwde pensioenen premievrij bij een verzekeraar of een APF hebben staan en nu vrijwillig aangesloten zijn bij een BPF met een middelloonregeling. Het standaard transitiepad en invaren levert voor hen, vanwege het korte verleden bij het bedrijfstakpensioenfonds, naar verwachting onvoldoende compensatieruimte op voor een evenwichtige transitie. Kunt u toelichten op de wijze waarop in deze gevallen de compensatie moet worden berekend? Kunnen de premievrije pensioenen bij een andere uitvoerder worden meegenomen in de berekening?
Compensatie	Arbeidsvoorwaardelijke geschillen over aard en omvang van compensatie zijn voorzienbaar. Schets hiervoor een kader c.q. biedt oplossingen.
Compensatiedepot	Leidt de vorming van een compensatiedepot niet principieel tot benadeling van alle gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, nu hierdoor mede voor hen gereserveerd vermogen van bestemming wordt gewijzigd, zonder dat dit enig voordeel voor hen oplevert? Daarbij komt mede de vraag op waartoe het 'compensatiedepot' kan c.q. mag worden gebruikt en wie daarover beslist/beslissen.
Compensatiedepot	Financier compensatie niet uit een compensatiedepot, maar ineens bij transitie. Uit depot financieren is administratief complex en heeft negatieve gevolgen op de arbeidsmobiliteit.
Compensatiedepot	Wordt compensatiedepot fiscaal begrensd? En toedeling middelen uit dat depot?
Implementatie- en communicatieplan	

Implementatie- en communicatieplan	- De noodzaak van opstelling van implementatie- en communicatieplannen zowel tot hoge advieskosten als tot een groot capaciteitsbeslag (manuren) zal gaan leiden bij pensioenuitvoerders. - Gaat dat niet leiden tot een verdere consolidatieslag onder fondsen.
Implementatie- en communicatieplan	Bij ons rees de vraag of het klopt dat geen medezeggenschap is voorzien bij de bestuursbesluiten tot vaststelling van implementatieplan en communicatieplan.
Implementatieplan	Nu dit implementatieplan beschrijft hoe het fonds de opdracht gaat uitvoeren, rijst de vraag of het fonds hier ook rechtstreeks door deelnemers/gewezen deelnemers en pensioengerechtigden op aangesproken kan worden. Het verdient aanbeveling om dit toe te lichten.
Implementatieplan	Geef heldere criteria waaraan implementatieplan moet voldoen. Maximeer de toetsingsduur op 3 maanden voor plannen die aan criteria voldoen.
Communicatieplan	Wij zien niet goed in waarom individuele overzichten wel, maar de vereiste individuele compensatiebedragen (zie p. 89/90 MvT) niet mede in ogenschouw en gecommuniceerd zouden kunnen worden. Deze twee grootheden (inzicht in het pensioen voor en na de transitie en de compensatie die daarbij hoort) staan namelijk in direct verband met elkaar. Het verdient aanbeveling dit toe te lichten.
Communicatieplan	Pensioenuitvoerder beschikt niet over de benodigde informatie over compensatie en over de verwachte uitkering voor en na transitie. Maak hierbij onderscheid tussen bedrijfstakpensioenfondsen en andere pensioenuitvoerders.
Communicatieplan	Informatie voor en na transitie conform navigatiemetafoor (pag. 104 MvT). Gaat dit bij actieven over het reeds opgebouwde pensioen of het te bereiken pensioen bij doorwerken tot pensioenleeftijd?
Terminologie MvT	Vervangen "implementatieplan" door "transitieplan" op pagina 98 MvT (omissie?).
Communicatieplan	Mbt de MvT-tekst over zaken waarover de pensioenuitvoerder deelnemers verplicht moet informeren na de transitie is afzender graag bereid mee te denken bij de nadere invulling van de informatiebepalingen na de transitie in lagere regelgeving.
Communicatieplan	In de MvT staat dat deelnemers en pensioengerechtigden belang hebben bij informatie over stand en ontwikkeling van het voor hun gereserveerd vermogen en verwacht pensioen volgens drie scenario's. Voorstel om in de MvT op het wetsartikel 150j Pensioenwet expliciet te benoemen dat informatie aan deelnemers ook inzicht geeft in omzetting van verworven aanspraken in voor het pensioen gereserveerd vermogen.
Beoordelingstermijn DNB	DNB dient op inwerkingtredingsdatum duidelijke kaders te stellen voor de aan te leveren informatie. Maximeer de beoordelingstermijn voor DNB op 3 maanden.
Evenwichtigheid/ netto profijt	
Evenwichtigheid	Evenwichtigheid besluitvorming beoordelen op het geheel, niet op niveau instrument, bijvoorbeeld vormgeving solidariteitsreserve.
Evenwichtigheid	De wetgever dient vast te stellen op basis van welke normen de pensioenfondsen tot een oordeel over evenwichtigheid moeten komen. Met ruimte om recht te doen aan de specifieke omstandigheden van het fonds. Daarbij moet worden voorkomen dat de toezichthouder dienaangaande eigen regels kan stellen. Daarom stellen wij een onafhankelijke, breed samengestelde commissie voor, die moet gaan onderzoeken welke elementen moeten worden meegenomen bij het vaststellen van 'evenwicht'.
Evenwichtigheid	Zin over gestegen levensverwachting en steeds kleinere actieve beroepsbevolking is onjuist (pag. 82 MvT). Suggereert omslagfinanciering.

Netto profijt	Verwacht pensioen en uitkeringshoogte zijn voor deelnemers en pensioengerechtigden relevanter en begrijpelijker dan netto profijt. Geef meer gewicht aan deze maatstaven
Netto profijt	Beoordeel de evenwichtigheid van de transitie niet op basis van de maatstaf van netto profijt, maar aan de hand van het verwachte pensioen, waarbij eventueel kan worden gecorrigeerd voor risico (de zekerheidsequivalent van de vervangingsratio). Hiermee sluit de maatstaf meer aan bij de belevingswereld van deelnemers en kunnen vragen van deelnemers, werkgevers en pensioenfondsorganen ook transparant worden beantwoord.
Netto profijt	Alles bij elkaar genomen is de afzender van mening dat er veel minder nadruk moet liggen op het netto profijt en fondsen de ruimte moeten krijgen om een passende weging te doen, van alle voor het fonds relevante factoren, om te toetsen op evenwichtigheid.
Netto profijt	Laat netto profijt niet de enige maatstaf zijn voor beoordeling evenwichtigheid. VBA en netto profijt geven een indicatie voor generatie-effecten, maar moeten aangevuld worden aangevuld met reguliere ALM-analyses. Aanname van ongewijzigde voortzetting van de verdeelregels in het ftk is niet realistisch. Zie recente historie.
Netto profijt	Relativeer het belang van netto profijt als ankerpunt. Gezien alle recente aanpassingen is het uitgangspunt van ongewijzigde voortzetting van de verdeelregels in het ftk niet realistisch.
Netto profijt	-Netto-profijt in transitieplan 2024 kan niet bepaald worden vóór invaren, incl. periode die daaraan vooraf gaat. -Gevoeligheidsanalyses bij verschillende startdekkingsgraden in 2026 zijn wel mogelijk.
Netto profijt	Objectiviteit VBA is schijn, want uitkomsten variëren met veelheid van veronderstellingen. Beperk nadruk op netto profijt en biedt sociale partners ruimte om eigen afweging te maken.
Netto profijt	Netto profijt als graadmeter voor evenwichtigheid transitie bemoeilijkt de evenwichtige afweging van belangen.
Netto profijt	Netto profijt kan dwingen om lage premiedekkingsgraad te compenseren. Fonds moet vrij zijn om hierbij eigen afweging te maken.
Netto profijt	Afzender pleit voor maatstaven die aan de deelnemer uitlegbaar zijn, en getoetst zijn op uitvoerbaarheid. Nadruk moet liggen op (hoogte?) pensioen, niet op netto profijt.
Netto profijt	Wij adviseren om meerdere criteria te hanteren met naast netto profijt in ieder geval ook pensioenresultaat (in eerste jaar en in komende x jaar) en de onzekerheid daarin (mediaan en spreiding) als een van de criteria. Ook de jaar-op-jaar fluctuaties in inkomen uit aanvullend pensioen lijken van belang. Dergelijke aanvullende criteria worden wel genoemd bij invaren volgens de standaardmethode maar lijken te ontbreken bij invaren volgens VB ALM.
Netto profijt	De netto-profijt methode is (net als iedere andere methode) ongeschikt om op generatie-evenwichtigheid te toetsen. Toetsen op generatie-evenwichtigheid veronderstelt namelijk dat er een betrouwbare schatting te maken is van de rendements-, sterfte- en kostenontwikkeling op de lange termijn. Een dergelijke inschatting kan wetenschappelijk gezien niet verantwoord gemaakt worden, omdat die altijd gebaseerd is op subjectieve data-, risico- en model-aannames en op termijn leidt tot een brede waaier aan mogelijke uitkomsten. (…)Veel stabieler en beter bestuurbaar is het om als 'generatie' niet de leeftijdscohorten te definiëren, maar de generatie (over alle leeftijden heen) die in een steeds een voortschrijdende periode van bijvoorbeeld 5 of 10 jaar leeft en die de risico's binnen die periode steeds met elkaar deelt.
Netto profijt en premiedemping	Het lijkt erop, dat uit de MvT geconcludeerd moet worden, dat het voordeel voor de premiebetalers van een te lage premiedekkingsgraad d.m.v. de netto profijt berekening in het te compenseren bedrag voor de actieve deelnemers terecht komt. Daar deze tekorten op de ingelegde premie voor alle toekomstige jaren doorwerken in het netto

	profijt worden ze eventueel ook nog eens gecompenseerd. Dat is naar mijn mening verwerpelijk. Premiedemping ging ervan uit, dat er ook jaren zouden komen waarbij de premiedekkingsgraad hoger zou zijn dan de dekkingsgraad van het fonds. Nu er door het nieuwe stelsel t.a.v. dit punt discontinuïteit ontstaat zou deze "vordering die a.h.w. op de premiebetalers bestaat" gewaardeerd moeten worden.
Bruto-profijt	Zorg voor duidelijke rekenregels voor vaststelling bruto profijt.
Financiële effecten	-Zin over hoge vervangingsratio's boven huidige ambitie 80% (pag. 144 MvT) is voorbarig, want komt door stijging rente in huidige scenarioset. Economische scenario's voor de transitie moeten nog worden vastgesteld. - Effecten overgang van ftk naar WVP waarschijnlijk minder gunstig dan naar NPC (pag. 144 MvT). - Formulering dat slechte jaren worden gecompenseerd door goede jaren (pag. 144 MvT), suggereert mean reversion. Dat is niet zeker.
Besluitvorming bij pensioenfondsen	
Afwijzing verzoek sopa's invaren	Wettekst (150l) en toelichting niet consistent over mogelijkheid, c.q. wettelijke verplichting om verzoek af te wijzen.
Evenwichtigheidstoets fondsbestuur	Hoe kan een fonds toetsen of keuzes sopa's evenwichtig zijn en niet strijdig met de wet als compensatie buiten de arbeidsvoorwaarde pensioen loopt? Nadere toelichting nodig.
Evenwichtigheidstoets fondsbestuur	Sociale partners beoordelen en onderbouwen de evenwichtigheid van de transitie. Hoe verhoudt zich dit tot de uitleg die de pensioenuitvoerder moete geven als netto profijt niet nul is en de marginale toets van de toezichthouder?
Governance bij gesloten fondsen	De governancewaarborgen geven bij een gesloten fonds zonder aangesloten werkgever onvoldoende waarborgen voor gewezen deelnemers. O.a. vanwege het feit dat er geen transitieplan wordt opgesteld, daarom geen beoordeling op evenwichtigheid. Aanbevelingen: - Het voorgestelde adviesrecht voor VO en het goedkeuringsrecht voor BO zou bij gesloten pensioenfondsen zou moeten worden vervangen door een wettelijk collectief bezwaarrecht voor de gewezen deelnemers en personen met accessoire pensioenrechten, waarbij kan worden gedacht aan een regeling die inhoudt dat invaren slechts kan worden geblokkeerd indien een tweederdemeerderheid bezwaar maakt tegen invaren (cf. art.90a PW) - De keuze door het bestuur van een gesloten pensioenfonds voor de Vba-methode voor invaren of de standaardmethode dient vooraf ter goedkeuring aan DNB te worden voorgelegd.
Besluit bestuur tot invaren	Afzender adviseert om pensioenfondsen te verplichten om alvorens zij een besluit nemen al dan niet 'in te varen', zij inzichtelijk maken wat het (verwachte) netto profijt is van verschillende generaties bij wel c.q. niet invaren.
Adviesrecht fondsorganen	Adviesrecht van fondsorganen moet gaan over het voorgenomen integrale pakket: de nieuwe pensioenregeling, al dan niet invaren en compensatie.
Rol fondsorganen en intern toezicht	- In het conceptwetsvoorstel en de toelichting is weinig aandacht voor de rol van fondsorganen en intern toezicht in het bijzonder. Slechts in zeer algemene termen wordt op pagina 101 van de memorie van toelichting de rol van het intern toezicht benoemd. - De rol van het Verantwoordingsorgaan/Belanghebbendenorgaan (VO/BO) moet zwaarder worden aangezet om de inhoudelijke toets op evenwichtige belangenafweging te maken. - Het conceptwetsvoorstel maakt onvoldoende duidelijk wat de rol is van de verschillende stakeholders en de verschillende fondsorganen (waaronder het intern toezicht) bij de afspraken over en de afronding en uitvoering van de transitie.

Rol fondsorganen bij transitieplan	In het voorstel mist het moment waarop de pensioenuitvoerder het transitieplan accepteert (de opdracht aanvaardt). Omdat dit moment, deze aanvaarding, niet duidelijk is gemarkeerd, is evenmin duidelijk wat de rol is van het intern toezicht en de fondsorganen bij die acceptatie. Dit moet nader wettelijk worden geregeld.
Rol fondsorganen bij transitieplan	- De wet voorziet niet in een formele mogelijkheid voor het bestuur om tijdig bij te sturen of in te grijpen als de sociale partners, gehoord de inactieven, een voor het pensioenfonds onaanvaardbaar transitieplan dreigen vast te stellen. - In de Memorie van Toelichting komt dit weliswaar aan de orde, maar ook wettelijk vastleggen dat het pensioenfonds de opdracht inzake uitvoering van pensioenovereenkomst en het transitieplan expliciet aanvaardt alvorens het transitieplan wordt afgerond.
Rol fondsorganen bij transitieplan	- Vanwege de impact van de transitie raadzaam het VO/BO een adviesrecht te geven voor de opdrachtaanvaarding van het transitieplan, nadat intern toezicht daarover heeft geoordeeld. - Tevens van belang dat het VO (of een geleding daarvan) de mogelijkheid heeft naar de Ondernemingskamer te stappen indien het bestuur – ondanks een negatief advies – het oorspronkelijke transitieplan accepteert, zoals hiervoor beschreven.
Verenigingen van slapers	Ten slotte constateert de afzender met betrekking tot slapers nog een omissie in het wetsvoorstel. P95 van de MvT beschrijft een bestaande wettelijke verplichting voor pensioenfondsen om desgevraagd de pensioengerechtigden bij het pensioenfonds te informeren over de oprichting of het bestaan van een vereniging van pensioengerechtigden. De afzender is van mening dat indien een dergelijke verplichting met betrekking tot gepensioneerden geldt, deze ook met betrekking tot slapers zou moeten gelden.
Bevoegdheden fondsorganen	- Duidelijkere beschrijving van de rol van de fondsorganen bij de beoordeling op voorhand van de wijze waarop de verschillende belangen door de sociale partners, gehoord de vertegenwoordigers van de inactieven, zijn afgewogen. - Wettelijk regelen dat het intern toezicht een duidelijke taak heeft, alvorens tot afronding van het transitieplan kan worden overgegaan. Pas daarna zou het transitieplan kunnen worden afgerond en kan de pensioenuitvoerder dit aan de externe toezichthouder sturen en digitaal ter beschikking stellen. - Bij een Raad van Toezicht een goedkeuringsrecht geven, vergelijkbaar met de goedkeuring die een RvT thans dient te geven bij een overdracht of overname van verplichtingen. - Wettelijk regelen dat de visitatiecommissie, bij de aankomende acceptatie van het transitieplan, in de gelegenheid wordt gesteld een oordeel te geven over dit plan. Het Verantwoordingsorgaan is vervolgens in de gelegenheid het oordeel van het intern toezicht te betrekken in zijn eigen oordeelsvorming.
Opdrachtaanvaarding	- Besluiten op losse onderdelen van de opdrachtaanvaarding, zoals MvT voorschrijft, is niet uitvoerbaar. Opknippen maakt een integrale toets onmogelijk. - Verhouding invaarbesluit vs. opdrachtaanvaarding is niet helder (pag. 98-99 MvT). Aparte besluitvorming over opdrachtaanvaarding, nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie is niet mogelijk. Transitie als geheel dient evenwichtig te zijn en moet in één pakket aan fondsorganen worden voorgelegd. - Ook extern toezicht moet gericht zijn op beoordeling integraal pakket
Rol fondsorganen cwo	M.b.t. de transitie; een 'goedkeuringsrecht' voor de verantwoordingsorganen, belanghebbende organen en de RvT, zoals dat ook geldt voor reguliere collectieve waardeoverdrachten (CWO's).
Rol intern toezicht cwo	Het verdient aanbeveling, zeker in het licht van het vervallen van het individuele bezwaarrecht, het intern toezicht (waaronder ook de visitatiecommissie) een goedkeuringsrecht te geven bij de cwo in het kader van de transitie.

Goedkeuring DNB invaarbesluit	Afzender raadt aan de termijn van een half jaar voor DNB om een transitieplan te beoordelen voor het kalenderjaar 2022 wordt teruggebracht naar een kwartaal.

H7. Governance

Subonderwerp	Samenvatting
Governance – verschuivende risico's	De huidige governance van een pensioenfonds past niet meer door verschuiving van de risico's. Onafhankelijk bestuur of one-tier board is logischer. Zie ook inbreng van Vereniging intern toezichthouders pensioensector.
Governance – verschuivende risico's	Er wordt in het nieuwe pensioencontract weliswaar gesproken over 'collectiviteit' en 'solidariteit', maar gezien het risico nu (ook expliciet) bij de individuele pensioenspaarder komt te liggen en niet langer, of althans in zeer beperkte mate, bij het collectief, moet de vraag gesteld worden op welke wijze de aanwezigheid van de sociale partners in de Governance structuur passend is. (consumentenbescherming)
Governance - betrokkenheid deelnemers	Deelnemer heeft geen control over de uitkomst op pensioendatum, moet dus vertrouwen op instituties. Belangen pensioenuitvoerders en deelnemers lopen niet gelijk; aandacht nodig voor machtsbalans.
Governance – rolverdeling	Verduidelijk de bevoegdheden van sociale partners en pensioenfonds bij keuze voor blootstelling aan renterisico.
Governance – rolverdeling	Tevens wil de afzender de betrokkenheid van de sociale partners of ingeval die niet aanwezig zijn, de pvt of OR naast de fondsorganen, bij de vaststelling van de risicohouding expliciteren en dat dit wettelijk wordt geborgd. Het bevreemdt de afzender tot slot dat de bevoegdheden van de RvT met dit wetsvoorstel voor bedrijfstakpensioenfondsen worden uitgebreid met een goedkeuringsrecht over het beleid inzake het aangaan en beëindigen van een uitvoeringsreglement (blz. 108 MvT). Wat dit praktisch betekent voor een besluit over het invaren, wordt niet duidelijk uit het voorstel.
Verantwoordelijkheids-verdeling	De verdeling van de verantwoordelijkheid voor de pensioenregeling is altijd helder geweest. De beroepspensioenvereniging gaat over de inhoud van de regeling en het pensioenfonds over de uitvoering. In dit wetsvoorstel lijkt het erop of die heldere grens enigszins wordt losgelaten. De wetstekst is soms zodanig geformuleerd dat er een grijs gebied kan ontstaan. Dat is naar onze mening onwenselijk. Zeker bij een fonds als X is het zeer belangrijk dat de grenzen helder geformuleerd zijn.
Verantwoordelijkheids-verdeling overheid - sopa's	Het college adviseert in de toelichting duidelijk te maken waarom uit oogpunt van proportionaliteit niet is gekozen voor een beperkte wijziging in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen overheid en sociale partners.
Governance – intern toezicht	In het kader van transitie naar een geheel nieuwe pensioenovereenkomst zou een wettelijk vastgelegde taak voor intern toezicht moeten worden ingeruimd, waarbij ook nog eens moet worden nagedacht over het verplicht tijdig (ex ante) betrekken van visitatie.
Governance – bevoegdheden VO / BO	- Bevoegdheden voor premievaststelling niet laten vervallen (AO/ NP premie). - Toevoegen bevoegdheden inzake solidariteitsreserve.
Governance – Bevoegdheden VO/BO	Verbazing dat in het voorstel de bepaling is geschrapt dat het VO een adviesrecht heeft met betrekking tot verschillende premiecomponenten en -opslagen. Het is raadzaam om dit adviesrecht te handhaven.
Governance – Bevoegdheden VO/BO	Waarborg dat VO in staat is om extra taken adequaat te vervullen.
Governance – opdrachtaanvaarding	- Om te voorkomen dat partijen op elkaars stoel gaan zitten zouden die rollen, bevoegdheden en vooral verantwoordelijkheden veel scherper moeten worden vastgelegd in de wet (§2.2, §4.1, §5.1, §5.2 en hoofdstuk 6b).

	- Ook bij verzekerde regelingen is het van belang om slapers en gepensioneerden te betrekken bij de pensioenovereenkomst.
Governance – opdrachtaanvaarding	Er komt te veel macht te liggen bij het verantwoordingsorgaan. Gemiddeld genomen is het verantwoordingsorgaan daar niet geschikt genoeg voor.
Governance – opdrachtaanvaarding	In het kader van dit wetsvoorstel zou in elk geval nog eens goed gekeken kunnen worden naar de onduidelijkheden die worden opgeroepen door het voorstel (MvT p. 107) voor aparte regulering van een opdrachtbevestiging, naast de uitvoeringsovereenkomst (of het equivalent bij uitvoering door een VBPF: de bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst) en opdrachtaanvaarding. Deze cumulatie lijkt onnodig, en verwarrend. Volstaan kan worden met de (bedrijfstak)uitvoeringsovereenkomst.
Opdrachtaanvaarding	- De onbegrensde delegatiebepaling in artikel 102a lid 4 moet geschrapt worden. De aangekondigde lagere regelgeving in MvT leidt tot principiële wijzigingen in de bevoegdheidsverdeling. Indien gewenst zou dit op wetsniveau geregeld moeten worden. Daarbij dient artikel 102a een open norm te blijven, zeker rond de opdrachtaanvaarding. - "Passendheid" van de pensioenregeling moet een verantwoordelijkheid van sopa's zijn, omdat zij over de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen gaan. Voor een pensioenfonds is dit een gegeven. De passage hierover op pag. 174 MvT klopt dus niet.
Opdrachtaanvaarding	De meerwaarde van het begrip "opdrachtbevestiging" (pag. 107-108) t.o.v. opdrachtaanvaarding is onduidelijk. Hierdoor wordt bevoegdheidsverdeling diffuus en komt prudent person in het geding. Opdrachtbevestiging uit MvT halen.
Opdrachtbevestiging	Wat is toegevoegde waarde 'opdrachtbevestiging'? Dit staat wel in toelichting, niet in wettekst.
Opdrachtaanvaarding	Het valt te overwegen om artikel 102aPW/109aWVB zodanig aan te passen dat er formele duidelijkheid is over welke opdracht op welke wijze aanvaard wordt.
Governance – benoeming / herbenoeming	- Het lijkt van belang om in de Pensioenwet vast te leggen dat na een rechtsgeldige benoeming herbenoeming kan plaatsvinden zonder verkiezingen of invloed van de voordragende partijen volgens in de Code vast te leggen uitgangspunten. - Resteert dan ergens in de Pw te regelen wie toezicht houdt op naleving van de Code en handhaving daarvan.
Governance – opdrachtaanvaarding – passendheid van de regeling	Zorg voor duidelijkheid en onderbouwing voor het voorstel "passendheid van de regeling.
Governance – passendheid van de regeling	- Welke doelstelling dient nu "passendheid van de regeling"? - Is er voldoende wettelijke basis voor een uitbreiding van de zorgplicht in artikel 102a, vierde lid? Het nu voorgestelde vierde lid vergt een bredere beoordeling van de opdrachtaanvaarding door het pensioenfondsbestuur dan nu het geval is. Daar waar de wetgever het nodig vond om de risicohouding op wetsniveau expliciet te adresseren, is dat nu blijkbaar niet nodig voor de introductie van de norm passendheid van de regeling. Dat wekt bevreemding. De afzender is daarom van oordeel dat een dergelijke norm op wetsniveau dient te worden vastgelegd. De huidige wettelijke basis in een delegatiebepaling is te smal. - Wie is verantwoordelijk voor de passendheid van de pensioenregeling? - Wat betekent de invoering van de norm "passendheid van de regeling" voor het toezicht door AFM? (niet toetsen op uitkomst, maar toetsen op proces)

Governance – passendheid van de regeling	Belangrijk dat in het wetsvoorstel aandacht uitgaat naar de aansluiting van de regeling bij de deelnemerspopulatie, zowel bij de totstandkoming van de regeling als daarna.
Opdrachtverlening	- Pag.81 Mvt: "Ten tweede borgt de opdrachtbevestiging dat sociale partners en pensioenfonds ex ante hetzelfde beeld hebben bij de opdracht en de consequenties van arbeidsvoorwaardelijke keuzes voor onder meer de deelnemers." - Geeft het pensioenfonds met 'opdrachtbevestiging' in feite aan dat de vastgestelde ambitie gehaald zou moeten kunnen worden met de vastgestelde premie? Kan een deelnemer het pensioenfonds en/of enige andere pensioenuitvoerder daarop ook aanspreken?
Opdrachtverlening medezeggenschap	Onwenselijk om informatieverstrekking aan medezeggenschapsorganen gedetailleerd te regelen.
Governance pensioenfondsen	Een pensioenfondsen kan zijn toegevoegde waarde onderstrepen als zijn (her)verdeling draagvlak heeft onder alle cohorten. Dat is een moeilijke en ondankbare taak. De voor die taak vereiste kennis en vaardigheden moet zijn weerslag hebben op het pensioenfondsbestuur, de kwaliteit van de beleidsvoorbereiding, besluitvorming, geïnternaliseerd intern toezicht, verantwoording, kostenbewustzijn, correctiemechanismen, transparantie, cultuur, normen en waarden. Consolideren met een ander pensioenfonds kan noodzakelijk zijn om een betere governance of een beter pensioenresultaat te verkrijgen.
Uitvoeringsreglement Bpf'en	Het uitvoeringsreglement bindt de verplicht aangesloten individuele werkgevers. Maar dat uitvoeringsreglement, dat eenzijdig wordt vastgesteld door het BPF, kan geen zinvolle rol spelen in de relatie tussen sociale partners, de werkelijke opdrachtgever, en het BPF. Die relatie laten PW en Wet BPF 2000 ten onrechte geheel ongeregeld. Gezien het grote belang van de interactie tussen sociale partners en VBPF, juist ook in het kader van de met de WTP beoogde transitie, zou de MvT op vele plaatsen op dit punt moeten worden aangepast.
Eisen aan pensioenovereenkomst	Waarom stelt de PW geen eisen aan de inhoud van de pensioenovereenkomst; vergelijkbaar met de eisen die gesteld worden aan de uitvoeringsovereenkomst?
Governance - algemeen	Juist doordat de deelnemers de beleggingsrisico's dragen, is het gepast dat alle deelnemers zich vertegenwoordigd voelen door het bestuur. Zij hebben er alle belang bij dat dit pensioenkapitaal in hun belang wordt beheerd. De gehele governanceregeling in de Pensioenwet zou op dit punt moeten worden bezien en heroverwogen.
Governance - algemeen	De overheid neemt te weinig verantwoordelijkheid voor medezeggenschap en invloed van alle deelnemers en laat dit over aan de pensioensector zelf.
Governance – positie gepensioneerden	Schrap de beperking van de vertegenwoordiging van de gepensioneerden in artikel 100 lid 1 en 2.
Uitvoeringsovereenkomst	We twijfelen of de uitvoeringsovereenkomst de juiste plaats is voor vastlegging van de wijze waarop de solidariteitsreserve bijdraagt aan de intergenerationele risicodeling en stabiliteit en wat de samenhang en onderlinge consistentie is. Een passende(r) plek voor de technische aspecten van de solidariteitsreserve lijkt de ABTN. Overigens bepaalt artikel 35 lid 2 Pw dat de regels en procedures die gelden ten aanzien van de solidariteitsreserve in het pensioenreglement moeten worden opgenomen, maar dat kan een stuk beknopter.
Governance	Goedkeuringsrecht van RvT nu alleen bij apf; wordt uitgebreid naar alle pensioenfondsen. Maatregel wordt niet toegelicht. Wat is aanleiding?
Governance bij decentrale bedrijfstakken	Graag zouden wij meer inzicht en toelichting willen over de positie van decentrale bedrijfstakken en sociale partners op sectoraal niveau binnen (met name de grotere) bedrijfstakpensioenfondsen die voor meerdere sectoren nu één

	regeling uitvoeren. Kunnen sociale partners op sectoraal niveau en per sector binnen één bedrijfstakpensioenfonds hun eigen premieafspraak maken?
Governance - algemeen	De samenstelling van de verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen te beperken tot de actieve deelnemers en de gepensioneerden in het nieuwe stelsel, omdat immers de werkgevers geen enkel risico meer zullen lopen en voor wat betreft hun arbeidsvoorwaardelijke rol in de besturen van de fondsen vertegenwoordigd blijven.
Governance - gepensioneerden	De stem van gepensioneerden is onvoldoende vertegenwoordigd in alle lagen van de governance van een pensioenfonds en ook bij sociale partners. Actieve deelnemers zijn veel beter vertegenwoordigd, terwijl die verhouding niet terug te zien is in de ingelegde premie en de vertegenwoordiging van het vermogen van een pensioenfonds. Enkel een hoorrecht voor gepensioneerden en slapers is onvoldoende.
Bevoegdheidsverdeling rond renterisico	Verduidelijking passages in MvT (p. 25-26 en 106) gewenst. Deling van renterisico moet gezamenlijk door sopa's en fondsen worden bepaald. Renterisico per leeftijdscohort moet alleen aan fonds zijn.
Bevoegdheidsverdeling rond spreiding	Niet logisch dat bepaling lengte spreidingsperiode bij sopa's ligt (pag. 13-14 MvT). Hangt nauw samen met toedelingsregels, dus hoort bij fonds.
Bevoegdheidsverdeling rond hoogte projectierendement	Principiële keuze hoger projectierendement of vaste daling aan sopa's, maar concrete invulling aan fonds. Ook noodzakelijk vanwege prudent-person regel.
Positie sociale partners	Waar meer zeggenschap van de uiteindelijke risicodragers (de deelnemers) te rechtvaardigen zou zijn, lezen wij daarover in het wetsvoorstel en de MvT niets. Wie schetst onze verbazing: de rol van sociale partners wordt nog sterker. Op bestuurlijk niveau is het voor de afzender onduidelijk waarom onder het nieuwe pensioencontract met de bijbehorende risicoverdeling werkgevers nog een plek in het bestuur van pensioenfondsen zouden moeten hebben. De premiehoogte wordt immers vastgesteld in overleg tussen sociale partners en voor het overige dragen werkgevers geen risico meer. Wat rechtvaardigt dan deelname van werkgevers aan het pensioenfondsbestuur?
Positie sociale partners	Artikel 100 van de Pensioenwet inzake het paritair bestuur dient te worden gewijzigd zodat de helft van de bestuurszetels voor werknemers bestemd is voor vakbonden en de helft voor niet-vakbond gebonden werknemers die onafhankelijk en extern zijn geworven. Door lage organisatiegraad van fondsen is er momenteel geen sprake van een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers in het paritaire bestuur van een pensioenfonds.
Toegankelijkheid VO	Wij willen de wetgever verzoeken om het VO makkelijker toegankelijk te maken voor iedere belanghebbende (jong en oud). Wij vinden het opmerkelijk dat VO's voornamelijk bestaan uit vertegenwoordigingen namens vakbonden, die ook al een deel van de bestuurders leveren. Vakbonden representeren bovendien een steeds kleiner deel van werkend Nederland, en dus zou het wettelijk verplicht moeten zijn dat ook anderen hier zitting in kunnen nemen. We zien graag terug in dit wetsvoorstel dat pensioendeelnemers zich gemakkelijk(er) zelf verkiesbaar kunnen stellen voor een verantwoordingsorgaan zonder gelinkt te moeten zijn aan een vakbond.
Verantwoordingsorgaan – werkgever	Vanuit de optiek dat de werkgever in het nieuwe contract hoe dan ook geen enkel risico draagt binnen het fonds en geen belanghebbende is, ligt het voor de hand de mogelijkheid van een positie voor de werkgever binnen het Verantwoordingsorgaan te schrappen.

H8. Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel

Subonderwerp	Samenvatting
Keuzebegeleiding	- Laat pensioenfondsen invulling geven aan keuzebegeleiding. De inspanningsverplichting moet ruimte laten voor deelnemers die er bewust voor kiezen geen actie te ondernemen: ook de keuze om niets te doen is een keuze. - Geef bij keuzebegeleiding helder aan wat de verantwoordelijkheid is van het pensioenfonds
Keuzebegeleiding	Verduidelijk het onderscheid tussen de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder en de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer bij gebruik van keuzemogelijkheden.
Keuzebegeleiding	De afzender raadt aan om zowel in de wetgeving zelf als in de memorie van toelichting op te nemen dat de pensioenuitvoerder bepaalde begeleidingsverplichtingen heeft, maar dat de keuze van de pensioenuitvoerder voor advisering optioneel is en alleen dan van toepassing is als de pensioenuitvoerder daar expliciet voor gekozen heeft.
Keuzebegeleiding	Het consultatiedocument verwacht te veel van pensioendeelnemers. Het pensioenfonds moet zorgen dat de pensioendeelnemer voldoende inzicht verkrijgt om zélf te besluiten wat goed voor hem is. Het pensioenfonds moet hem informeren, onderzoeken wat hij wil, hem adviseren en waarschuwen. Het consultatiedocument introduceert zelfs een nieuwe zorgplicht: de pensioenuitvoerder moet de pensioendeelnemer aanzetten tot relevante actie. Dat lijkt mij een verkeerde weg. Pensioen is ingewikkeld en wordt geen favoriete vrijetijdsbesteding. Pensioendeelnemers hebben al genoeg kopzorg.
Keuzebegeleiding	Een nieuwe open norm in artikel 48a PW beoogt dat pensioenuitvoerders meer gaan doen aan keuzebegeleiding dan de huidige informatieverplichting, zonder dat sprake is van een verplichting om advies te geven. Daarbij lijkt sprake te zijn van een vrees van pensioenuitvoerders dat iedere vorm van advies binnen de reikwijdte van de Wft valt. Wij vragen ons af waarom de wetgever niet stimuleert dat een pensioenuitvoerder desgewenst ook advies geeft over de geboden keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling. Gezien de aanwezige kennis over de pensioenregeling zou een pensioenuitvoerder prima in staat moeten zijn om een dergelijk advies te geven.
Keuzebegeleiding	Maximale inspanning is niet niets. Het is onvoorstelbaar dat koste wat het kost de uitvoerder maximale inspanning moet leveren. Het geeft geen rekenschap van enige weging van belangen. Dat is niet hoe een zorgplicht in het pensioendomein in de rechtspraak wordt ingevuld. Het lijkt ons verstandig meer genuanceerde woorden te kiezen.
Keuzebegeleiding	In het nieuwe stelsel zal de deelnemer waarschijnlijk meer keuzes maken dan in het huidige stelsel. Het risico verschuift meer naar het individu. Mijn ervaring met klachten die samenhangen met het maken van keuzes is, dat in de praktijk mensen niet altijd in staat zijn om een passende keuze te maken. Het is belangrijk dat deelnemers onder de nieuwe wet een goede klachtenprocedure kunnen doorlopen waarin een niet passende keuze, die het gevolg is van ontoereikende begeleiding, ongedaan gemaakt kan worden.
Keuzebegeleiding	- Vul open normen zo veel mogelijk in via het wetgevingsproces. - Verzekeraars maken al gebruik van PARP, kunnen ons voorstellen dat die voor alle uitvoerders leidend wordt. - Maak volstrekt helder wat de verantwoordelijkheid is van alle betrokken partijen in het keuzeproces. Artikel 48 lid 3 Pw: - Het aanpassen van 'bevorderen' in 'draagt zorg voor' suggereert een resultaatverplichting, "inzicht geven in" kan echter niet meer dan een inspanningsverplichting zijn.
Keuzebegeleiding	Schrap nieuwe norm keuzebegeleiding. Deze raakt direct aan adviseren in de zin van de WFT en zal door de deelnemer zo worden ervaren.

Keuzebegeleiding	Mist in wetsontwerp aandacht voor rol werkgever en adviseur bij keuzebegeleiding en bestaande keuzes (bijv. vast of variabel).
Keuzebegeleiding	Wetsontwerp eist te veel van deelnemers, medisch specialisten willen m.bt.t. pensioen ontzorgd worden. Wetsontwerp biedt fondsen hiertoe onvoldoende ruimte, bijvoorbeeld voor het betrekken van elders opgebouwd pensioen.
Keuzebegeleiding	De pensioenuitvoerder mag overgaan tot advisering, zolang er geen sprake van is dat het pensioenfonds een financieel product aanbeveelt of daarover bemiddelt. De afzender meent dat van adequate advisering alleen sprake kan zijn als alle factoren en persoonlijke (financiële) omstandigheden meegewogen kunnen en mogen worden en is om die reden geen voorstander van de adviserende rol die nu aan de pensioenuitvoerder gegeven wordt.
Keuzebegeleiding	Pensioenfonds is afhankelijk van informatie die deelnemers willen verstrekken. Realisme nodig omtrent wat pensioenfonds weet en kan.
Keuzebegeleiding	De wettelijke norm over keuzebegeleiding is een goede en noodzakelijke extra waarborg om deelnemers in staat te stellen adequate en geïnformeerde keuzes te maken.
Keuzebegeleiding	Afzender is verheugd dat de regering expliciet aandacht besteedt aan de keuzebegeleiding van consumenten en daarvoor een apart wetsartikel introduceert. Daarbij mag zij nog wel explicieter aangegeven wat hier van pensioenuitvoerders verwacht mag worden en waar consumenten op mogen rekenen.
Keuzebegeleiding open norm	De nieuwe open norm rondom keuzebegeleiding is een goede ontwikkeling. In communicatie moet het doel, en niet het (gestandaardiseerde) middel centraal staan. Ik vind ook het stuk dat informatie versus advies verder toelicht goed. Een van de uitdagingen van de open norm is dat deze veel kennis vraagt van pensioenfondsen over het inrichten van een keuzearchitectuur, en het meten van de effecten van de keuzearchitectuur. Naast de aanwezigheid van kennis, is het van groot belang dat de effecten van de keuzearchitectuur gemeten worden.
Informatieverstrekking	We pleiten voor: - beperking van gedetailleerde en lagere regelgeving in artikelen over zowel informatieverstrekking als het communicatieplan voor de transitie; - te stimuleren dat pensioenfondsen aan de hand van open normen laten zien wat hun 'zorgambitie' is en aantonen dat hun communicatie effectief bijdraagt aan het invullen van de wensen, behoeften en kenmerken van hun doelgroepen. Afzender vindt dat er te veel verplichte informatieverstrekking wordt gevraagd in bijv. het communicatieplan voor de transitie. Loslaten van verplichte formats is onvoldoende, lange lijsten verplichte informatie moet ook worden losgelaten.
Informatieverstrekking	Het voorgestelde artikel 49 lid 1 luidt: De pensioenuitvoerder verstrekt de informatie elektronisch, schriftelijk of via een website, waarbij informatieverstrekking via een website wordt gecombineerd met attenderen als er nieuwe of gewijzigde informatie op de website staat. Ik stel voor om het woord persoonlijk toe te voegen vóór attenderen. Hierdoor is het duidelijk, dat het alleen aanpassen van een UPO die te benaderen is via de website niet voldoende is om een deelnemer erop te wijzen dat er iets aan zijn pensioen of de geaccepteerde offerte is veranderd. Ook een algemene mededeling dat er een nieuw UPO staat is niet genoeg. Er moet echt persoonlijk verteld worden dat er belangrijke nieuwe informatie online staat.
Informatieverstrekking – aanzetten tot actie	Informatieverstrekking moet bevorderen tot actie; dit werkt alleen naar de toekomst toe. Ik pleit ervoor, dat er bij de overgangsmaatregelen een verplichting komt voor pensioenfondsen om een duidelijk beleid te formuleren over hoe om te gaan met mensen, die geen beroep hebben kunnen doen op de premievrije pensioenopbouw bij

	arbeidsongeschiktheid. Om vervolgens de pensioenen te herstellen waar dat nodig is voordat de pensioenen worden omgezet naar het nieuwe stelsel.
Informatie moet aanzetten tot actie	De MvT benadrukt terecht duidelijker dat een fonds erover na moeten denken welk gedrag men wil bevorderen, en dat de communicatie dan een middel is om dit te bereiken. Hoe moet fondsen dit onderbouwen? Hoe wordt dit gemeten/bewaakt? De tekst is daarover niet erg informatief.
Informatievoorschriften	Waak ervoor dat via lagere regeling geen keurslijf ontstaat dat voor veel deelnemers niet passend is. Behoud open normstelling.
Informatievoorschriften	Biedt ruimte voor maatwerk bij informatieverstrekking, ook m.b.t. wanneer, hoe en waar, afgestemd op doelgroep. Voorkom "one size fits none"
Informatievoorschriften	Handhaaf in communicatie-uiting een voorgeschreven inhoud en volgorde.
Informatieverstrekking	Om te borgen dat verstrekte informatie in het belang van deelnemers is en aansluit op hun wensen, behoeften en kenmerken stellen we voor artikel 48 Pw lid 1 als volgt aan te passen ten aanzien van het wetsvoorstel: *De informatie die de pensioenuitvoerder verstrekt of beschikbaar stelt is correct, duidelijk en evenwichtig, <u>en voor de ontvanger relevant.</u>*
Informatieverstrekking	Aanpassing artikel 48 lid 4 Pw ten opzichte van wetsvoorstel: *De pensioenuitvoerder bevordert dat <u>wanneer dat relevant is,</u> ~~de~~ informatie van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde aanzet tot ~~relevante~~ actie.* Tevens is toelichting in MvT bij dit artikel onduidelijk over het doel, beoogde resultaat en de beoogde inspanning van pensioenuitvoerders bij deze nieuwe open norm.
Informatieverstrekking	De bedoeling van de voorgestelde wijzigingen in artikel 49 Pw c.q. maatregel 3 op pagina 113 MvT, ervaren we als een stap vooruit. De voorgestelde teksten van artikel 49 en de MvT sluiten volgens ons niet aan op de intentie van het wetsvoorstel en hebben zelfs een tegengesteld effect. Het is in elk geval noodzakelijk om het artikel aan te passen én de MvT te verduidelijken t.a.v. wat het artikel beoogt. Wij raden aan daarbij aan te sluiten op wat in dagelijks spraakgebruik onder schriftelijke of onder digitale/ online communicatie wordt verstaan. De in het wetsvoorstel gebruikte termen als 'website', 'elektronisch' en 'verstrekken', verwarren.
Informatieverstrekking	Stellen volgende verduidelijking voor: - Lid 1: "De pensioenuitvoerder verstrekt de informatie elektronisch, schriftelijk of via een website, waarbij informatieverstrekking via een website kan worden voldaan indien deze wordt gecombineerd met attenderen als er nieuwe of gewijzigde informatie op de website staat." - Lid 2: Wij verzoeken u dit artikel aan te passen en de 'digitaal tenzij bezwaar-optie' in stand te laten.
Informatieverstrekking	Goed dat verplichte formats vervallen. De informatie die we moeten verstrekken blijft echter ongewijzigd. We vragen u nogmaals om samen met ons te kijken hoe we deze beperking, voortkomend uit de Europese regelgeving, kunnen wegnemen om daarmee nog effectiever te kunnen communiceren.
Informatieverstrekking	Op p113 van de MvT gaat het over de mogelijkheden die de pensioenuitvoerder heeft tot het verschaffen van informatie over de pensioenregeling. De MvT noemt hierbij drie mogelijkheden: actief schriftelijk verstrekken, actief elektronisch verstrekken en passief ter beschikking stellen. Pensioenuitvoerders krijgen met dit wetsvoorstel de mogelijkheid te kiezen tussen deze drie vormen van informatieverschaffing. De afzender leest in de huidige formulering de mogelijkheid dat de pensioenuitvoerder alleen op verzoek van de deelnemer (passief) informatie verschaft. Dit zou ertoe kunnen leiden dat deelnemers in de situatie kunnen komen

	dat zij nooit informatie van hun pensioenuitvoerder ontvangen. De afzender hoopt dat zij de MvT op dit punt verkeerd begrijpen.
Informatieverstrekking - aanzetten tot actie	U geeft aan dat uitvoerders de verplichting krijgen dat de informatie die zij verstrekken 'aanzet tot een zo concreet mogelijke actie'. Het is dus geen resultaats- maar een inspanningsverplichting. Dit zou duidelijker in de tekst tot uitdrukking moeten komen.
Informatieverstrekking – signaalfunctie UPO	Naast de informatieve werking van het UPO, heeft dit ook een signaalwerking: het geeft aan dat het belangrijk is om je pensioenvooruitzicht te checken. Afzender vindt het belangrijk dat deze signaalwerking blijft worden ingevuld door pensioenuitvoerders en geeft de wetgever in overweging een dergelijk (jaarlijks) checkmoment te borgen.
Informatieverstrekking tijdens transitie	Neem aanbevelingen uit deelnemersonderzoek naar taalgebruik uit 2020 over.
Informatieverstrekking	Pensioenfondsen bij zowel informatie als communicatie zelf de regie te geven over de inhoud, moment en vorm van communicatie en het kanaal voor het aanbieden van informatie en interactie op basis van de wensen en kenmerken van doelgroepen. Zo kunnen we communicatie relevant en prikkelend maken en deelnemers effectiever bereiken.
Informatieverstrekking uitkeringsfase	In uitkeringsfase dient bij informatieverstrekking nadruk te liggen op (netto) uitkering.
Voldoende aandacht voor uitkomsten evaluatie Wet pensioencommunicatie	Van verstrekken naar beschikbaar stellen. Integrale kijk nodig op rollen pensioenuitvoerder, werkgever en overheid bij communicatie over pensioen. Die rollen moeten aansluiten en elkaar versterken.
Het belang van correcte informatie	We gaan er vanuit dat in nadere regelgeving waarborgen worden opgenomen voor het gebruik van realistische scenariobedragen en verduidelijking van het toezicht op de correctheid van scenariobedragen in de communicatie van pensioenuitvoerders.
Gegevensverwerking (persoonsgegevens)	- Verstrekken van e-mailadressen aan pensioenuitvoerders. De minister kan de werkgever de taak geven om de e-mailadressen (werk- of privémailadressen) van deelnemers aan pensioenuitvoerders te verstrekken, zodat uitvoerders die kunnen gebruiken voor communicatie (zoals bij activatie en notificatie). - De overheid kan ook zichzelf een taak toebedelen bij het faciliteren dat pensioenuitvoerders beschikking krijgen over e-mailadressen van deelnemers. Dit kan bijvoorbeeld door e-mailadressen op te nemen in de Basisregistratie Personen, waar ook pensioenuitvoerders gebruik van maken. - Overigens zou het niet onlogisch zijn om deelnemers zelf verantwoordelijk te stellen voor het doorgeven van hun e-mailadres aan hun pensioenuitvoerder door er meer expliciet gevolgen aan te verbinden als zij dat niet doen.
Communicatie over afnemend pensioenvermogen	In het wetsvoorstel staat een verplichting om te blijven communiceren over het afnemende persoonlijk pensioenvermogen in de uitkeringsfase. We denken dat het beter is om in de uitkeringsfase met name over de uitkering te communiceren.
Fluctuerende pensioenuitkeringen	Meer onderzoek door de sector naar effecten van schommelingen in pensioenuitkeringen op gepensioneerden en hoe zij hierop kunnen worden voorbereid om voorzienbare financiële teleurstelling te voorkomen. SZW kan een initiërende rol spelen.
Navigatiemetafoor	Maak duidelijk dat er in opbouwfase en uitkeringsfase aanvullende risico's zijn.
Uitlegbaarheid - Term solidariteit	De term solidariteit leidt vaak tot misverstanden (deling van risico's tussen hoog- en laag verdieners). Voor 'solidariteit' zou er een andere term of omschrijving moeten komen als het doel is dat deelnemers dit concept ook

	goed begrijpen. Hoewel er meerdere manieren zijn hoe solidariteit in het nieuwe stelstel is ingebakken, speelt de solidariteitsreserve hierin een belangrijke rol. Het mechanisme achter de solidariteitsreserve is moeilijk uit te leggen. Omdat solidariteit een belangrijk onderdeel van het nieuwe stelsel is, zou hier veel aandacht aan gewijd moeten worden. In mijn optiek is dit een van den kernpunten die de acceptatie en het vertrouwen gaat beïnvloeden.
Begrijpelijkheid	Afzender heeft bij de begrijpelijkheid en uitlegbaarheid van het nieuwe pensioenstelsel vooral vragen en zorgen bij de variëteit aan pensioenregelingen, het overstappen naar een nieuwe pensioenregeling en de keuzebegeleiding van consumenten in de praktijk. Afzender ziet onder meer als risico dat er straks op een groot aantal terreinen veel variëteit en complexiteit zal ontstaan in regelingen en in de overgang van het oude naar het nieuwe stelsel.
Uitlegbaarheid	Afzender is van mening dat het draagvlak voor het nieuwe pensioenstelsel mede afhangt van de uitlegbaarheid van de pensioenregeling. In dat kader maakt de afzender zich zorgen over de begrijpelijkheid, transparantie en uitlegbaarheid van het nieuwe pensioencontract. De afzender vraagt zich af op welke wijze termen als 'risicotolerantie', 'risicodraagvlak', 'risicopreferentieonderzoeken', 'URM-projectiemethode' en 'ALM-analyses' aan deelnemers kunnen worden uitgelegd. Deze termen zullen in het algemeen de deelnemers niets zeggen, maar lijken daarentegen uiterst relevant te zijn.
Transparantie - uitlegbaarheid	Spanning tussen transparantie en uitlegbaarheid. Uitleg vraagt om details, waardoor deelnemers afhaken. Wat wetgever transparant vindt is geheel anders dan wat deelnemer wil weten (hoeveel krijg ik?, wanneer krijg ik dat?). Wijst op verschil tussen presentatie minister (niet onder de motorkap) en mvt (ook onder de motorkap!). Oplossing: gelaagde informatie, te beginnen met wat deelnemer wil weten.
Wettelijke verankering uitlegbaarheid	Wettelijke borging van uitlegbaarheid en wat daaronder verstaan wordt, zoals nu is opgenomen in de MvT, is noodzakelijk.
Stichting Pensioenregister	Sympathie voor de ambitie voor gebruikersorgaan maar niet eens met de motivering dat belangen uitvoerders en deelnemers niet altijd gelijk lopen.
Keuzeomgeving	Wij menen dat een bestuur zelf moet kunnen bepalen wat de meest doelmatige manier van communiceren met de deelnemer is, zonder dat de wet voorschrijft dat een eigen keuzeomgeving aangeboden moet worden naast informatie die het pensioenregister biedt.
Keuzeomgeving aansluiten bij doelgroep	Ik vind dit een goede ontwikkeling. Op die manier krijgen fondsen meer vrijheid en kunnen beter aansluiten bij hun doelgroep. Ik vraag me echter af hoe moet worden aangetoond dat er inderdaad sprake is van betere aansluiting bij de doelgroep? Het stuk over keuzebegeleiding is niet heel duidelijk. De tekst zou explicieter kunnen aangeven wat van fondsen verwacht wordt.
Hulpmiddelen zoals mpo	Afzender adviseert in de toelichting volledig inzicht te bieden in de concrete gevolgen voor de bestaande hulpmiddelen voor burgers. Afzender adviseert om in de toelichting uiteen te zetten hoe de actualiteit van de informatie in de hulpmiddelen wordt geborgd en hoe nadelige financiële verrassingen voor burgers in de overgangsfase worden voorkomen.
Digitale communicatie – Stichting Pensioenregister	We zouden samen met de overheid ook graag andere belemmeringen voor digitale pensioencommunicatie willen wegnemen. Een voorbeeld hiervan is het toestaan van het gebruik van de API die Stichting Pensioenregister ontwikkelde.
Stichting Pensioenregister	De afzender stelt voor om de Stichting Pensioenregister de ruimte te bieden om het doel van de minister (de ontwikkeling van mijnpensioenoverzicht.nl baseren op de behoeften en kenmerken van deelnemers) op een doelgerichte wijze, via een eigen gekozen middel te verwezenlijken. Twee jaar na ingangsdatum van de

	wetswijziging zou in gezamenlijkheid geëvalueerd kunnen worden of de minister tevreden is met de door het Pensioenregister geïmplementeerde gebruikersparticipatie.
Betreft Art 51a Pw en maatregel 5 pagina 114 MvT(Pensioenregister):	Afzender stelt voor om haar de ruimte te bieden om het doel van de minister (vergroten van deelnemersparticipatie bij de ontwikkeling van mijnpensioenoverzicht.nl) steeds op een doelgerichte wijze, via een eigen gekozen modern instrumentarium, te verwezenlijken. En daarbij dus niet de vorm in de wetstekst vast te leggen. Twee jaar na ingangsdatum van de wetswijziging zou in gezamenlijkheid geëvalueerd kunnen worden of de minister tevreden is met de door afzender geïmplementeerde gebruikersparticipatie.
	In het wetsvoorstel wordt ook aangegeven dat het gebruikersorgaan in haar formele rol o.a. ziet op de voorgenomen besluitvorming, het bestaan en de werking van het pensioenregister. Dit is een bestuurlijke verantwoordelijkheid, deze rol leent zich niet voor een gebruikersorgaan, in welke vorm dan ook.
	In het wetsvoorstel wordt niet consequent omgegaan met begrippen. Er wordt zowel gesproken over gebruikersorgaan als over overlegorgaan. Afzender ziet graag in de wettekst een consequente begripsvoering.
	In de MvT wordt gesteld dat het belang van de deelnemer niet per definitie gelijk loopt met dat van de pensioenuitvoerders. Die stelling wordt niet onderbouwd en afzender deelt deze dan ook niet. Afzenders geven aan dat de verdere ontwikkeling van mijnpensioenoverzicht.nl een speerpunt is en urgentie heeft. Het staat buiten kijf dat de stem van de deelnemer daarbij leidend moet zijn, maar naar de mening van afzender is een vast gebruikersorgaan niet het geijkte middel om die stem goed uit te vragen en daaraan conclusies te verbinden die staan voor de behoeften en kenmerken van alle gebruikers.
Betreft maatregel 4 pagina 113 MvT (Pensioenregister)	Afzender wil hier graag benadrukken dat het toezicht van AFM op afzender niet kan leiden tot toezicht op zaken of organisaties buiten afzender. Afzender verzoekt de minister om deze grens in het toezicht op afzender toe te voegen aan de teksten die de regelgeving straks gaan invullen.
	Ook gaat afzender er van uit dat het toezicht van AFM zich strekt tot de beschikbare informatie, uiteraard voldoende om de AO-IB (administratieve organisatie en systemen van interne beheersing) te beoordelen. Dit toezicht mag niet leiden tot informatieverzoeken die afzender onnodig afleiden van haar hoofdtaak. Afzender verzoekt de minister om de restrictie van informatieverstrekking (alleen beschikbare informatie wordt gebruikt), expliciet te noemen in de uitwerking van de wet.
	Afzender stelt voor om twee jaar na ingangsdatum van de beoogde nadere toelichting op het toezicht de situatie in gezamenlijkheid te evalueren en waar nodig nadere afspraken te maken.
Application programming interfase	Afzender heeft de ambitie om burgers in staat te stellen de informatie die via afzender wordt vergaard ook elders te gebruiken. Afzender heeft om deze ambitie te verwezenlijken een application programming interface (API) gebouwd. Begin 2020 is vanuit het ministerie SZW aangegeven dat afzender geen API kan aanbieden omdat hiervoor de wettelijke grondslag ontbreekt. SZW geeft aan dat het nog minimaal een jaar duurt om deze wettelijke grondslag te realiseren. Afzender ziet graag dat er in gezamenlijk overleg wordt gezocht naar een snel te realiseren mogelijkheid om deze waardevolle communicatietoepassing kwalitatief goed en gecontroleerd te realiseren.
Begrijpelijkheid	Neem een minimale begrijpelijkheidseis op in de wet waarin fondsen hun eigen begrijpelijkheidsambitie kunnen definiëren en daarover moeten rapporteren.
Informatie-eisen	Neem de communicatie van de jaarlijkse vermogensmutatie-overzichten voor deelnemers en gepensioneerden op in de wet (of AMvB). Definieer aan welke eisen deze individuele vermogensmutatie-overzichten moeten voldoen. (zie inbreng voor suggesties)

Begrijpelijkheid	Simplificeer de technische uitgangspunten in het nieuwe stelsel fundamenteel en zodanig dat het door tenminste 75% van de Deelnemers (vooraf getoetst)als begrijpelijk wordt ervaren. Zorg daarbij dat individuele vermogensmutaties in lijn zijn met mutaties in het (prognose) pensioen.
	Neem niet meer het 'verwacht rendement' als uitgangspunt, maar geef de pensioenprognose weer o.b.v. 0%, 2% en 4% rendement, zonder daarbij een 'verwachting' uit te spreken. Communiceer verder het actuele rendement van het fonds en het aandeel dat een deelnemer daarin heeft op grond van zijn risicohouding. Idem dito voor een periode van de afgelopen 5 en 10 jaar.

H9. Europeesrechtelijke houdbaarheid van de stelselherziening

Subonderwerp	Samenvatting
Juridische houdbaarheid	Onvoldoende uitgewerkt (niet alleen invaren), maar ook verplichtstelling en gelijke behandeling.
Verplichtstelling	Om de vraag betreffende de houdbaarheid van de verplichtstelling goed te kunnen beantwoorden dient een preciezer beeld van de beide contracttypen te worden geschetst. Pas dan kan exact worden beoordeeld of en in hoeverre (een van) de beide typen de toets wat betreft de houdbaarheid van de verplichtstelling kan doorstaan
Verplichtstelling	Afzender onderschrijft de keuze dat aanvullende solidariteitselementen optioneel zijn, maar vraagt de wetgever in de MvT aan te bevelen dat bij een verbeterde premieregeling sociale partners, dan wel de beroepspensioenvereniging, standaard een solidariteitsreserve zullen opnemen in de regeling, wanneer sprake is van een verplichtstelling.
Verplichtstelling	Om de verplichtstelling van de huidige collectieve pensioenregeling niet in gevaar te brengen is het essentieel om naast het bestaande stelsel het nieuwe stelsel een plaats te geven. Dan wordt de zogenaamde 'carve-out' van de bestaande opgebouwde rechten inzichtelijk. De Pensioenwet voorziet daarin met de Pensioenbewaarder opgenomen in artikel 124a. Middels deze constructie worden de oude rechten van de nieuwe rechten afgescheiden zonder dat een nieuw pensioenfonds – met alle kosten van dien - moet worden opgericht en dus zonder dat het eigendomsrecht wordt aangetast. Deze opzet kan de EU-rechtelijke toets doorstaan.
Verplichtstelling	De regering zou kunnen overwegen aan het Hof van Justitie een 'verklaring voor recht' te vragen of de voorgestelde verplichtstelling acceptabel is binnen de EU-mededingingswetgeving. Indien het Hof van Justitie inderdaad zo'n 'verklaring voor recht' afgeeft is er in ieder geval een redelijk vorm van zekerheid dat de verplichtstelling in stand kan blijven.
Verplichtstelling aan de regeling	Na afschaffing dss geen noodzaak meer om vast te houden aan verplichting aan fonds. Het vasthouden aan de verplichtstelling aan een uitvoerder brengt mededingingsrechtelijke en andere EU-rechtelijke gevaren met zich, zoals onder andere blijkt uit het recente Unis-arrest van het Europese Hof van Justitie. Verplichtstelling aan de regeling doet dat niet, omdat daar het eenvoudiger argument van het voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden reeds afdoende is, net als bij het algemeen verbindend verklaren van cao's. Door vast te houden aan verplichtstelling aan een uitvoerder brengt het kabinet de verplichte deelname aan de regeling onnodig in gevaar. • Afzender raadt aan deelname aan de regeling verplicht te stellen. • Afzender raadt subsidiair aan sociale partners de mogelijkheid te geven ook de uitvoerder verplicht te stellen mits is voldaan aan de transparantieverplichtingen conform het Unis-arrest.
Verplichtstelling	Vervang de verplichtstelling aan een fonds door een verplichtstelling van de regeling
Verplichtstelling	Onduidelijk waarom in het nieuwe stelsel het bedrijfstakpensioenfonds als enige uitvoerder voor (sectorale) pensioenen zou moeten fungeren. Sociale partners zouden de mogelijkheid moeten krijgen bijvoorbeeld een sectorale PPI op te richten en de pensioenregeling -althans het OP-deel- bij die PPI neer te leggen. In zo'n geval zou de verplichte deelname ook moeten gelden voor deze uitvoerder.
Verplichtstelling	Afzender raadt aan sociale partners die sectoraal de pensioenregeling willen hervormen vooruitlopend op de onderhavige wetswijziging de mogelijkheid te geven dat te doen met behoud van verplichte deelname (die op dit

	moment alleen gerealiseerd kan worden met de wet BPF2000, waarin de doorsneesystematiek verplicht is voorgeschreven).
Gelijke behandeling - algemeen	Op voorgaande punten behoeven zowel het vraagstuk van de arbeidsvoorwaarde als de rechtvaardiging – indien er een arbeidsvoorwaarde is en indien onderscheid – nadere onderbouwing.
Gelijke behandeling - algemeen	Het is daarom van groot belang dat de MvT duidelijke handvatten biedt aan pensioenfondsen (en werkgevers) voor een objectieve rechtvaardiging van het onderscheid. Zij worden hier immers op aangesproken.
Onderscheid naar leeftijd	Al met al is het lastig te beoordelen bij deze vormen van leeftijdsonderscheid welk legitiem doel beoogd wordt en of de betreffende maatregel passend en noodzakelijk is om dit doel te bereiken. Het zou pensioenuitvoerders (en werkgevers) enorm helpen als de MvT meer concreet en specifiek voor iedere vorm van leeftijdsonderscheid aangeeft welk doel daarmee nagestreefd wordt en of de maatregel passend en noodzakelijk is om dit doel te bereiken.
Ongelijke behandeling ogv geslacht	In de MvT ontbreekt een reflectie op (indirecte) ongelijke behandeling op grond van geslacht. Wij zien hier wel risico's. - Risico op onderscheid op grond van geslacht na afschaffen doorsneesysteem - Risico op onderscheid op grond van geslacht bij de transitie
Eigendomsrechten	Invaren moet de wetgever wettelijk verplichten (ja, tenzij), zodat invaren daadwerkelijk de standaard wordt en risico's voor de stelselherziening daar komen te liggen waar die het beste kunnen worden gedragen, namelijk bij de staat.
IORP	Alle problemen zijn terug te voeren op onjuiste implementatie IORP-richtlijn. Zowel wat betreft MVEV en rekenrente met name in combinatie met CDC-pensioenovereenkomst.
MVEV	Laat het vereiste van een MVEV vallen. Dit fungeert niet als een buffer en biedt deelnemers geen bescherming.

H10. Nabestaandenpensioen

Subonderwerp	Samenvatting
Algemene aandachtspunten	Het voorstel om het nabestaandenpensioen verregaand te uniformeren vindt afzender vanuit oogpunt van begrijpelijkheid een goede ontwikkeling. Wel aandachtspunten, waaronder blijvende verschillen tussen pensioenregelingen in keuzes rond de hoogte van dekking en risico's in vormgeving van de driemaandendekking bij werkloosheid en ziekte. De vraag is of bepaalde elementen in het ouderdomspensioen niet ook gestandaardiseerd kunnen worden (bijvoorbeeld gelijke AOW-franchisebedragen).
Algemeen NP	Geconstateerd moet worden dat hoewel beoogd is om het NP te vereenvoudigen, dit alleen maar tot een nog complexere en niet op de behoefte aansluitende regeling heeft geleid. Advies: 1. Borg dat bij de transitie opgebouwd NP achterblijft in het oude stelsel. 2. Stel het NP voor de pensioendatum vast o.b.v. 50% Salaris -/- Franchise
Algemeen NP	In de MvT staat een verkeerde omschrijving van de begrippen partnerpensioen (PPv) op kapitaalbasis en PPv op risicobasis. Een PPv op risicobasis kan thans namelijk zowel een * uitkeringsovereenkomst (meestal op basis van eindloon vlg dienstjaren), als een * kapitaalovereenkomst (waarbij voor het kapitaal een levenslange overlevingsrente moet worden aangekocht bij overlijden van de deelnemer). Beide dekkingen eindigen bij uitdiensttreding; in sommige pensioenreglementen bij een nieuwe werkgever is bepaald dat elders doorgebrachte dienstjaren meetellen voor het PPv bij waardeoverdracht van het oudedagspensioen (OP). Waarschijnlijk wordt dus door de MvT bedoeld om het verschil aan te geven tussen PP op risicobasis en PP op opbouwbasis; bij die laatste vorm blijft dan inderdaad dekking behouden. Maar ook de dekking op opbouwbasis kan zowel een uitkeringsovereenkomst als een kapitaalovereenkomst zijn. Overigens wordt thans het PPv op risicobasis (met uitkeringsovereenkomst) ook al toegepast bij veel pensioenfondsen (waaronder het ABP).
Algemeen NP	Probleem in het nieuwe stelsel m.b.t. het PPv is dan nog wel de hoogte van de premie voor de oudere (nieuwe) werknemer; of wordt deze premie óók leeftijdsonafhankelijk? En hoe zit het met de eigen bijdragen voor de werknemer? Mag die alleen berekend worden als percentage van de PG of van de premie voor het OP? Of mag ook een bijdrage worden gevraagd voor het PPv?
Algemeen	Schrijf een nabestaandenpensioen voor als default (pas toe of leg uit).
Aftoppingsgrens	Afzender verzoekt de minister om ook met betrekking tot de dekking van het nabestaandenpensioen het advies van de StvdA te volgen en conform dat advies de dekking te baseren op het gehele inkomen (dus zonder aftoppingsgrens). Dit zodat bijvoorbeeld ook kleinere ondernemingen in staat worden gesteld om voor hun werknemers te kunnen voorzien in een risicodekking bij overlijden die passend is bij het inkomen dat bij overlijden wegvalt. Over het gehele inkomen is daarnaast nodig om ervoor te zorgen dat mensen met midden en hogere inkomens geen nadeel ondervinden bij een overstap van een op middelloon opgebouwd nabestaandenpensioen op kapitaalbasis dat 70% kan bedragen versus 50% over het gehele inkomen.
Aftopping partnerpensioen	Laat aftopping los. Dit maakt netto partnerpensioen overbodig. Betekent: minder kosten, minder complex.
Algemeen - toelichting	Fonds X kent in uitkeringsfase opbouw NP van 35% van OP. 70% is geen 'codificatie', maar maximum.

Algemeen - systematiek	Systematiek in wetsontwerp benadeelt slapers die niet elders pensioen hebben opgebouwd. Bij overlijden vóór pensioendatum krijgen nabestaanden niets van de eerder opgebouwde pensioenpot. Afschaffen mogelijkheid om opgebouwd pensioenkapitaal te gebruiken voor aankoop NP is niet uit te leggen. Afzender doet een voorstel voor een alternatief systeem voor de dekking en financiering van het NP.
Algemeen – kortdurende arbeidsverhoudingen	Wetsontwerp houdt geen rekening met effecten voor fondsen uitzendsector. Duur dekking NP zal sterk toenemen, hoogte dekking zal daarom afnemen. Hoe pensioengrondslag bepalen bij wisselende inkomsten? Wat is gevolg van veelvuldige automatische afkoop?
Algemeen	De voorstellen op terrein van NP moeten aansluiten bij de Wet PVBS.
Algemeen	Wetsontwerp vergroot bij NP de ongelijkheid tussen werknemers met vast dienstverband en anderen.
Financiering biometrische risico's	Voor afzender is het niet duidelijk hoe een pensioenfonds negatieve resultaten op biometrische risico's, zoals op het nabestaandenpensioen moet financieren. Thans is dit mogelijk door dit risico als negatief biometrisch rendement te financieren vanuit het totale vermogen, maar straks krijgen deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen.
Vrijval van NP na PD bij overlijden voor PD	Er lijkt een onwenselijkheid in de teksten over het netto NP te zijn geslopen (blz. 61 MvT): "Bij overlijden voor pensioendatum komt het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum tot uitkering en vervalt het partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum aan de pensioenuitvoerder." Allereerst kan het naar oordeel van afzender niet zo zijn dat het geld van de deelnemer aan de pensioenuitvoerder vervalt. Als er gelden vrijvallen, zouden deze aan het collectief rendement van de deelnemers moeten worden toegevoegd (of aan het sterfteresultaat indien dat gepast is). Het spreekt voor zich dat dit niet alleen voor de netto regeling geldt.
Maatschappelijke norm voor nabestaandenpensioen	Herintroduceer de maatschappelijke norm voor het partnerpensioen voor de pensioendatum en het wezenpensioen. Door deze maatschappelijke norm in artikel 18 Wet LB te herintroduceren voor het partnerpensioen voor de pensioendatum en het wezenpensioen: i) kunnen de artikelen 18b en 18c geheel verdwijnen uit de Wet LB ii) is de aftoppingsgrens van artikel 18ga Wet LB alleen nog maar relevant voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen voor de pensioendatum, waarvoor immers de premiegrens van 30% wordt voorgesteld; iii) hebben sociale partners en uitvoerders de komende decennia enige flexibiliteit en kunnen zij desgewenst inspelen op ontwikkelingen, zonder dat er een star fiscaal kader is.
Maatschappelijke norm voor nabestaandenpensioen	Als de nabestaande 2 kinderen heeft, is het totale nabestaandenpensioen (partnerpensioen en halfwezenpensioen) 90% van het salaris. De vraag is of het nodig is dat zo'n hoog percentage van het salaris wordt verzekerd. Wordt hiermee niet de (financiële) afhankelijkheid van de partner tot norm verheven?
Transitie opgebouwd NP	Kan, in ieder geval in de regeling bij dezelfde werkgever, geen rekening gehouden worden met aldaar reeds opgebouwde (premievrije) aanspraken partnerpensioen als aftrekbedrag op het te verzekeren partnerpensioen in de nieuwe regeling? Dit voorkomt oververzekering maar ook extra lasten (risicopremies partnerpensioen).
Transitie opgebouwd NP	Het verdient aanbeveling om toe te lichten of het ook mogelijk is een partnerpensioen op risicobasis toe te kennen onder aftrek van het reeds opgebouwde partnerpensioen op kapitaalbasis, hetgeen evenwel nooit minder kan zijn dan partnerpensioen op kapitaalbasis indien dit hoger was.

Transitie opgebouwd NP	Oproep om bij nadere uitwerking van transitie opgebouwd NP te kijken naar oplossingen die mogelijk minder voor de hand liggen. Van belang is dat de oplossing in de eerste plaats bewerkstelligt dat nabestaanden door de wijziging hun NP niet zien verdwijnen. In de tweede plaats is het van belang dat de oplossing kan bijdragen aan complexiteitreductie van onze pensioenregeling. En deze niet nog complexer maakt. Overgangsregelingen willen wij zoveel als mogelijk voorkomen om de pensioenregeling toegankelijk en betaalbaar te maken en te houden.
Transitie opgebouwd NP	Omzetting opgebouwd NP in risicodekking is na uitdiensttreding niet uitvoerbaar.
Transitie opgebouwd NP	Er wordt voorgesteld om de huidige NP-aanspraken in stand te houden. Niet duidelijk is waarom OP wel omgezet kan worden en NP niet. Er ontstaat een ongewenst situatie binnen een pensioenfonds omdat er in het nieuwe systeem vermogen (OP) moet worden bijgehouden en in het oude systeem aanspraken (NP). Daarnaast geldt voor het oude systeem de dekkingsgraad problematiek en in het nieuwe systeem is deze weg. Hoe dit balans-technisch vormgegeven moet worden lijkt tot een zeer complexe structuur te leiden. Dat kan niet de bedoeling van het pensioenakkoord zijn.
Cumulatie opgebouwd pp en dekking op risicobasis	Hoe dient een werkgever om te gaan met cumulatie van reeds opgebouwd partnerpensioen én de verplichting om een diensttijdonafhankelijk partnerpensioen toe te zeggen? Een dergelijke toezegging ontstijgt het verzorgingskarakter van het partnerpensioen en kan leiden tot fiscale bovenmatigheid. Op welke manier zal de toetsing op fiscale bovenmatigheid plaats dienen te vinden? (op het niveau van de regeling of op individueel niveau ?). Wij merken op dat een individuele toetsing lastig, zo niet onmogelijk zal zijn bij slapers die op verschillende plekken nog een partnerpensioen op opbouwbasis hebben staan en dan bij de nieuwe werkgever een diensttijdonafhankelijke dekking krijgen.
Cumulatie opgebouwd pp en dekking op risicobasis	Eerbiediging opgebouwde aanspraken kan leiden tot aanzienlijke overdekking. Afzender doet suggesties om overdekking te beperken of te voorkomen. Mag werkgever bij nieuwe risicodekking reeds opgebouwde NP verrekenen? Breng oude rechten NP in mindering op risicodekking nieuw NP.
Cumulatie opgebouwd pp en dekking op risicobasis	Leidt tot hoge dekking. Na invaren moet NP variabel worden. Anders verschillende regimes met extra uitvoeringskosten.
Cumulatie – fiscale bovenmatigheid	Kan een werkgever het toe te zeggen partnerpensioen op deelnemersniveau vaststellen en daarbij rekening houden met reeds opgebouwde partnerpensioenen (op spaarbasis) dat ook niet wordt ingevaren (denk bijvoorbeeld aan verzekerd partnerpensioen). En zo ja, hoe verhoudt zich dit tot de wetgeving rond gelijke behandeling bij arbeid?
Cumulatie – fiscale bovenmatigheid	Hoe wordt wettelijk geregeld dat samenloop bestaande opbouw en risicodekking partnerpensioen niet tot fiscale bovenmatigheid dan wel sancties leidt?
Cumulatie – fiscale bovenmatigheid	De toegestane 'extra hoge uitkering' waarover in de MvT wordt gesproken staat onder 'Overgangsrecht'. Blijft deze samenloop die leidt tot een 'extra hoge uitkering' ook fiscaal toegestaan na 1 januari 2026? Indien dat niet het geval is, hoe dient het nieuwe fiscale kader dan te worden toegepast op de reeds opgebouwde aanspraken op partnerpensioen?
Cumulatie opgebouwd pp en dekking op risicobasis	Biedt mogelijkheden om oververzekering te voorkomen, bijvoorbeeld omruil NP in OP.
Cumulatie opgebouwd pp en dekking op risicobasis	In stand laten oude rechten kan leiden tot forse overdekking. Afzender doet alternatief voorstel en adviseert samenloop nader te onderzoeken.

Dubbele en hoge dekkingen	Het wetsvoorstel introduceert dubbele dekking in de vorm van hoge uitkeringen in een aantal specifieke situaties. Daarnaast wordt er verschillend gedacht over de vraag of het nabestaandenpensioen levenslang zou moeten zijn, of direct na indiensttreding al een volledig nabestaandenpensioen beschikbaar zou moeten zijn etc. - NP en Anw - Eerbiedingen van bestaande NP-opbouw - Korte diensttijd - Partnerpensioen op jonge leeftijd - Nieuwe partner en stapeling
Transitie / invaren opgebouwd NP	Niet invaren opgebouwd NP is complex en duur in uitvoering. Wat houdt "in stand houden" in?
Transitie / invaren van NP	- Standaardpad voor invaren geldt ook voor bestaande NP-aanspraken. - Afzender ziet als een verder te verkennen oplossing dat pensioenfondsen die wel invaren het kapitaalgedekte NP bij overlijden vóór pensioendatum kunnen omzetten in vermogen en hieruit standaard een premie voor vrijwillige continuering van risicodekking voor NP of bijzonder partnerpensioen kunnen onttrekken ingeval niet bekend is of er een andere dekking is (inclusief opt-out). - Voor actieve deelnemers geldt de omgekeerde situatie; bestaande aanspraak niet als default continueren wel opt-in mogelijkheid. - Keuze voor opt-in of opt-out is eenmalig bij de transitie; inclusief goedkeuring van de partner.
Transitie / invaren van NP	Maak invaren opgebouwd NP mogelijk. Dit bevordert uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en effectiviteit. Afzender doet voorstel voor financiering risicopremies NP uit vermogen na invaren.
Invaren bijzonder NP	Het bijzonder partnerpensioen (BPP) moet ook ingevaren kunnen worden. Het kapitaal kan dan gebruikt worden voor OP/PP voor de ex-partner of voor risicodekking PP. De ex-partner krijgt standaard een eigen OP-kapitaal. Dit sluit aan op het wetsvoorstel Pensioenverdeling bij scheiding. Het kapitaal is in beginsel gelijk aan de contante waarde van de risicopremies tot en na pensioendatum van de deelnemer. Uit dit kapitaal kan elk jaar een risicopremie worden onttrokken voor dekking, zowel vóór als na pensionering van de deelnemer.
Uniformering partnerdefinitie	De definitie is nogal ruim, ook zonder affectieve relatie
Uniformering partnerdefinitie	Ingeval van een uniform partnerbegrip dienen voor personen die niet gehuwd zijn en geen geregistreerd partner zijn, zwaardere eisen te gelden dan het enkel voeren van een gezamenlijke huishouding.
Uniformering partnerdefinitie	- Wij bepleiten dat deze samenwoners, die in het notarieel samenlevingscontract hun partner aanwijzen als begunstigde voor het nabestaandenpensioen (pensioenclausule), dit pas na het overlijden van de werknemer of gewezen werknemer hoeven melden bij het pensioenfonds. - Partners met een samenlevingscontract met 'pensioenclausule' zouden geen nadere bewijsplicht hebben als zij zich na overlijden bij de pensioenuitvoerder melden terwijl partners zonder samenlevingscontract de kans krijgen te bewijzen dat er bij de overledene de wil was dat de partner het nabestaandenpensioen zou ontvangen.
Uniformering partnerdefinitie	Uniformeer de partnerbegrippen uit verschillende fiscale en sociale wetgeving om onduidelijkheden op te lossen. Na uniformering van de begrippen is er een meer objectief criterium en sluiten de uitkomsten beter op elkaar aan.
Uniformering partnerdefinitie	Voorkeur om partnerdefinitie al bij de inwerkingtreding van het wetsvoorstel te regelen, dus per 1-1-2022.

Uniformering partnerdefinitie	Voorgesteld partnerbegrip is onvoldoende kenbaar en uitvoerbaar. Open norm vergt interpretatie, daarmee geen uniformering.
Uniformering partnerdefinitie	Wisselwerking en samenhang met WPS.
Uniformering partnerdefinitie	De minister kiest er, in afwijking van het advies van de StvdA, voor om een nieuwe definitie voor samenwonende partners met een gezamenlijke huishouding te introduceren. Afzender vraagt zich af of deze koers niet tot ongewenste situaties en meer onduidelijkheid bij pensioendeelnemers en pensioenuitvoerders zal gaan leiden. Het begrip gezamenlijke huishouding is niet gedefinieerd door de minister en daarmee voor meerdere uitleg vatbaar. Afzender wil de minister dringend verzoeken alsnog het advies van de StvdA over te nemen dan wel op een andere manier te borgen dat er sprake is van een helder en uniform te hanteren partnerbegrip.
Uniformering partnerdefinitie	Nieuwe definitie wijkt af van de uniforme definitie die verzekeraars hanteren en kan onwenselijke gevolgen hebben. Aandacht daarvoor.
Uniformering partnerdefinitie	Deze fondsen kennen relatief hoog aantal in- en uittreders. Uitvoerbaarheid moet randvoorwaarde zijn voor partnerbegrip. De ruime formulering, ontbreken van criteria en het verbod op aanvullende voorwaarden zet uitvoerbaarheid onder druk. Fondsen suggereren melding samenwoonrelaties via Basisregistratie Personen.
Uniformering partnerdefinitie	Afzender is van mening dat dit partnerbegrip in combinatie met het feit dat er geen aanvullende of afwijkende voorwaarden meer kunnen worden gesteld een goede ontwikkeling is. Is het voornemen om het uniforme partnerbegrip verder te uit te breiden in de Algemene wet inzake rijksbelastingen, Algemene Nabestaandenwet en AOW? Daarnaast wijst afzender erop dat de wijziging van het partnerbegrip mogelijk ook consequenties heeft voor de inkomstenbelasting
Uniformering partnerdefinitie	- Gezamenlijke huishouding is een open norm geworden in het wetsvoorstel; hierdoor wordt geen uniformering bereikt. - Aanmeldplicht is essentieel voor de uitvoering. Inschrijving in BRP. - De zorgen over een goede implementatie van een uniform partnerbegrip kunnen worden opgelost door een sectorbrede model partnerverklaring te introduceren. Daarmee kunnen partners verklaren dat zij zorg dragen voor elkaar, waardoor de gewenste uniformiteit in het partnerbegrip kan worden geborgd. Afzender doet hier graag een voorstel voor.
Uniformering partnerdefinitie	Uitvoeringstechnische bezwaren t.a.v. het partnerbegrip: - Studenten in een studentenhuis kunnen onder het begrip gezamenlijke huishouding vallen en als partner worden aangemerkt. - Aanmelden partner in contracten met een 'bepaalde' partner moet nog altijd als voorwaarde gesteld kunnen worden. - Overgangsrecht bij uniform partnerbegrip is niet helder vormgegeven; kan iemand met terugwerkende kracht als partner worden gezien?
Uniformering partnerdefinitie	Kan de wijziging van het partnerbegrip ertoe leiden dat betrokkenen nu geen partner meer zijn in de zin van de pensioenregeling en daardoor ook niet voor de Wet inkomstenbelasting 2001?
Uniformering partnerbegrip	De voorgestelde wijziging is ruimer dan de gebruikelijke definitie: - Aanmeldplicht is vervallen - Notariële akte is vervallen

Uniformering partnerbegrip – definitie partner	In artikel 1 wordt een wijziging van de definitie van partner voorgesteld. Wij hebben vier vragen bij de voorgestelde wijzigingen: - Eis van meerderjarigheid - Uitzonding voor stiefkinderen en voormalig pleegkinderen - Wanneer is iemand een voormalig pleegkind - Waarom worden aanverwanten in de eerste graad niet uitgesloten?
Uniformering partnerbegrip – definitie partner	Koppel fiscaal partnerschap los van partnerdefinitie
Uniformering partnerbegrip	Het uniformeren van het partner- en wezenbegrip vinden wij een goede zaak. Het kan duidelijkheid geven mits het goed is geformuleerd. Maar wanneer er sprake is van 'zorg dragen voor elkaar' is dat niet duidelijk genoeg geformuleerd. Daar kunnen interpretatieverschillen ontstaan. Wellicht is het mogelijk een modelpartnerverklaring te introduceren, eventueel ontwikkeld door de Pensioenfederatie, waarin bij aanvang van een partnerrelatie of bij aanvang van deelneming aan de pensioenregeling, deze wordt ingediend bij het pensioenfonds zodat er duidelijkheid ontstaat over de precieze relatie.
Uniformering partnerbegrip	De uniformering van het partner begrip is positief maar het voorstel is op een aantal punten onduidelijk. Bij scheiding moeten ook de opgebouwde pensioenen van de partners herverdeeld worden. Er zou expliciet vastgelegd moeten worden of erkenning als partner voor het nabestaandenpensioen wel of niet recht geeft op herverdeling van opgebouwde pensioenen bij beëindiging van de relatie.
Uniformering partnerdefinitie – gezamenlijke huishouding	Bij artikel 2a (Nadere bepalingen gezamenlijke huishouding) hebben wij de volgende opmerkingen/ vragen: - Om deze bepaling uitvoerbaar en eenduidig te laten zijn zou volstaan moeten worden met het voldoen aan de eis van inschrijving op hetzelfde adres in de BRP. - In geval van overlijden in de eerste zes maanden van samenwonen zonder blijk van zorg voor elkaar is er geen recht op partnerpensioen. Terwijl er wel recht is op partnerpensioen in geval van overlijden in de eerste zes maanden van samenwonen als partners wel een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst hebben gesloten. Is dit verschil beoogd? - Studenten ook partners? - Invulling zorg dragen wordt te veel opengelaten voor de pensioenuitvoerder en zal ertoe leiden dat er nog altijd geen uniformering tot stand komt. - Lid 2: 'vanwege medische redenen' kan vervallen - Lid 2: 'ten aanzien van geen van beiden een derde persoon als partner wordt aangemerkt en' kan vervallen; leidt nu tot verwarring
Nadere eisen NP – artikel 16	In artikel 16 (Nadere eisen nabestaandenpensioen) lid 2 is bepaald dat een (gewezen) werknemer op enig moment slechts één partner kan hebben. Bedoeld is te bepalen dat er slechts één partner kan worden aangemerkt als partner in de zin van de wet. Verzoek is dat aan te passen. Vervolgens wordt bepaald dat alleen de partner uit de oudste verbintenis als partner in de zin van deze wet wordt aangemerkt. Vraag is of een gezamenlijke huishouding zonder samenlevingscontract ook valt onder het begrip verbintenis.
Nadere eisen NP – artikel 16	Partnerdefinitie sluit mogelijkheid van 2 gelijktijdige partners in. Heeft dit gevolgen voor (half)wezenpensioen?

Uniformering wezenbegrip	Tot slot vragen wij bij dit onderdeel aandacht voor de wens van de pensioensector om niet alleen een uniform partnerbegrip te introduceren maar tevens een uniform wezenbegrip.
Uitloopperiode einde dienstverband	Wie betaalt er voor de premie van de voortzetting bij einde dienstverband en bij de voortzetting gedurende de WW.
Uitloopperiode einde dienstverband	Drie kanttekeningen: - De duur lijkt te kort - Samenloop met vrijwillige voortzetting - Extra administratieve lasten voor pensioenuitvoerders
Uitloopperiode einde dienstverband	Voorkom dat mensen na einde dienstbetrekking tussen wal en schip vallen. Afzender doet hiervoor enkele suggesties.
Uitloopperiode einde dienstverband	3 maanden is te kort voor het voorkomen van schrijnende gevallen. Fiscale regels belemmeren vrijwillige voortzetting na 3 jaar.
Uitloopperiode einde dienstverband	Onttrekking risicopremies na einde dienstbetrekking leidt tot uitholling opgebouwd pensioen. Afzender doet alternatief voorstel.
Uitloopperiode einde dienstverband	Afzender stelt dat de regeling fraudegevoelig is en onderscheid maakt naar deelnemers met een pensioenregeling zonder NP en ZZP-ers. Voor die laatste groep geldt de uitloopperiode wel, voor die eerste groep niet. Afzender stelt voor de regeling te schrappen.
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Afzender is van mening dat de maximale termijn van drie jaar voor een deelnemer een onevenredig risico kan vormen. Daarom verzoekt afzender de minister om de termijn van drie jaar bij een individuele keuze voor voortzetting te schrappen en een betere oplossing te bieden. Een voorbeeld van een mogelijke oplossing ter voorkoming van onbewuste, mogelijk nodeloze voortzetting, kan zijn dat vanuit de pensioenuitvoerder actief jegens deze deelnemers jaarlijks (digitaal) de vraag wordt voorgelegd worden of continuering van de vrijwillige voortzetting nog steeds gewenst is. Tevens verzoekt afzender de minister te bevestigen dat hetgeen gesteld is op blz. 170 MvT inhoudt dat er geen limiet bestaat op de termijn die sociale partners kunnen afspreken m.b.t. de voortzetting van de risicodekking na einde deelneming dan wel het einde van de eerdere voortzetting.
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Deze fondsen kennen veel/uitsluitend flexkrachten met kortdurende contracten. Einde dienstbetrekking en start nieuwe dienstbetrekking lastig vast te stellen. Voortzetting dekking is uitvoeringstechnisch en kostentechnisch disproportioneel. Afzender doet voorstel om voortzetting dekking voor sopa's facultatief te maken.
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Afzender stelt als alternatief voor: een standaard dekking voor de uitloopperiode van drie maanden, ook voor wezenpensioen (die voor alle pensioenuitvoerders gelijk is) en de daaropvolgende mogelijkheid van vrijwillige verlenging risicodekking NP gedurende maximaal drie jaar, met de mogelijkheid om deze twee keer met dezelfde termijn te verlengen. Vrijwillige verlenging gedurende negen jaar ten laste van het pensioenvermogen heeft beperkte effecten op het vermogen voor ouderdomspensioen (OP) en NP bij overlijden na pensioendatum, behalve voor deelnemers met slechts enkele dienstjaren (veelal de jongste deelnemers).
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Waarom niet voor wezenpensioen?

Voortzetting dekking na einde dienstverband	Risico op interen van het pensioenvermogen door uitruil van pensioenvermogen in risicopremies ter dekking van het voortzetten van de risicodekking. Voorstel om deze uitruil in de tijd te beperken, tot max. 2 jaar.
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Voortzetting dekking levert voor uitvoering problemen op. Uitvoerder weet niet of ex deelnemer een nieuwe baan heeft.
Voortzetting dekking na einde dienstverband	Vrijwillige voortzetting is in uitzendsector onuitvoerbaar.
Dekking tijdens WW-periode	Deze dekking is naar onze mening in veel gevallen niet passend in de situatie die ontstaat als iemand werkeloos wordt. Het kan dus voorkomen dat iemand een veel hogere nabestaandendekking voor zijn partner heeft dan de WW-uitkering die hij ontvangt. Daarnaast is de duur van de WW-uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden van de deelnemer en is er geen relatie met de duur van deelname in de pensioenregeling.
Dekking tijdens WW-periode	De WW-dekking zou door het UWV aangeboden en uitgevoerd moeten worden. De doorlopende dekking tijdens WW is voor veel pensioenfondsen te moeilijk om uit te voeren en foutgevoelig vanwege afhankelijkheid van UWV. Afzender stelt voor om dit nader uit te werken met Pensioenfederatie en UWV. De hoogte en de duur zou gekoppeld moeten worden aan de WW-uitkering. Eventueel alternatief zou kunnen zijn om WW-dekking niet aan te bieden, maar standaard uitloop van 6 maanden te doen i.p.v. de voorgestelde 3 maanden.
Dekking tijdens bijv. ww-periode	Zorgelijk is de situatie van de nabestaanden van voormalige werknemers die geen baan meer hebben (werkloos geworden of een eigen bedrijf begonnen of ontslagen wegens ziekte). De wetgever doet een aantal suggesties (voortzetting van de dekking gedurende drie maanden na het ontslag; een betaalde vrijwillige voortzetting ten laste van het bespaard pensioenvermogen gedurende maximaal drie jaar) en laat de uitwerking over aan de sociale partners. Schrijnende situaties mogelijk (bijvoorbeeld geen pensioenrecht hebben, doordat een kritische termijn met een paar dagen wordt overschreden). Centraal regelen. De achterblijvende weduwe of weduwnaar zou om te beginnen recht moeten hebben op het bespaarde pensioenvermogen van de overleden partner en dit zou moeten worden verhoogd met een aanvulling op basis van de 25-67 regel.
Dekking na demotie/ urenvermindering	Wat is gevolg voor dekking NP als werknemer demoveert of overstapt van fulltime naar parttime?
Indexatie NP	Blijft het mogelijk om indexatie van het NP mee te verzekeren?
Hoogte bij overlijden voor en na pensioendatum	De hoogte van de uitkeringen voor en na pensioendatum zijn alleen te vergelijken met elkaar als ze aansluiten bij de fiscale maxima.
Hoogte bij overlijden voor en na pensioendatum	De hoogte van de voorgestelde nabestaandenuitkering is ondoordacht. Het wetsvoorstel gaat uit van 50% van het salaris. Dat leidt ertoe dat als de deelnemer één dag voor pensioendatum overlijdt, de nabestaande levenslang aanzienlijk meer pensioen krijgt dan wanneer de deelnemer één dag na pensioendatum overlijdt. In het rekenvoorbeeld in de MvT gaat het om een pensioen van 4.320 euro versus 11.000 euro. Het zou dus logischer zijn om in de nabestaanden uitkering een franchise in te bouwen als er sprake is van samenloop met andere uitkeringen als AOW en ANW.
Hoogte bij overlijden voor en na pensioendatum	Het wetsvoorstel kan grote verschillen voor en na pensioendatum niet voorkomen, en vergroot deze verschillen juist (in positieve of negatieve zin). De NP-uitkering bij overlijden voor pensioendatum gaat namelijk van andere factoren afhangen dan de NP-uitkering bij overlijden na pensioendatum. Dit geldt niet alleen in 'bijzondere' situaties, maar ook voor de gemiddelde werknemer. In het wetsvoorstel ontbreekt helaas een kwantificering van deze verschillen.

	Genoemde risico's kunnen worden verkleind door bij de bepaling van het laatstgenoten inkomen voor de risicodekking van het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensionering, het in aanmerking te nemen inkomen te middelen over bijvoorbeeld de laatste vijf jaar.
AOW-franchise na pensioendatum	De reden voor het niet rekenen met een AOW-franchise voor het partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum, lijkt net zo goed te gelden voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum. Waarom dit toch verschillend wordt behandeld behoeft nadere toelichting of heroverweging.
AOW-franchise	Biedt de mogelijkheid om de Anw- of AOW-uitkering in te bouwen in de dekking van het NP. Anders kunnen zeer hoge (gecombineerde) uitkeringen ontstaan. Zonder inbouw van een franchise worden de premies voor het NP erg hoog.
Overbruggingspensioen nabestaanden	Een partnerpensioen zonder franchise en een nabestaandenoverbruggingspensioen leidt tot tweemaal pensioen over eenzelfde grondslag. Dat lijkt niet gewenst. Een oplossing is om het nabestaandenoverbruggingspensioen niet langer te faciliteren.
Risicopartnerpensioenknip	De risicopartnerpensioenknip die bij de aftopping van het Witteveenkader is ingevoerd, moet in stand kunnen blijven.
Partnerpensioen na pensionering	Het wetsvoorstel stelt geen inhoudelijke wijzigingen voor t.a.v. het partnerpensioen (na pensioendatum). Het partnerpensioen moet gefinancierd worden op kapitaalbasis. Deze vastlegging kan gezien worden als een codificeren van de huidige praktijk. Duidelijker zou moeten worden gesteld dat, net zoals geen verlagingen van het pensioen kan worden geaccepteerd, dit ook moet gelden voor het nabestaandenpensioen, dat in veel gevallen bij de start van de uitvoeringsfase is gekozen door de rechthebbende met inlevering van een deel van het ouderdomspensioen ten gunste van de achterblijver.
Fiscale begrenzing verhoging NP	Schrap de begrenzing op inflatieniveau ook voor NP, net als voor OP.
Fiscale ruimte / budget neutraal	Wij zien enerzijds factoren die suggereren dat de voorstellen alleen kunnen passen als er fiscale verruiming geboden wordt. Dit zijn b.v. uitbreiding partnerbegrip, uitloopperiode, wijziging financieringsmethodiek waardoor voor dezelfde PP-uitkering een hogere PP-premie nodig zal zijn.
Fiscaliteit	De toets op fiscale bovenmatigheid zou per regeling/dekking moeten gelden, en niet voor het geheel van regelingen/dekkingen dat een deelnemer heeft. Een pensioenuitvoerder heeft hier geen overzicht over en de deelnemer kun je niet belasten met de vraag of hij nog fiscale ruimte heeft om een regeling vrijwillig voort te zetten.
Fiscaliteit	Verduidelijk of de begrenzing in de Wet LB inclusief of exclusief reeds opgebouwd NP is.
Complexer en minder dekkend	Vergelijkend met de huidige mogelijkheden voor automatische uitruil naar partnerpensioen indien het nabestaandenpensioen op risicodekking was gefinancierd, lijkt de voorgestelde opzet complexer, en minder dekkend. Indien iemand in bijvoorbeeld in een periode van langdurige werkeloosheid terecht komt, vervalt alsnog de dekking op nabestaandenpensioen, terwijl dit soort dekkingen dan juist nuttig zijn. Er mag ook niet voorbij gegaan worden aan het feit dat een werkgever niet altijd een pensioenregeling aanbiedt (of wel een pensioenregeling, maar zonder nabestaandenpensioen). Zelfs bij een vervangend dienstverband kan er een gat vallen in dekking bij overlijden.
Handelingsbekwaamheid	Het voorstel gaat uit van een groot financieel besef van mensen en dat ze op de juiste momenten keuzes kunnen maken (bijv. bij uitdiensttreding of 3 maanden na uitdiensttreding). De vraag is of mensen deze keuzes kunnen maken.

Scheiding en nieuw NP	In het wetsvoorstel voor het nieuwe pensioenstelsel ontstaat er alleen een bijzonder partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum (MinSZW 2020; p.129). Overlijden kort voor of kort na pensioendatum maakt daardoor voor de (verevende) ex-partner een groot verschil, vooral na een lang huwelijk.
Scheiding en nieuw NP	Bij zowel verevening als conversie kan in het wetsvoorstel een eventuele nieuwe partner een (zeer) groot inkomensrisico hebben als gevolg van overlijden rond pensioendatum. Bij overlijden voor de pensioendatum is er een volledige NP-risicodekking voor de nieuwe partner; de ex-partner(s) heeft daar geen recht op. Bij overlijden na de pensioendatum is echter alleen NP opgebouwd tijdens het partnerschap met de nieuwe partner. De eerdere NP-opbouw is immers naar de ex-partner bij zowel verevening als conversie.
Wezenpensioen	Voor het halfwezenpensioen wordt de fiscale ruimte verruimd van maximaal 14% van het ouderdomspensioen naar maximaal 20% van het pensioengevend salaris. Dit komt overeen met een premieverhoging van het maximaal gefaciliteerde wezenpensioen van ongeveer een half procentpunt (van ca ¼ procent naar ¾ procent). - Zijn werkgevers en werknemers bereid tot een extra premiestijging van deze omvang, naast de andere pensioenpremiestijgingen en/of opbouwverlagingen? - Wordt deze NP-premieverhoging alleen gedragen door deelnemers met verzekerden voor het wezenpensioen (dus door personen met een of meer kinderen tot 25 jaar), of ook de overige groep deelnemers?
Wezenpensioen	Het voorgestelde wezenpensioen is op risicobasis. Bij uitdiensttreding, waaronder pensionering, gaat dan het recht op wezenpensioen verloren. Bestaat er recht op een wezenpensioen als een vader een paar jaar na pensionering overlijdt? Zo ja, hoe wordt de hoogte van dit (tijdelijke) wezenpensioen bepaald?
Wezenpensioen	Wettekst suggereert dat eindigen WP vóór 25 jaar mogelijk is. De toelichting (p. 134) lijkt hiermee niet consistent
Contractvorm	Welke contractvorm / indexatieambitie geldt voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum en is een vormgeving als variabel pensioen binnen NPC of WVP is toegestaan?
Uitkering AOP / WzP	Uit de definities van Partnerpensioen (PP), wezenpensioen (WzP) en AOP in artikel 1 blijkt dat PP een vaste of variabele uitkering kan zijn, terwijl WzP en AOP alleen een vaste uitkering kunnen zijn. Het geeft een betere aansluiting bij het nieuwe contract als ook WzP en AOP variabel kunnen zijn.
Ziektewet / AO	Het NP-risico van personen in de Ziektewet (ZW) verdient nadere aandacht. Deze personen zijn afkomstig uit diverse type dienstverbanden (bv. uitzendkracht of afgelopen tijdelijk dienstverband) en uit diverse uitkeringsregelingen (bv. WW, WIA, Wajong). Deze herkomst lijkt de latere NP-risicodekking in de ZW te bepalen.
Leeftijdsafhankelijke premies voor NP en AOP	Leeftijdsonafhankelijke premie bij nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen leidt tot herverdeling van jong naar oud. Concreet stellen we voor om lid 1 van artikel 17 als volgt aan te passen: De door of voor een deelnemer voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioeningangsdatum verschuldigde premie bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen.
Risicopremie NP / AOP	Voorstel dat sociale partners dan wel de beroepspensioenvereniging de keuze kunnen maken om de NP-premie voor overlijden voor PD en AOP/PVAO wel of niet leeftijdsafhankelijk te maken. Voor beide keuzes is namelijk wat te zeggen: - Leeftijdsonafhankelijk: administratief eenvoudig en ondersteunt de verplichtstelling. - Leeftijdsafhankelijk: goedkoper alternatief voor bijvoorbeeld kleine fondsen en kan selectie-effecten verminderen bij vrijwillige voortzetting van NP.

Leeftijdsonafhankelijke premies risico-NP (en AOP)	Verzekeraars kennen voor risicoverzekeringen alleen maar een dekking op basis van een actuariële premie. Indien ook voor het partnerpensioen ter dekking van het risico op overlijden vóór de pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen door verzekeraars een leeftijdsonafhankelijke premie moet worden gevraagd, terwijl sprake blijft van een uitkering die is uitgedrukt in een percentage van het salaris, ontstaat ook bij verzekeraars en blijft bij pensioenfondsen sprake van de huidige voor fondsen voorgeschreven doorsneesystematiek, die leidt tot een herverdeling tussen jongere en oudere deelnemers. Afzender stelt voor om het eerste lid van artikel 17 als volgt te redigeren: De door of voor een deelnemer voor een premieovereenkomst op basis van kapitaaldekking verschuldigde premie bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen.
Financiering NP	Maak ook actuariële premies voor risicodekking mogelijk. Wetsontwerp kan leiden tot minder dekking NP.
Onduidelijke passages in Mvt	In de MvT staat op p. 129 ook dat "bij een scheiding een bijzonder partnerpensioen ontstaat voor de ex-partner". We nemen aan dat het hier bedoelde BPP betrekking heeft op het PP op opbouwbasis na pensioendatum. Wordt het afgesplitste gedeelte van het vermogen 'pas' uitgekeerd als de deelnemer overlijdt ná pensioendatum, of kan de ex-partner dit vermogen naar keuze inzetten, ook voor OP? Dit laatste heeft onze voorkeur.
Solidariteit alleenstaanden	Met het voorstel wordt een disproportioneel beroep gedaan op de solidariteit van alleenstaanden. De verzekering van NP gaat een forse(re) hap nemen uit het beschikbare budget voor pensioen. De alleenstaande die hieraan mee betaalt, krijgt hier echter niets voor terug. Want risico-NP is niet uit te ruilen op PD.
Uitruil OP in NP bij einde dienstverband	Het recht op uitruil van premievrij ouderdomspensioen in een opbouwpartnerpensioen op het moment van uitdiensttreding is thans wettelijk verankerd. Het is toch wel bijzonder nadelig dat deze mogelijkheid komt te vervallen. Specifiek is dit nadelig voor personen die langdurig werkloos zijn of zelfstandige worden. Naar mijn mening is het niet nodig en onwenselijk deze bepaling te schrappen.

H11. Overige onderwerpen

Subonderwerp	Samenvatting
Witte vlekken	Volgens afzender neemt witte vlek toe, bij bedrijven en zzp-ers. Voorstel voor een minimale pensioenplicht. Aanpak witte vlek is niet toereikend. Zzp-ers zullen niet op vrijwillige basis aansluiten bij pensioenfondsen.
ZZP/witte vlek	Creëer één fonds voor zzp-ers en anderen met verbrokkelde opbouw. Laat dat fonds maatwerkaanpak ontwikkelen voor pensioengaten.
ZZP-ers	Voor de pensioenopbouw van zzp-ers zou het best zijn als er maar één pensioenfonds zou zijn.
Experimenteerruimte voor zelfstandigen	- Pensioenexperimenten voor zelfstandigen zijn overbodig als de derde pijler zo veel mogelijk gelijk is aan de tweede pijler. Dat is immers één van de fiscale doelstellingen van het pensioenakkoord. - Implementeer de aanbevelingen van de Commissie Borstlap en bezie alsdan in hoeverre het nodig, wenselijk en juridisch haalbaar is alsnog te gaan experimenteren met pensioen voor zelfstandigen.
Experimenteerruimte	Wij juichen het toe om bij wijze van experiment te onderzoeken of aan zelfstandigen een tweede pijler pensioen kan worden aangeboden om op deze wijze de pensioenopbouw van zelfstandigen te stimuleren. Afgezien van het voornemen om de fiscale faciliteit in de tweede en derde pijler gelijk te trekken, nemen wij in dit kader aan dat zelfstandigen alsdan dezelfde fiscale faciliteiten in de tweede pijler deelachtig zullen zijn als "gewone" werknemers en zelfstandigen die zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds? Het verdient aanbeveling om dit nader toe te lichten
Vrijwillige aansluiting ZZP bij BPF	Er moet worden nagegaan welke impact de beoogde experimenten op de marktordening hebben en welke voorwaarden, vergelijkbaar met die in art. 121 Pensioenwet, (waarom) wel of niet zullen gelden. Ook de verenigbaarheid met het mededingingsrecht behoeft onderbouwing.
	- Medewerking van relevante zelfstandigenorganisaties bij zzp-experimenten wenselijk én noodzakelijk. - Niet het bestaande pensioencontract, maar de in het Pensioenakkoord afgesproken premie-overeenkomst moet de basis zijn van de experimenten. - In de experimenten dienen alle mogelijkheden voor vrijwillige aansluiting worden beproefd, ook de opt-out variant. - In de experimenten dienen de bestaande drempels voor vrijwillige deelname van zelfstandigen te worden weggenomen. - De onwerkbare drempel van fiscale ruimte, de z.g.n. t-3 constructie, moet worden vervangen door een forfaitair vrijgesteld bedrag. - Om te kunnen inspelen op het streven naar bedrijfscontinuïteit en de realiteit van een wisselend inkomen uit winst uit onderneming, is flexibiliteit in premie en uitkering noodzakelijk. - Mogelijkheid voor tussentijdse opname i.v.m. bedrijfscalamiteiten en noodzakelijke investeringen. - Ruimte voor een passende nabestaandenregeling met individuele keuzevrijheid. - Kabinet biedt nu onvoldoende ruimte.
	- Afzender ziet niets in experimenten die gericht zijn op automatisch meedoen, waarbij van de zelfstandig ondernemer een actie wordt gevraagd om uit te stappen. - Afzender acht het wenselijk dat ook zelfstandig ondernemers de optie krijgen om eerder het pensioenvermogen aan te wenden.

	- Pleidooi voor programma's om pensioenbewustheid te vergroten. - Om de experimenten goed te kunnen evalueren moeten er duidelijke en objectieve kaders worden gesteld. - Het is een gemiste kans dat de mogelijkheden van de vrijwillige voortzetting niet verder zijn verruimd naar de behoefte van zelfstandig ondernemers.
Experimenteerruimte - governance	Het verdient aanbeveling om nader toe te lichten of verwacht mag worden dat veel pensioenfondsen bereid zullen zijn om een vrijwillige pensioenregeling voor zelfstandigen te faciliteren gezien de strikte governance. Ligt dit niet eerder op de weg van verzekeraars?
	- Pleidooi om de zzp-experimenten qua wetgeving los te knippen van de rest. - Pleidooi voor auto-enrollment met opt-out.
	- Voorliggende experimenteerbepaling is ontoereikend om een variëteit aan experimenten mogelijk te maken. Pleidooi voor ruimer wettelijk experimenteerkader zoals: - 1. het mogelijk maken van een forfaitair vrijgesteld bedrag ipv huidige t-3 systematiek (collectieve toetsing gebruikelijk loon conform werkwijze DGA's i.p.v. individuele toetsing) - 2. uitwisseling van gegevens met de Kamer van Koophandel op basis van BSN is nodig voor een efficiënte uitvoering. Daarvoor dient een afwijking van artikel 28, eerste lid van de Handelsregisterwet mogelijk te zijn. Noodzakelijk om automatische deelname met opting out te realiseren. 3. Ruimte voor flexibele inleg. Om flexibiliteit op een goede wijze in te kunnen passen is enige ruimte wenselijk om af te wijken van het principe dat de pensioenpremie altijd direct moet worden aangewend voor een pensioeninkoop. Daarnaast behoeft de mogelijkheid van het aanbieden van een NP aan zelfstandigen nadere studie. Het voorstel maakt onvoldoende duidelijk welke ruimte daartoe binnen de experimenten kan worden geboden. - 4. Zelfstandig ondernemers die eenmaal meedoen aan het experiment, mogen gedurende de duur van het experiment pensioen blijven opbouwen, zonder dat hier nieuwe administratieve rompslomp voor komt te gelden. - 5. Belangrijk dat naast opt in ook automatische deelname met opting out als experiment kan worden uitgevoerd, zodat we over vijf jaar niet één, maar palet aan ervaringen kunnen bezien. Dit vergt een fiscale facilitering en automatische gegevensuitwisseling (zie 1 en 2). - Looptijd van 4 jaar tekort. Door evaluatie van 9 maanden feitelijke looptijd maar 3 jaar. Pleidooi om looptijd met 1 jaar te verlengen.
Experimenten zzp – gegevens KvK	Afzender pleit ervoor dat de overheid flexibel omgaat met het wegnemen van belemmeringen die in de praktijk spelen bij het gebruik van data. Denk aan gegevens over het inloggedrag van een deelnemer op een mijn-omgeving, het gebruik van DigiD daarbij, het volgen van de klantreis van een deelnemer vanuit de eigen mijn-omgeving tot achter de inlog van mijnpensioenoverzicht, of aan bijvoorbeeld partnerregistratie.
Experimenten zzp – gegevens KvK	Gegevensuitwisseling met Kamer van Koophandel draagt bij aan efficiëntere uitvoering.
Experimenten zzp – fiscaal	Ruimte voor experimenten is niet toereikend. Ook fiscaal moet experimenteerruimte komen
Experimenten zzp - fiscaal	T-3 constructie is niet uitlegbaar en zorgt voor te geringe pensioenopbouw. Het moet ook mogelijk zijn dat fiscus voor pensioenopbouw gegevens verstrekt aan BPF.
Experimenten zzp – fiscaal	Door COVID verdienen zelfstandigen in de referteperiode (T-3) aanzienlijk minder. Los dit op door in het experiment uit te gaan van een forfaitair vrijgesteld pensioengevend inkomen.

Experimenten zzp toereikendheid	Ruimte voor experimenten is niet toereikend voor experiment dat de bouwsector beoogt. Draagvlak BPF neemt af door grote aandeel zzp-ers.
Experimenten zzp toereikendheid	Wetsontwerp biedt geen ruimte voor eerder besproken experiment in culturele sector.
Experimenten zzp	Bij de aanvraag van een verplichtstelling moet niet worden verplicht om een zelfstandigenorganisatie te betrekken.
Experimenten zzp toereikendheid	Experimenten dragen onvoldoende bij aan oplossing problematiek. Optimaliseer pensioensparen voor zzp-ers in de derde pijler.
Experimenten zzp – nabestaandenpensioen	De premies voor het NP kunnen voor zzp-ers een belemmering voor deelname zijn. Biedt hiervoor ook experimenteerruimte.
Experimenten zzp - marktordening	Fondsen die klanten gaan bedienen buiten arbeidsvoorwaardelijke sfeer bevinden zich op concurrerende markt voor individuele financiële producten. Hiervoor bestaat naar ons inzicht geen reden of rechtvaardiging. We vinden het daarom belangrijk dat de experimenten plaatsvinden binnen de huidige kaders van de Pensioenwet (rekening houdend met taakafbakening en verplichtstelling).
Experimenten zzp - algemeen	Het is naar de mening van de afzender de vraag of het doel van de experimenteerbepaling ten aanzien van pensioensparen voor zelfstandigen, zoals die in de concept-wetteksten is opgenomen, zinvol is. Een juist aangepast derdepijlerkader biedt zelfstandigen in beginsel voldoende mogelijkheden voor het opbouwen van een fiscaal gefaciliteerde oudedagsvoorziening. De markt van aanbieders heeft een afdoende aanbod ten aanzien van derdepijlerproducten.
DGA	Zal de DGA ook onder het experiment vallen? Naar de mening van de afzender is een DGA in essentie niets anders dan een zelfstandig ondernemer. Ook de mogelijkheid om de DGA onder de PW te brengen, waardoor de DGA meeloopt in de collectieve pensioenregeling van de bedrijfstak zou volgens de afzender moeten worden overwogen. Met de mogelijkheid van opting-out.

H12. Adviezen en consultatie

[Nog niet ingevuld in de internetconsultatie]

H13. Financiële effecten

Subonderwerp	Samenvatting
Uitvoeringskosten	Overgang naar nieuw stelsel is voor klein fonds zo kostbaar dat de afweging moet worden gemaakt of kosten nog in verhouding staan tot overgang naar nieuw stelsel.
Uitvoeringskosten	Wees transparant over kosten van transitie. Beperk zo veel mogelijk de complexiteit van de transitie.
Uitvoeringskosten – aantal scenario's	Ophogen door te rekenen scenario's van 2000 naar 10.000 leidt tot hogere, maar heeft voor deelnemer geen meerwaarde.
Uitvoeringsaspecten	Stel invoering alle nieuwe pensioenregels uit tot nieuwe stelsel van start gaat.
Uitvoeringsaspecten - invaren	Het standaardpad voor iedereen en alle onderdelen moet invaren zijn.
Uitvoeringsaspecten – gemis onverdeeld vermogen	Besteed bij de nadere uitwerking aandacht aan praktische oplossingen voor het niet meer hebben van onverdeeld pensioenfondsvermogen. Dit is een belangrijk aandachtspunt bij aanpassingen met terugwerkende kracht.
Uitvoeringsaspecten – voldoende implementatietijd	Borg voldoende implementatie tijd voor pensioenuitvoeringsorganisaties
Uitvoeringsaspecten – implementatietijd	Ruime tijd voor implementatie van aangepaste risicohouding en vereisten rondom communicatie en keuzebegeleiding (zorg er voor dat niet per 1/1/2022 aan deze eisen moet worden voldaan).
Uitvoeringsaspecten – oude aanspraken	We treden graag in overleg met het ministerie van SZW over de gewenste periode van het verantwoorden van de oude aanspraken waarbij wordt gezocht naar een goede balans tussen het belang van reproduceerbaarheid voor de deelnemer en het voorkomen van onnodige uitvoeringskosten (die ook weer gevolgen heeft voor de deelnemer).
Uitvoeringsaspecten – biometrische risico's	Maak voor alle pensioenuitvoerders en voor alle pensioensoorten deling van biometrische risico's binnen het collectief mogelijk.
Uitvoeringsaspecten – waardeoverdrachten tijdens transitie	Pauzeer waardeoverdrachten tussen pensioenfondsen tot 2026, indien een of beide pensioenfondsen de transitie nog niet hebben afgerond.
Uitvoeringsaspecten – duidelijke regels voor waardeoverdrachten	Maak toepasbare afspraken (duidelijke regels) voor waardeoverdrachten in het nieuwe stelsel. (Denk aan individuele en collectieve waardeoverdrachten tijdens transitieperiode, maar ook na transitieperiode van niet ingevaren pensioenuitvoerders).
Uitvoeringsaspecten – invaren omrekenmethodes	Beoordeel de evenwichtigheid van de transitie niet op basis van de maatstaf van nettoprofijt, maar aan de hand van het verwachte pensioen, waarbij eventueel kan worden gecorrigeerd voor risico (de zekerheidsequivalent van de vervangingsratio). Hiermee sluit de maatstaf meer aan bij de belevingswereld van deelnemers en kunnen vragen van deelnemers, werkgevers en pensioenfondsorganen ook transparant worden beantwoord. In lijn hiermee is ook de VB-ALM methode onwenselijk en kan deze methode beter geheel komen te vervallen. Dit maakt het besluitvormingsproces transparanter en eenvoudiger. Dan blijft alleen de standaardmethode over als rekenmethode bij de transitie. Deze methode is veel transparanter en sluit aan bij de belevingswereld van deelnemers, werkgevers en pensioenfondsorganen.

Uitvoeringsaspecten – communicatie persoonlijk pensioenvermogen	Maak in de uitkeringsfase mogelijk om de meest wenselijke en passende communicatievorm te kiezen, mede gezien de pensioensoort. Nog relevanter bij communiceren over persoonlijk pensioenvermogen i.r.t. nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen.
Uitvoeringsaspecten – onderzoek risicohouding	We delen het belang van goed onderzoek naar de risicohouding, maar roepen op om minder vooraf in regelgeving vast te leggen. We adviseren de voorgenomen lagere regelgeving te laten vervallen en de sector op te roepen best practices te publiceren opdat er innovatie plaatsvindt en er gezamenlijk vooruitgang kan worden geboekt om het onderzoek naar risicohouding tot een hogere standaard te brengen.
Uitvoeringsaspecten – melden premie-achterstand	Wij vinden de meldingsplicht die pensioenfondsen aan ondernemingsraden hebben hoogstens moet gelden aan ondernemingsraden van die werkgevers die een betalingsachterstand van meer dan 5% hebben. Naast een meldingsplicht is het van belang dat er heldere regels komen die aangeven op welke wijze betalingsachterstanden invloed (mogen) hebben op de omvang van de individuele pensioenvermogens.
Uitvoeringsaspecten – vaststelling minimale franchise	Het is nu gebruikelijk de franchise uiterlijk 31 december bekend te maken. Het is wenselijk om dit te handhaven om werkgevers jaarlijks tijdig vóór 1 januari te kunnen informeren over de franchise.
Uitvoeringsaspecten – implementatieplan	Sta (algemene) pensioenfondsen toe om, indien een pensioenfonds meerdere regelingen uitvoert, een voorstel te doen om een implementatieplan (inclusief communicatieplan) te bundelen voor vergelijkbare groepen.
Uitvoeringsaspecten – solidariteitsreserve	Harde grenzen solidariteitsreserve is uitvoeringstechnisch een uitdaging. Er moeten administratieve processen ingericht worden voor hoe met een tekort resp. overschot om te gaan. Voorstel: neem de uitvoerbaarheid mee in de nadere uitwerking van de regelgeving ten aanzien van de solidariteitsreserve.
Uitvoeringsaspecten - bevoegdheidsverdeling	Het bestuur gaat over vaststelling van de regels voor de solidariteitsreserve, maar wel op basis van het verzoek dat sociale partners indienen. Vraag: Vanuit uitvoeringsperspectief is het behulpzaam als de wetgever wil toelichten hoe dit werkt indien er meerdere sectoren met eigen regelingen aangesloten zijn bij een pensioenfonds? Mag dan per regeling een andere vormgeving van de solidariteitsreserve gehanteerd worden, of is er op pensioenfondsniveau 1 solidariteitsreserve met voor alle regelingen dezelfde regels?
Uitvoeringsaspecten – hoogte projectierendement	Sociale partners kiezen op regelingsniveau de hoogte van het projectierendement in de nieuwe premieregeling. Vraag: Ook in dit geval is vanuit uitvoeringsperspectief de vraag of de wetgever kan aangeven hoe dit werkt als er meerdere regelingen binnen een pensioenfonds zijn? Mag dan voor verschillende regelingen een verschillend projectierendement gehanteerd worden (er vanuit gaand dat dit uitvoerbaar is)?
Uitvoeringsaspecten – gesloten regelingen	Veel bestaande gesloten pensioenfondsen blijven onder huidig FTK vallen, bijvoorbeeld omdat er geen werkgever meer is waarmee een nieuwe pensioenovereenkomst gesloten wordt. Vraag: Hoe werkt dit bij deelpopulaties met een gesloten regeling binnen een groter pensioenfonds waar nog wel nieuwe opbouw plaatsvindt?
Uitvoeringsaspecten - pensioenadministratie	Maak het mogelijk dat uitvoerders voor verschillende contracten zoveel mogelijk gebruik kunnen maken van dezelfde uitvoering en administratie.
Uitvoeringsaspecten – mutaties met terugwerkende kracht	Na stelselwijziging worden wijzigingen met terugwerkende kracht nog lastiger. Biedt eenvoudig uitvoerbare regels voor bijstelling oude aanspraken. Daarnaast behoefte aan richtlijnen over tot welk detailniveau oude aanspraken verantwoord moeten worden. Afzender biedt voor beide voorstellen hulp aan.

Uitvoeringsaspecten – mutaties met terugwerkende kracht	Geef heldere en uitvoerbare regels hoe om te gaan met mutaties die met terugwerkende kracht effect hebben op de periode vóór overstap naar het nieuwe stelsel. Afhankelijk van de specifieke kenmerken van de pensioenuitvoerder kan dit een grote impact hebben.
Uitvoeringsaspecten – mutaties met terugwerkende kracht	Na invaren ontbreekt onverdeeld vermogen waaruit mutaties met terugwerkende kracht kunnen worden bekostigd. Hiervoor graag nadere regels treffen.
Uitvoeringskosten – kosten toezicht	Meer maatwerk bij communicatie moet er niet toe leiden dat kosten voor toezicht door AFM toenemen.
Uitvoeringsaspecten – type premieovereenkomsten	Door elke premieovereenkomst als afzonderlijke overeenkomst te typeren leidt elke wijziging daartussen, ook al zijn de verschillen marginaal, tot extra juridische en grote uitvoeringstechnische consequenties t.o.v. huidige situatie. Voorstel: 3 soorten in de Wvp samenvoegen, zonder als aparte overeenkomsten te benoemen.
Uitvoeringsaspecten – tussentijdse omzetting in pensioenuitkering	Vervallen van artikel 81b (bevoegdheid tot waardeoverdracht voor tussentijdse omzetting in pensioenuitkering) is niet wenselijk. Het laten vervallen van artikel 81b maakt het feitelijk echter onmogelijk om vanuit een PPI tussentijds gelden om te zetten in gegarandeerde pensioenen bij een verzekeraar. Door deze wijziging worden uitvoerders beperkt in de mogelijkheden die zij in het belang van de deelnemer in de pensioenregeling kunnen aanbieden.
Uitvoeringsaspecten – leeftijdsafhankelijke premies voor NP en arbeids-ongeschiktheidspensioen	Leeftijdsonafhankelijke premie bij nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen leidt tot herverdeling van jong naar oud. Concreet stellen we voor om lid 1 van artikel 17 als volgt aan te passen: De door of voor een deelnemer voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na pensioeningangsdatum verschuldigde premie bedraagt voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen.
Uitvoeringsaspect – beschikbaarheid lagere regelgeving	Lagere regelgeving en nieuwe scenarioset moeten op korte termijn beschikbaar zijn.
Transitiekosten	De wijziging van de pensioenwetgeving heeft een enorme impact op alle pensioenregelingen van werkgevers en werknemers in Nederland. De aanpassing aan het nieuwe kader gaat gepaard met enorme transactiekosten. De transitiekosten zijn kosten die niet beschikbaar zijn voor pensioenopbouw. Hoe hoog zullen deze transitiekosten zijn?
Geen verplichte levenslange uitkering	Het nieuwe pensioenstelsel wil onder andere meer maatwerk en ruimte bieden voor individuele keuzes alsmede een betere aansluiting tussen pensioenopbouw in de tweede en derde pijler. Dat staat echter haaks op het uitgangpunt dat elk pensioen in de tweede pijler tot een levenslange pensioenuitkering moet leiden. Dat betekent namelijk dat de deelnemer die een gegarandeerde pensioenuitkering wil inkopen met kapitaal dat is opgebouwd via een individuele beschikbare premieregeling (IBP) alleen kan kiezen voor een verzekerde oplossing. De inkoop van een levenslang pensioen bij een verzekeraar is bijzonder duur en voor de consument zeer ongunstig.
Uitvoerbaarheid kleine werkgevers	Afzender adviseert om in de toelichting aandacht te besteden aan de werkbaarheid van de afzonderlijke onderdelen van de wet voor met name kleine werkgevers.
Uitvoerbaarheid voor alle pensioenuitvoerders	Afzender adviseert om in de toelichting aan te geven hoe een goede uitvoering door alle pensioenuitvoerders van alle onderdelen van de wet is gegarandeerd.
Uitvoerbaarheid voor burgers	Afzender adviseert een ‘doenvermogen toets’ uit te voeren ten behoeve van een onderbouwd oordeel over de werkbaarheid van het nieuwe pensioenstelsel voor burgers.

Financiële effecten	Afzender adviseert om de bovengenoemde omissies in de regeldrukparagraaf weg te nemen en de totale structurele gevolgen voor de regeldruk – eventueel aan de hand van scenario's – kwantitatief in beeld te brengen conform de Rijksbrede methodiek.
Financiële effecten	Wetsontwerp biedt geen zicht op gevolgen voor ingegane pensioenen. De invoeringskosten (w.o. advieskosten) zijn naar verwachting bijzonder hoog.
Mutaties met terugwerkende kracht	Biedt een oplossing voor mutaties met terugwerkende kracht die niet doorwerken in de persoonlijke vermogens, zoals resultaat op kosten en op risicodekking. Hiervoor is niet langer onverdeeld vermogen beschikbaar. Afzender suggereert een extra reserve ('stroppenpotje') mogelijk te maken. Afzender stelt voor om overige actuariële resultaten te delen via de solidariteitsreserve.
Pensioenadministratie	Ons advies is het vermogen dat voor een deelnemer vanuit zowel reguliere als compensatiepremies wordt opgebouwd, als één vermogen te administreren. Hier worden dan zowel deelnemerscommunicatie, toebedelingsregels als verslaglegging op gebaseerd. Elk eventueel onderscheid in vermogen ontstaan vanuit reguliere- of compensatiepremie, zal effect hebben op de gehele administratieketen. Elk werk- en systeemproces en elke communicatie-uiting zou hier rekening mee moeten houden. Indien voor de verslaglegging onderscheid noodzakelijk is tussen welk onderdeel van het vermogen voortkomt uit welk onderdeel van de financiering, zal dit een grotere impact hebben. Duidelijkheid vanuit de wetgever dat onderscheid niet hoeft en/of niet mag, kan complexiteit voorkomen.

H14. Overgangsrecht

Subonderwerp	Samenvatting
Invoering – nieuwe werkgevers	Onmiddellijke werking voor nieuwe werkgevers is problematisch, zeker omdat wet en lagere regelgeving kort vóór inwerkingtreding vaststaan.
Overgangsrecht – wijziging pensioenregeling	Verduidelijk wanneer sprake is van wijziging op ondergeschikte punten. Biedt ruimte voor wijziging van bestaande regelingen die binnen het in 2021 geldende kader vallen.
Eerbiedigende werking – budgetneutraal	Wat betekent budgetneutraliteit bij verzekerde pensioenregelingen en is dit voor de werkgever in beginsel het uitgangspunt bij verzekerde regelingen, of door hem gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht of niet.
Eerbiedigende werking – budgetneutraal	Ons voorstel is om de stichting algemeen pensioenfonds toe te voegen aan het voorgestelde artikel 220e, eerste lid, onderdeel a, Pensioenwet. Op deze manier kan door werkgevers gebruik worden gemaakt van het overgangsrecht progressieve premies als het een uitkeringsovereenkomst betreft.
Eerbiedigende werking – gelijke behandeling	Levert het aanbieden van een andere pensioenregeling aan nieuwe deelnemers geen ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid op?
Eerbiedigende werking - uitkeringsovereenkomsten	De wijze waarop de voorwaarden voor de eerbiedigende werking zijn vormgegeven, begrijpen wij echter niet als het gaat om de eis dat uiterlijk op 31 december 2021 sprake moet zijn van een progressieve premie. Begrijpen wij goed dat om in aanmerking te komen voor eerbiedigende werking van de uitkeringsovereenkomst deze uiterlijk op 31 december 2021 omgezet moet worden in een premieregeling met een progressieve premie?
Eerbiedigende werking – tussentijdse wijziging	Onduidelijk is verder hoe het overgangsrecht uitwerkt indien een onder het overgangsrecht vallende pensioenregeling na 1 januari 2022 gewijzigd wordt in een pensioenregeling met eveneens een progressieve premie. Daar staat tegenover dat niet wordt voldaan aan de gestelde eis dat de pensioenregeling, om in aanmerking te komen voor het overgangsrecht, reeds op 31 december 2021 bestaat. Meer duidelijkheid is op dit punt gewenst.
Eerbiedigende werking – tussentijdse wijziging	De voorgestelde wettekst en de toelichting maken niet duidelijk of en tot op welke hoogte nog sprake kan zijn van wijzigingen in een bestaande regeling zonder dat hierdoor een nieuwe regeling ontstaat, waarop het overgangsrecht (dus) niet van toepassing is.
Eerbiedigende werking – overgang van onderneming	Bij een overstap per 1 januari 2022 naar een nieuwe werkgever kan geen sprake meer zijn van een progressieve premie voor de pensioenopbouw van de betreffende werknemer. Hoe zit dit indien zich een overgang van onderneming voordoet als bedoeld onder Richtlijn 2001/23/EG, waarbij de onder het overgangsrecht vallende pensioenregeling van de vervreemder wordt overgenomen door de verkrijger. Ook de verkrijgende werkgever dient alsdan onder het overgangsrecht de betreffende pensioenregeling op basis van een progressieve premie toe te kunnen blijven passen totdat de deelneming wordt beëindigd. Deze nuancering zou in de memorie opgenomen dienen te worden.
Eerbiedigende werking – excedentregeling	Er zijn, bijvoorbeeld, ook (vrijwillige) bedrijfstakpensioenfondsen die een excedentregeling uitvoeren op basis van een progressieve premie. Het verdient aanbeveling om toe te lichten waarom deze dan ook niet het overgangsrecht deelachtig zijn zoals verzekeraars met een progressieve premie.
Eerbiedigende werking – reikwijdte	Maak eerbiedigende werking ook mogelijk voor fondsen met progressieve premies. Ook bij OPF of APF is invaren (dubbele transitie) niet altijd wenselijk.

Eerbiedigende werking – overstap naar andere werkgever	Nadelige consequenties voor de pensioenopbouw kunnen substantieel zijn. Het is van belang dat het parlement goed en compleet inzicht krijgt in de potentiële gevolgen van deze keuze, en dat werknemers zo goed mogelijk worden gewaarschuwd voor een potentieel lagere pensioenopbouw bij een baanwisseling.
Eerbiedigende werking – informatieplicht	Schrap de verplichting om werknemers te informeren over gevolgen overstap naar leeftijdsonafhankelijke premie. Dit werkt als een waarschuwing om niet van baan te veranderen.
Eerbiedigende werking	Pas eerbiedigende werking toe op niveau regeling, ook voor nieuwe werknemers. Zo niet, dan kunnen zij minder pensioen opbouwen.
Uitzonderingsgrond – wat wordt verstaan onder nieuwe pensioenregeling Eerbiedigende werking	Graag zien wij expliciet opgenomen dat het onderbrengen van de pensioenregeling bij een andere pensioenuitvoerder niet wordt verstaan als een nieuwe pensioenregeling. Afzender ziet in eerbiedigende werking geen goede oplossing. Mocht dit echter blijven bestaan, dan pleit afzender ervoor om het voor werkgevers mogelijk te maken dat zij een knip mogen zetten op de leeftijd dat de eerbiedigende werking negatief uitpakt. De eerbiedigende werking is alleen positief voor werknemers die op of boven de leeftijd zitten waar de vaste premie lager is dan de progressieve premie. Een keuzemogelijkheid voor bedrijven om voor oudere werknemers de progressieve premie te behouden en voor jongere werknemers al wel direct over kunnen gaan naar de vaste premie, is daarom wenselijk. Afzender ziet dit als een kleine pleister op een grote wond gezien de vele situaties die door deze schijnoplossing niet worden geadresseerd.
Eerbiedigende werking	Afzender verzoekt enkele aspecten van het overgangsrecht te verduidelijken.
Eerbiedigende werking	Bij keuze voor eerbiedigend werking zijn transitiebepalingen niet van toepassing. Risico dat dit de keuze voor een nieuwe regeling op oneigenlijke gronden beïnvloedt. Afzender stelt voor om werkgever keuze voor eerbiedigende werking te laten onderbouwen. Hierbij meenemen op basis van welke criteria in de toekomst wordt overgestapt op leeftijdsonafhankelijke premies.
Overgangsrecht - reikwijdte	Geldt voor een werkgever die zich na de invoeringsdatum aansluit bij een bestaande pensioenregeling van fonds X het overgangsrecht of moet worden voldaan aan de nieuwe eisen?
Overgangsrecht in transitieperiode	Na inwerkingtreding van de wet moet een gewijzigde pensioenregeling voldoen aan de nieuwe wettelijke kaders. Consequentie kan zijn dat sociale partners tot het transitiemoment moeten vasthouden aan een onhoudbare regeling. Verduidelijk welke wijzigingen nog wel binnen het bestaande kader mogelijk zijn, en welke niet.
Voortzetting vrijwillige excedentregelingen	Naar de mening van afzender kan de volgende passage op pagina 152 van de MvT in dit geval verwarrend werken: "Tot slot wordt opgemerkt dat ook vrijwillige excedent-regelingen met progressieve premies na 2026 kunnen worden voortgezet. Daarbij geldt immers dezelfde problematiek als bij basisregelingen met een progressieve premie. Hiervoor gelden dezelfde randvoorwaarden als voor basisregelingen met een progressieve premie die worden voorgezet." Uit deze tekst blijkt dat een dergelijke vrijwillige regeling een leeftijdsonafhankelijke premie moet aanhouden, anders zou overgangsrecht niet nodig. Afzender denkt dat het goed is ook hier een onderscheid te maken tussen de PW en de Wet LB 1964. Vanuit de PW geldt die eis niet, maar vanuit de Wet LB 1964 wel. In artikel 38q van de Wet LB 1964 wordt daarom een uitzondering gemaakt, maar er wordt wel een link gelegd met het overgangsrecht uit artikel 220e PW. Volgens afzender is dit niet helemaal sluitend omdat er voor deze regelingen geen sprake is van 'in afwijking van artikel 17' zoals in artikel 220e PW is geformuleerd.
Overgangsrecht – wie besluit	Wie besluit of gebruik kan worden gemaakt van overgangsrecht? De conceptwetsteksten en de Memorie van toelichting zijn tegenstrijdig op dit punt.

	Afzender is van mening dat de beslissing over het wel-of-niet continueren van de bestaande premieregeling moet worden genomen in het arbeidsvoorwaardelijk overleg en niet uitsluitend door de werkgever. Het dient duidelijk in de wet- en regelgeving te worden vastgelegd dat de arbeidsvoorwaardelijke partijen pas na het horen van de gepensioneerden en gewezen deelnemers een beslissing nemen over het wel of niet continueren van bestaande premieregelingen.

H15. Artikelsgewijze toelichting

Subonderwerp	Samenvatting
18d, eerste lid Wet LB - vervallen intentieverklaring	Laat deze wijziging z.s.m. in werking treden.

Opmerkingen bij wetsartikelen

Subonderwerp	Samenvatting
Artikel I-A	Bij artikel I-A: in artikel 1 lid 10 staat, dat de definitie van uitkeringsovereenkomst vervalt. De artikelsgewijze toelichting vermeldt hier niets over. Welke status krijgen overeenkomsten indien niet wordt ingevaren (bijv. premievrije 4%-contracten bij een verzekeraar)?
Artikel 10b	Is collectief beleggen en toedelen in de opbouwfase mogelijk?
Artikel 19, lid 2	Bij artikel I-K: artikel 19 lid 2 is gebaseerd op een arrest van de Hoge Raad. Hoewel de overeenkomst niet al te licht kan worden gewijzigd stelt afzender twee aanpassingen voor: 1) om de belangen van ex-deelnemers beter te beschermen dienen bonden expliciet een positie te hebben bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst en 2) de werkgever dient betrokkenen te informeren over de wijziging.
Artikel 49, lid 2	Bij artikel I-Z wordt in artikel 49 lid 2 gewijzigd dat post per mail verstuurd mag worden als een mailadres aanwezig is en anders per post verstuurd moet worden. Hier wordt geen recht gedaan aan het bestaan van de Berichtenbox. Na schriftelijk zou moeten worden ingevoegd 'of via de Berichtenbox'. Hierbij staat voorop dat de Berichtenbox wel goed toegankelijk moet zijn voor deelnemers.
Artikel 61, lid 3	Bij artikel I-KK: art 61 a lid 1 stelt, dat vrijwillige voortzetting mogelijk is voor ten hoogste drie jaar. Op pagina 133 MvT wordt toegelicht waarom de termijn maximaal drie jaar is. In de artikelsgewijze toelichting op pagina 170 staat, dat partijen een langere duur dan drie jaar kunnen afspreken. Praktische vraag is hoe de uitvoering plaatsvindt indien het kapitaal voor het OP bij een PPI is ondergebracht. Deze mag immers geen risico's verzekeren en zal dus premies moeten overboeken naar een verzekeraar.
Artikel I-BBB	De wijziging in artikel I-BBB lijkt een kleine wijziging, maar heeft tot gevolg dat Raden van Toezicht instemmingsrecht krijgen op het beleid omtrent uitvoeringsreglementen. Tot dusverre is het enige beleid dat instemmingsrecht heeft, het beloningsbeleid. Het verlenen van instemmingsrecht op beleidsonderdelen, anders dan beloningsbeleid wat vanuit de governance begrijpelijk is, maakt de rollen en verantwoordelijkheden onnodig diffuus. Hoe zit het bijvoorbeeld met aansprakelijkheid als het bestuur het beleid en direct het uitvoeringsreglement wil aanpassen, de Raad van Toezicht houdt de instemming aan en er ontstaat een geschil met een werkgever over het reglement?
Artikel 150f	Bij artikel I-QQQ: in art. 150f lid 2 is sprake van een gewezen werknemer, met recht op premievrije voortzetting. Is de aanname juist, dat deze bepaling ook ziet op een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en nog gedeeltelijk werkt? Merk op dat ook een werknemer, die volledige premievrijstelling krijgt verzekeringstechnisch gezien een actieve deelnemer is en dus geen gewezen deelnemer.
Artikel 150l	Bij artikel I-QQQ wordt een artikel 150l ingevoegd waar in het eerste lid staat dat er collectief wordt overgedragen tenzij dit onevenredig ongunstig uitpakt voor een deelgroep in het pensioenfondsbestand. Volgens het vierde lid gaat het fonds akkoord tenzij het tot een onevenwichtig nadeel leidt bij een deelgroep. Naast het inconsistent gebruiken van termen, zijn deze niet gedefinieerd en wordt deze toets nu dus twee keer gedaan. Doordat het fonds de toets ook moet doen, is er daarmee een procesrisico ingebracht richting de fondsen. Afzender acht dit risico te groot en vraagt de minister dit risico te reduceren.
Artikel 120 PW	In artikel 120 Pensioenwet is en blijft opgenomen dat als een pensioenfonds een vrijwillige premieovereenkomst uitvoert, de werkgever ten minste 10% van de premie van de vrijwillige pensioenregeling bijdraagt. Geldt deze

	bepaling ook als werknemers het door de werkgever aangeboden pensioen vrijwillig kan aanvullen bij het pensioenfonds? Indien dat de bedoeling is, dan is geen sprake van een gelijk speelveld met verzekeraars en ppi's, waar een dergelijke vrijwillige aanvulling zonder een premiebetaling door de werkgever kan plaatsvinden. De vraag is ook of deze bepaling nog nodig is in de Pensioenwet, gezien het feit dat alleen nog maar premieovereenkomsten aangeboden mogen worden en de overheid ook wenst dat deelnemers keuzes kunnen maken om zelf bij te sparen.
Artikel 38 PW	Omwille van de transparantie geeft afzender in overweging om artikel 38 Pensioenwet op bepaalde punten uit breiden (de nieuwe tekst is onderstreept): a. Een opgave van de verworven pensioenaanspraken, <u>inclusief een opgave van de toe- of afname van het pensioenkapitaal in het voorafgaande kalenderjaar met een specificatie van de wijze waarop deze toe- of afname op basis van de verschillende toedelingsmechanismes heeft plaatsgevonden</u>. e. voor zover van toepassing, informatie over de solidariteitsreserve <u>en de toedelingsmechanismes en wie bevoegd is om de toedelingsmechanismes te wijzigen</u>.
Artikel 220e PW	De kennelijke bedoeling van de wetgever is (blijkens pagina 195 van de memorie van toelichting) dat deze uitkeringsovereenkomsten uiterlijk 1 januari 2026 omgezet moeten zijn naar een premieovereenkomst. Wij achten dit kennelijk bedoelde gevolg echter niet voldoende geborgd in het conceptwetsvoorstel. Hoofdstuk 6b. is immers - blijkens het bepaalde in het voorgestelde artikel 150b lid 1 sub c van de Pensioenwet - niet van toepassing indien gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht bedoeld in artikel 220e van de Pensioenwet. Wij adviseren om duidelijker tot uitdrukking te brengen dat (ook) de uitkeringsovereenkomst uiterlijk 1 januari 2026 moet zijn omgezet naar een premieovereenkomst.
Artikel 220g PW	Wat geldt tussen de periode dat de werkgever de pensioenovereenkomst heeft gewijzigd (uiterlijk 1 januari 2024) en het moment dat de pensioenuitvoerder deze gaat uitvoeren (uiterlijk 1 januari 2026)? Op grond van artikel 23 van de Pensioenwet moet de pensioenovereenkomst onmiddellijk zijn ondergebracht bij een pensioenuitvoerder, maar dat zal voor de gewijzigde pensioenovereenkomst dus niet het geval zijn. Wij adviseren de wetgever hier meer duidelijkheid te scheppen. De huidige tekst van artikel 220g van de Pensioenwet (artikel 214e Wet verplichte beroepspensioenregeling) achten wij in dit verband niet toereikend.
Artikel 150l PW	Artikel 150l lid 1 van het conceptwetsvoorstel bevat het standaard invaarpad met verschillende open normen, te weten de toets van "onevenredige ongunstigheid" bij aanwending van pensioenaanspraken en -rechten bij waardeoverdracht (lid 1), de toets van "evenwichtigheid" bij het besluit van de werkgever tot waardeoverdracht (lid 2) en de toets van "onevenwichtig nadeel" bij het al dan niet afwijzen door de pensioenuitvoerder van het verzoek tot waardeoverdracht (lid 4). Het is onduidelijk wat de betekenis is van deze verschillende open normen en hoe deze zich tot elkaar verhouden. Dit kan resulteren in rechtsonzekerheid.
Artikel 25 eerste lid	De Wtp schrijft in het voorgestelde artikel 25, eerste lid, onderdeel f, Pensioenwet voor dat in de uitvoeringsovereenkomst wordt opgenomen een regeling met betrekking tot de uitgangspunten, regels en procedures ten aanzien van een solidariteitsreserve. De Wtp gaat daarin verder dan de hoofdlijnennota. De hoofdlijnennota stuurde aan op vastlegging in het pensioenreglement van opgenomen onderdelen a, b, c en e. De uitvoeringsovereenkomst werd niet als basis voor vastlegging genoemd. Vastlegging in het pensioenreglement is ons inziens ook een meer logische benadering. De uitvoeringsovereenkomst c.q. het uitvoeringsreglement heeft tot doel invulling te geven aan de rechtsverhouding tussen pensioenuitvoerder en werkgever. Slechts voor zover

	aspecten van de solidariteitsreserve leiden tot rechten of plichten in die rechtsverhouding (bijvoorbeeld ten aanzien van financiering), zou dat in de uitvoeringsovereenkomst thuishoren. De Wtp kan aan kracht winnen door in het nieuwe artikel 25, eerste lid, onderdeel f, de voorbeelden te schrappen en dit aan de betrokken partijen over te laten.
Artikel 10-nieuw (karakter pensioenovereenkomst)	Met name in rechtstreeks verzekerde regelingen komt het zeer regelmatig voor dat de werkgever een premieovereenkomst als bedoeld in artikel 10, onderdeel c Pensioenwet met zijn werknemer afsluit, waarbij een deelnemer zelf mag bepalen voor welke van de in de memorie van toelichting genoemde drie varianten hij deze beschikbare premie gebruikt. Ongeacht welke keuze hij maakt, blijft op basis van de huidige wettekst sprake van één premieovereenkomst. Door de in de consultatieversie Wet toekomst pensioenen gekozen opzet, met telkens een punt komma achter elk onderdeel en het woordje "of" voor het laatste onderdeel, alsmede de toelichting waarin wordt gesproken over vier premieovereenkomsten die worden onderscheiden, houdt het maken van de hiervoor genoemde keuze steeds een wijziging van de pensioenovereenkomst in. Dit lijkt een onwenselijke situatie.
Artikel 10-nieuw (karakter pensioenovereenkomst)	Het partnerpensioen vóór pensioendatum en het arbeidsongeschiktheidspensioen (beide uitsluitend mogelijk op risicobasis) zijn volgens de voorgestelde Wet toekomst pensioenen nog een uitkeringsovereenkomst zijn. Aan art. 10-nieuw Pensioenwet moet een nieuw tweede lid worden toegevoegd, luidende: "de pensioenovereenkomst inzake een nabestaandenpensioen op risicobasis en/of een arbeidsongeschiktheidspensioen houdt een uitkeringsovereenkomst in".
Artikel 81b	In de nieuwe premieovereenkomsten is tussentijdse omzetting in een vastgestelde uitkering nog een optie en blijft er behoefte aan een waardeoverdracht ex artikel 81b Pensioenwet, zodat dit artikel niet hoort te vervallen.
Aankondiging van lagere regelgeving	- Afzender acht het ongewenst dat sommige delegatiebepalingen vrijwel onbegrensd zijn. Zoals artikel 10a ('onder meer'), artikel 63a, 102a en 150e. - Facultatieve delegatiebepalingen zijn ook ongewenst. De wetgever wekt hiermee de indruk dat de regelgeving nog niet geheel is doordacht en dat is nu juist wat wij wel willen. Dit geldt in het bijzonder voor facultatieve delegatiebepalingen, zoals de artikelen 2a, 10a, 10b, 10c, 150h, 150m, 150n. - In aanvulling op het bovenstaande wil afzender dat de wetgever de noodzaak tot lagere regelgeving grondig onder de loep neemt waar het gaat om de invulling door de lagere wetgever en/of toezichthouder(s). Voorbeelden zijn 102a en 105 PW. - Andere voorbeelden (niet bedoeld als limitatieve opsomming) waarbij open normen, gericht aan pensioenfondsen, door de lagere wetgever (kunnen) worden ingevuld zijn de open norm voor het vaststellen van de solidariteitsreserve (artikel 10c) en de risicohouding (artikel 52b).
Aankondiging van lagere regelgeving	Lagere regelgeving moet ruimte laten voor fondsspecifiek maatwerk. Open nomen bieden ruimte voor innovatie.
Lagere regelgeving	Laat open normen niet door toezichthouders alsnog rule-based maken. Voorbeeld: invaarmethode.
Lagere regelgeving - procedure	Consulteer ook over de AMvB's
Lagere regelgeving	Formuleer delegatiegrondslagen zo nauwkeurig mogelijk, zodat noodzaak duidelijk is en bevoegdheid is begrensd.
Artikel 63a	Wij stellen voor om dit artikel op te splitsen in twee artikelen. Nu is niet altijd helder welke bepaling op welke premieovereenkomst van toepassing is.

Artikel 120 PW	- De voorwaarden waaronder deelnemers mogen deelnemen in vrijwillige onderdelen van door pensioenfondsen uitgevoerde 60 pensioenregelingen zijn vastgelegd in de afspraken inzake taakafbakening tussen verzekeraars en pensioenfondsen. - Gesteld kan worden dat er behoefte is aan een structurele aanpassing van de taakafbakeningsafspraken om ze beter te laten aansluiten op de nieuwe wereld van premieregelingen en nettopensioenregelingen. - Zolang die nieuwe afspraken er niet zijn dient er gehandeld te worden in de geest van de bestaande taakafbakeningsafspraken.
Artikel 150g	Artikel 150g gaat over het hoorrecht van de vereniging van pensioengerechtigden. De vereniging moet aantonen een substantieel gedeelte van alle pensioengerechtigden van het pensioenfonds te vertegenwoordigen. Wat is een substantieel gedeelte? Die eis is niet acceptabel. Het aantal leden is wettelijk niet bepalend voor de vertegenwoordigingsbevoegdheid van de betreffende vereniging van gepensioneerden, zoals ook niet bij de vakbonden het geval is.
Artikel 150i	Artikel 150i geeft bevoegdheid aan werkgevers om het pensioenfonds te verzoeken niet over te gaan collectieve waardeoverdracht. Dit recht dient ook te worden gegeven aan de vertegenwoordigende verenigingen van gepensioneerden.
Art 35 lid 2	Volgens dit artikel dienen in het pensioenreglement bepalingen opgenomen te worden over de risicohouding per leeftijdscohort. In de memorie van toelichting wordt geen verdere toelichting gegeven. We gaan ervan uit dat hiermee wordt gedoeld op de regels en procedures bij het vaststellen van de risicohouding per leeftijdscohort.
Art. 58	Wij stellen 2 oplossingen voor: - Graag in artikel 58 lid een tot en met vier PW telkens 'in dezelfde pensioenregeling' te vervangen door 'in de door dezelfde pensioenuitvoerder uitgevoerde dezelfde pensioenregeling'. - In artikel 83 PW een expliciete grondslag voor deze carve out op te nemen.
Art. 61a	In dit artikel wordt verwezen naar artikel 55 lid 5 PW. Onze indruk is dat verwezen zou moeten worden naar artikel 55 lid 4 PW.
Art 83	De verplichting vervalt om alle betrokkenen schriftelijk te informeren over de collectieve waardeoverdracht. Er is dan niet meer geregeld op welke wijze de pensioenuitvoerder de betrokkenen informeert. Dit kan dan bijvoorbeeld ook elektronisch of via een website met attendering. In de memorie van toelichting staat dat de informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder geschiedt. De wetgever heeft eerder in de PW ervoor gekozen niet expliciet te maken op wie de informatieplicht rust bij collectieve waardeoverdracht. De wetsgeschiedenis laat ook zien dat de wetgever ook niet heeft beoogd dat de pensioenuitvoerder de communicatie verzorgt in het kader van artikel 83 PW.
Art 150b	Artikel 150b PW gaat over specifieke voorschriften tijdens de transitieperiode. Graag zouden wij een verduidelijking willen dat artikel 150b PW niet van toepassing is voor: - a. op 31 december 2021 bestaande pensioenregelingen met een leeftijdsonafhankelijke staffel met nabestaandenpensioen; en - b. op 31 december 2021 bestaande pensioenregelingen met uitsluitend nabestaandenpensioen.
Art. 220e	Het zou goed zijn om de nettopensioenregeling en de brutopensioenregeling in samenhang te bezien. Als de eerbiedigende werking geldt voor de brutopensioenregeling dan ligt het voor de hand dat de eerbiedigende werking ook van toepassing is op de nettopensioenregeling. Hierdoor kunnen beide regelingen gelijktijdig worden

	aangepast. Bovendien zou anders alleen voor de aanpassing van de nettopensioenregeling een transitieplan moeten worden opgesteld. Overigens zouden de transitiebepalingen niet van toepassing moeten zijn op vrijwillige regelingen. Voor huidige premiebetalende kapitaalovereenkomsten dient dezelfde handelswijze toegepast te worden zoals bij rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten. Hierdoor kunnen deze kapitaalovereenkomsten gedurende de transitieperiode worden omgezet naar premieovereenkomst met een progressieve staffel.
Art. 220e **Art. 220g**	Eerbiedigende werking voor arbeidsongeschikte deelnemers (uiterlijk op 31 december 2025) met vrijstelling van premiebetaling ontbreekt in de Pensioenwet. Volgens de memorie van toelichting is de eerbiedigende werking in het fiscale kader wel opgenomen. We stellen voor dat deze premievrijstelling (met een stijgende premie) voortgezet kunnen worden, en daarmee ook opbouw van pensioen in uitkeringsovereenkomsten en kapitaalovereenkomsten blijft toegestaan. Voor premievrij gemaakte pensioenregelingen ontbreekt het overgangsrecht. (behoudens het premievrij nabestaandenpensioen (art. 220f) en gelijke behandeling m/v (art. 220c)).
Artikel 48 lid 3 – Artikel 49	Omdat artikel 48 lid 3 spreekt van 'informatie', zal dit overeenkomstig de keuze van de deelnemer elektronisch, schriftelijk of via de website verstrekt moeten worden (artikel 49 PW). Hoe verhoudt dit zich tot artikel 48a PW keuzebegeleiding en de eisen die daar gesteld worden?
Wet Loonbelasting **art.18d, 1** **(blz 201 MvT)**	"In het eerste lid wordt voorgesteld dat de ingangsdatum van een ouderdomspensioen kan worden vervroegd tot ten hoogste tien jaar voor het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer de leeftijd bereikt die tien jaar lager is dan de pensioengerechtigde leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet." Vervroegen mag tot 10 jaar vóór AOW-datum. In de MvT vermeld lijkt dit 20 jaar te zijn.
Art 18 en 18f Wet LB	Tekst over premiecompensatie in art. 18 en 18f LB niet consistent.
Artikel 1, onder 11, begrip - solidariteitsreserve	De zinsnede 'met toekomstige opbouw' wijzigen in: 'met toekomstige opbouw of ter voorkoming van verlaging van bestaande pensioenuitkeringen'.
Artikel 19	Lid 2 wijzigen in 'voor pensioengerechtigden binnen vijf jaar na pensionering'. Toelichting: pensioengerechtigden verkeren niet meer in de situatie om de negatieve wijzigingen in de uitkering te compenseren of ongedaan te maken.
Artikel 48 wordt als volgt gewijzigd:	4. De pensioenuitvoerder bevordert dat de informatie de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde aanzet tot relevante actie. Lid 4 wijzigen in: de term 'bevordert' is te vrijblijvend, de zorgplicht van de pensioenuitvoerder moet tot uitdrukking komen. Term 'bevordert' wijzigen in 'draagt zorg voor'.
Artikel 52b. Risicohouding	2. De risicohouding wordt door de pensioenuitvoerder vastgesteld en periodiek en ten minste eenmaal in vijf jaar getoetst, waarbij (…) Lid 2 wijzigen: 'tenminste eenmaal in de vijf jaar' wijzigen in: 'gedurende vijf jaar na inwerkingtreding jaarlijks en vervolgens tenminste eenmaal in de vijf jaar. Toelichting: eerst ervaring opdoen met nieuwe stelsel, daarna consolidatie.
Artikel 55	2. Het tweede lid komt te luiden:

	2. Bij een nieuwe premieovereenkomst of een verbeterde premieovereenkomst wordt bij beëindiging van de deelneming het tot op dat moment ontstane kapitaal voortvloeiend uit de tot de beëindiging beschikbaar gestelde premies belegd tot de pensioendatum. Lid 2 toevoegen: Toevoegen na pensioendatum: 'De pensioenuitvoerder verstrekt de deelnemer schriftelijk opgave van het tot aan einde deelneming gespaarde kapitaal.'
§ 6b.4 Taken en bevoegdheden pensioenuitvoerder en uitvoeringsovereenkomst. Artikel 150i. Implementatieplan	De tekst van dit artikel is te vrijblijvend en legt te veel invloed neer bij de pensioenuitvoerder, zoals onder e. 'de wijze waarop zal worden omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten.' Gezien de publieke belangen dient de wetgever hier voorschriften toe te voegen
Pensioenrichtleeftijd	Pensioenwet verwijst hiervoor naar artikel 18a Wet LB. Term pensioenrichtleeftijd is daar geschrapt. Voorstel: neem deze op in definities en harmoniseer tussen PW en LB.
Pensioengrondslag	Zorg voor consistentie in terminologie tussen PW (art. 17 en 18) en LB (18a).
Artikel 150g	Afzender beoordeelt de voorgestelde wetstekst van artikel 150g als volstrekt ontoereikend. De Memorie van toelichting schrijft namelijk ten aanzien van het hoorrecht: "Aan de verenigingen van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers die zich hebben gemeld bij de sociale partners wordt een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit tot invaren en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en andere pensioengerechtigden zal hebben". In de voorgestelde tekst van artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen ontbreekt dat aan de verenigingen een overzicht wordt verstrekt van de beweegreden voor en gevolgen van de transitie. In de Memorie van toelichting wordt dit toegezegd. Artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen dient derhalve te worden aangevuld met het volgende artikel: • Bij het vragen van het oordeel wordt aan de vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden een overzicht verstrekt van de beweegredenen achter het transitieplan en van de gevolgen die het besluit naar verwachting voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden zal hebben.
	Artikel 150g van de Wet toekomst pensioenen dient te worden aangevuld met: • De vereniging van gewezen deelnemers of pensioengerechtigden wordt naar aanleiding van het oordeel zo spoedig mogelijk schriftelijk meegedeeld, of het oordeel niet of niet geheel wordt gehonoreerd, waarbij tevens wordt meegedeeld waarom van het oordeel of van een daarin vervat minderheidsadvies wordt afgeweken.

Overige onderwerpen benoemd in reacties

Subonderwerp	Samenvatting
Geen premie, wel recht	Komt de regel geen premie wel pensioen te vervallen? Dit punt is niet belicht in de MvT. En dat zou wel moeten, omdat de financieringssystematiek van het Nieuwe Contract of de Verbeterde Premieregeling fundamenteel afwijkt van de manier waarop een pensioenfonds thans gefinancierd wordt.
Geen premie, wel recht, mutatie met twk	Aandacht voor effect stelselherziening op 'geen premie, wel recht en voorziening voor mutaties met terugwerkende kracht (stroppenpot).
Geen premie, wel recht, mutatie met twk	Biedt ruimte om de solidariteitsreserve te gebruiken voor mutaties met terugwerkende kracht.
Taakafbakening – verbod op ringfencing	Laat het verbod op ringfencing vervallen of pas dit aan.
Taakafbakening – vrijwillige regelingen	Het wetsontwerp beperkt op formele gronden de mogelijkheid voor pensioenfondsen om een vrijwillige pensioenregeling uit te voeren. Afzender stelt voor om de mogelijkheid te verruimen als opgebouwd kapitaal wordt gebruikt voor inkoop in de collectieve variant van de WVP.
Fonds met meerdere regelingen (verplicht/niet-verplicht)	Wetsontwerp houdt onvoldoende rekening met fondsen die voor verschillende sectoren pensioenregelingen uitvoeren, met name als een deel daarvan is verplichtgesteld en een ander deel niet. Bijvoorbeeld: verduidelijk of voor een fonds dat deels is verplichtgesteld, de mogelijkheid om aan een WVP een solidariteitsreserve te koppelen per regeling geldt of voor het gehele fonds?
Uitvoering vrijwillige pensioenregelingen	Wetsontwerp bemoeilijkt vrijwillige aanvulling van het pensioen bij eigen pensioenfonds. Afzender stelt voor als alternatieve solidariteitsvoorwaarde op te nemen dat de basisregeling een NPC of collectieve WVP is.
Vrijstellingseffecten: gelijkwaardigheidstoets	De vraag is wat de implicaties hiervan zijn voor reeds aan werkgevers afgegeven vrijstellingen van verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds. Dergelijke vrijstellingen zijn veelal verleend onder de voorwaarde van financiële en actuariële gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling. Vrijgestelde werkgevers dienen hun nieuwe pensioenregeling mogelijk aan te passen op grond van de nieuwe pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds (want: eis van financiële en actuariële gelijkwaardigheid). Alle pensioenovereenkomsten worden omgezet in premieregelingen. De gelijkheidseis mag daarom niet langer impliceren dat een verzekerde uitkeringsovereenkomst moet worden uitgevoerd
Bestaande vrijstellingen	Geef aanwijzingen/richtlijnen over hoe tijdens de transitie met bestaande vrijstellingen moet worden omgegaan.
Vrijstellingsbesluit	Het VBB, Vrijstellings- en boetebesluit, behoeft verduidelijk en aanpassing. Om te beginnen ligt het voor de hand om op verzoek vrijstelling te verlenen aan een werkgever indien die een eigen pensioenregeling heeft op basis van beschikbare premie met een (leeftijdsonafhankelijke) premie die minimaal even hoog is (exclusief kosten) als de premie van het voor de sector geldende bedrijfstakpensioenfonds. Afzender adviseert primair de tekst als volgt te wijzigen: Artikel 4 lid a Op verzoek van een werkgever die een eigen cao heeft die voldoet aan lid c wordt door een bedrijfstakpensioenfonds voor alle werknemers of een deel van de werknemers van die werkgever vrijstelling verleend.
Z-score	Daarnaast voorziet het nieuwe pensioencontract in risico- en rendementstoedeling. Binnen een pensioenfonds zal dus alleen op cohortniveau sprake zijn van één rendement. Het is de vraag hoe zich dat verhoudt tot de vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000) en de

	in dat kader vast te stellen z-score en performancetoets. Het wetsvoorstel zou aan kracht winnen indien de toelichting aandacht besteedt aan de gevolgen van het wetsvoorstel voor het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000.
Binding van slapers en gepensioneerden bij sluiten / wijzigingen pensioenovereenkomst	Binding van slapers en gepensioneerden niet zonder meer geregeld; worden niet vertegenwoordigd door vakbond.
Binding van slapers en gepensioneerden	Niet duidelijk is op welke basis sprake zou zijn van een doorwerking van een rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst (met alleen de actieven?) in de rechtsverhouding van gewezen deelnemers / pensioengerechtigden.
Binding van slapers en gepensioneerden	Het consultatiedocument gaat voorbij aan het moeilijke vraagstuk of pensioengerechtigden en 'slapers' zijn gebonden aan een wijziging van de pensioenovereenkomst door (organisaties van) werkgever(s) en werknemers.
Binding van slapers en gepensioneerden	Mij is echter niet duidelijk hoe de werkgever de overeenkomst (die wat de werkgever betreft uitsluitend bestaat uit het betalen van een bepaalde premie) zou kunnen wijzigen lang nadat die premie is betaald. Ik meen derhalve dat het voorgestelde tweede lid van artikel 19 niet hoort te gelden in het nieuwe stelsel.
Binding slapers en gepensioneerden	Wijziging van pensioenovereenkomst kan geen effect hebben op gepensioneerden en gewezen deelnemers. Zij hebben geen pensioenovereenkomst meer en voor hun aanspraken of rechten is alleen het pensioenfonds verantwoordelijk.
Uitgewerkte rechtsverhouding	Kan de pensioenovereenkomst gewijzigd worden als de voormalig werkgever failliet is? Zo ja, hoe? Afzender stelt voor om – waar geen werkgever meer voorhanden is – het fondsbestuur de bevoegdheid tot invaren te geven.
Artikel 19	In de consultatieversie wordt geregeld en gecodificeerd dat een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling (art 19 PW) zich mede uitstrekt tot gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Hierbij wordt toegelicht dat: 'die rechtsverhouding wordt, zij het met gewijzigde hoedanigheid van de partijen, voortgezet in de pensioenovereenkomst. Wat is de betekenis van de nuancering 'zij het met gewijzigde hoedanigheid van de partijen'. Betekent dit dat de bewijslast van artikel 19 PW onder het nieuwe regime voor zover betrekking hebbend op gewezen deelnemers en gepensioneerden van toepassing is op het pensioenfonds? Wat is het gevolg van deze uitleg voor de werkgever?
Positie slapers	Positie van slapers krijgt te weinig aandacht in wetsvoorstel.
Individuele waardeoverdracht	Er ontstaat een verschil in individuele waardeoverdracht bij een rechtstreeks verzekerd nieuw contract en rechtstreeks verzekerde verbeterde premieregeling. Bij de eerste krijgt de deelnemer niet alle ingelegde premie mee, want deel gaat in de solidariteitsreserve. Bij de verbeterde premieregeling krijgt de deelnemer alles mee. Op grond van de PARP mag een verzekeraar hierdoor het nieuwe contract niet uitvoeren → ongelijkheid.
Individuele waardeoverdracht	Sta individuele waardeoverdracht in transitiefase ook toe bij onderdekking.
Individuele waardeoverdracht	Pauzeer waardeoverdracht in transitieperiode.
CWO voorwaarden aanpassen	Graag willen we u verzoeken de transitie naar het nieuwe stelsel zo in te richten dat de rechten van deelnemers omtrent waardeoverdracht ook in aanloop naar en tijdens de transitieperiode geborgd zijn, of dat zij ten minste nog voordat fondsen starten met de implementatie van het nieuwe stelsel eenmalig de kans krijgen hun pensioenopbouw over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder. Een suggestie om dit te bewerkstelligen is

	het egaliseren van de in artikel 71 PW en 83 WVB genoemde 'volledig door waarden worden gedekt' (100%), met de minimum beleidsdekkingsgraad onder het transitie-FTK (90%).
BTW	Volgens het consultatiedocument geeft het kabinet bij de indiening van het wetsvoorstel duidelijkheid of het nieuwe collectieve pensioencontract met zich brengt dat uitbestede vermogensbeheerdiensten onder de btw-vrijstelling voor collectieve beleggingsfondsen vallen. De Europese btw-richtlijn en de jurisprudentie van het HvJ EU en de Hoge Raad geven een duidelijk toetsingskader wanneer de btw-vrijstelling van toepassing is. De visie van het kabinet kan deze jurisprudentie uiteraard niet opzijzetten. De individuele situatie van het pensioenfonds is bepalend. De inhoud van de pensioenregeling en de mate van beleggingsrisico dat de deelnemers lopen, moet op fondsniveau beoordeeld worden. Hierbij zal de solidariteitsreserve een belangrijke rol spelen. Wij geven het kabinet in overweging om op dit specifieke punt handvatten te geven voor de praktijk.
BTW	Afzender is van mening dat, gelet op Europese regelgeving en jurisprudentie, het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling in de toekomst vrijgesteld kunnen zijn van btw.
BTW	Verzoeken het kabinet om Btw-vrijstelling te bevorderen.
BTW	Afzender meent dat het uitgangspunt zou moeten zijn dat, conform huidige jurisprudentie, een vrijstelling van btw voor vermogensbeheer geldt bij alle premieovereenkomsten, dus ook het nieuwe pensioencontract. Hoe loopt de solidariteitsreserve door bovengenoemd uitgangspunt heen? Des te hoger die reserve en/of des te meer hiervan gebruik wordt gemaakt, des te minder beleggingsrisico voor de deelnemers. Wat is op hoofdlijnen de impact van de solidariteitsreserve op de btw-vrijstelling?
BTW	Afzender toetst de nieuwe pensioencontracten aan het Unierecht en concludeert dat fondsen die deze contracten uitvoeren moeten worden vrijgesteld van Btw over pensioenbeheer en –administratie. Dit is ook wenselijk met het oog op de concurrentie met buitenlandse uitvoerders die eveneens zijn vrijgesteld. Stel fondsen voor wie invaren niet mogelijk is, ook vrij van Btw.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Respecteer bij gesloten fondsen de bestaande regeling voor premievrije voortzetting. Dit voorkomt nodeloze omzetting van de administratie en leidt voor betrokkenen tot hetzelfde pensioenresultaat.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Maak uitzondering voor premievrije pensioenopbouw in gesloten fondsen/collectiviteitskringen. Conform p. 60 mvt.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Biedt in lagere regelgeving duidelijkheid over waardering premievrijstelling. Risicovrij of met projectierendement?
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Moet bij te schrijven premie constant blijven of varieert deze conform omvang pensioenvermogen? Verduidelijk dit in wetsvoorstel.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Bij afname of toename arbeidsongeschiktheid ontstaat een resultaat in de voorziening. Hoe werkt dit door in NPC?
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Afzender doet uitgewerkte voorstellen voor regeling variabele premievrijstelling in NPC en WVP. In bijzin zet afzender vraagtekens bij regeling solidariteitsreserve in WVP.
Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid	Geldt eerbiediging premievrije voortzetting ook voor arbeidsongeschikten in wachttijd WAO (eerste jaar ziekte)? Aandacht hiervoor.
Arbeidsongeschiktheid	Afzender merkt op dat in het wetsvoorstel ter consultatie onvoldoende aandacht is besteed aan de gevolgen van de voorgestelde wijzigingen voor pensioen bij arbeidsongeschiktheid. Het collectief kunnen delen van risico's is ook voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) van groot belang.

Positie Belgische OFP's	Biedt duidelijkheid over de positie van Belgische OFP's. Zij vallen onder Belgische prudentiële regels en Nederlandse sociale en arbeidswetgeving. Zij moeten hun pensioenregeling aanpassen, maar het wettelijk transitiekader is niet van toepassing.
Grensoverschrijdende uitvoering	Wetsontwerp brengt prudentiële bepalingen onder bereik sociale arbeidswetgeving. De transitie-artikelen blijven hier juist buiten.
Grensoverschrijdend	Verduidelijk voor buitenlandse uitvoerders welke onderdelen van het wetsontwerp vallen onder sociaal en arbeidsrecht en welke onder prudentieel. Beslissingen m.b.t. risicohouding en risicotoedeling lijken nu sociaal en arbeidsrecht (NL wet) en het beleggingsbeleid prudentieel (wet lidstaat). Hoe kan dit worden ingericht? DNB wordt bevoegd om (bijvoorbeeld) transitieplan te toetsen, terwijl buitenlands fonds valt onder buitenlandse toezichthouder.
Grensoverschrijdend	Invaren is voor Belgische fondsen niet mogelijk als artikel 150 PW onder sociaal arbeidsrecht zou vallen**.** Biedt hierover duidelijkheid.
Afkoopgrens	Afzender stelt voor om de grens te relateren aan kapitaal i.p.v. bedrag uitkering.
Aflegging verantwoording	Afzender is van mening dat een pensioenfonds niet onder de normale werking van het enquêterecht uit het burgerlijk wetboek moet kunnen uitkomen door het uitbesteden van de uitvoeringsorganisatie waarmee het onder de instellingsplicht voor een ondernemingsraad uitkomt. Afzender raadt dan ook aan om artikel BW2:344 een lid c toe te voegen als volgt: c. het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds (c.q. de verplicht gestelde pensioenuitvoerder indien die mogelijk geboden wordt).
Terminologie MvT	De termen leeftijdsgroepen, leeftijdscohorten en deelnemersgroepen lopen in de MvT door elkaar.
Open normen	Afzender stelt meer principle based wetgeving, meer open normen, toezichthouder terughoudender rol.
Toezichtsbevoegdheden	Wij merken op dat de nieuwe artikelen in de Pensioenwet ertoe leiden dat ook een aanpassing van artikel 151 Pensioenwet t.a.v. de toezichtsbevoegdheden nodig is. Hierover gaan wij graag nader in gesprek.
Toezichttoets	We zullen in de toezichttoets ook aandacht besteden aan de uitvoeringsaspecten van het toezicht op de naleving van wetsvoorstel en de impact van het wetsvoorstel op haar werkwijze en organisatie. Afzender zal de organisatorische implicaties ook bespreken met andere betrokken ministeries.
Rol adviseurs	We roepen op om bij de voorbereiding van de markt aandacht te besteden aan de rol van de adviseurs en hun vragen, zodat zij zich voldoende kunnen voorbereiden op het adviseren van werkgevers- werknemersorganisaties en deelnemers.
Pensioenadministraties - Risico's op correctie na transitie	Het is van groot belang dat datakwaliteit van pensioenadministraties vóór de transitie op orde is, ivm juiste toedeling van individuele vermogens. Belangrijk dat wordt vastgelegd hoe om te gaan met administratieve correcties na het transitiemoment, die met terugwerkende kracht impact kunnen hebben op de transitie zelf, en op welke wijze deze gefinancierd worden. Wettelijke verankering borgt dat hier vooraf beleid voor wordt geformuleerd, zodat discussie achteraf zo veel mogelijk wordt voorkomen.
Besluitvorming beroepingspensioenfondsen	Bij Brpf'en is het de beroepspensioenvereniging die, evenals de sociale partners bij een Bpf en een Opf, de regeling vaststellen waarna het pensioenfonds, na opdrachtaanvaarding, deze uitvoert. Bij vrijwel alle beroepspensioenfondsen zijn de pensioengerechtigden lid van de beroepspensioenvereniging. Maar bij de beroepspensioenvereniging van de loodsen is dat niet het geval. Dit wordt onwenselijk geacht omdat 2/3 van de belanghebbenden gepensioneerd is.

URM-methodiek	Scenarioset DNB gaat in belangrijke mate fondsbeleid bepalen. Dit belemmert maatwerk en levert minder robuust beleid op.
Uniforme scenarioset	Uniforme scenarioset is ongeschikt voor vaststellen fondsbeleid. Biedt ruimte voor fondsspecifieke ALM.
Parameters	Scenarioset DNB houdt onvoldoende rekening met kans op hoge inflatie en (waargenomen) standaarddeviatie. Bereken het aandelenrendement op basis van een risicopremie.