

Consultatiestorm Wet Toekomst Pensioenen - deel 2

11-05-2021 | Door Rachel van den Braak en Erik Beckers beiden werkzaam bij Juridische Zaken Athora Netherlands



In deel 1 over de consultatiestorm besteedden we aandacht aan opvallende zaken uit het consultatiedocument over pensioencontracten die worden uitgevoerd door pensioenverzekeraars en PPI's. We schreven over wat wanneer kan of moet wijzigen. In dit deel komen de onderwerpen informatieverstrekking, de keuze voor een vast of variabel pensioen als default uitkering en keuzebegeleiding aan de orde. Wie zou er aan het stuur kunnen - of zelfs moeten - zitten zodat de informatie en keuzes ertoe leiden dat de deelnemer op pensioendatum voldoende pensioen heeft?

Meer en geïndividualiseerde informatieverstrekking door pensioenuitvoerders

Pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor het tijdig informeren van betrokkenen met correcte, duidelijke en evenwichtige informatie.¹ Dit geldt richting de (gewezen) deelnemers over bijvoorbeeld de premie en de bestemming daarvan. Daarnaast dient de persoonlijke informatie aan te sluiten bij de informatiebehoefte en kenmerken van het betreffende individu.² Die verantwoordelijkheden veranderen niet. Er komen wel nieuwe verantwoordelijkheden bij.

“Call to action”

Een nieuwe verantwoordelijkheid voor pensioenuitvoerders is de zogenaamde “call to action”. Hierbij moet de informatie het betreffende individu stimuleren om tot een zo concreet mogelijke actie over te gaan.³ Een actie is bijvoorbeeld nagaan of er later voldoende pensioen is⁴ en zo niet het individu wijzen op rekentools waarmee

¹ Artikel 48 lid 1 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

² Hieronder vallen de (gewezen) deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde;

Artikel 48 lid 2 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

³ Artikel 48 lid 4 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁴ p. 112-113 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen



het benodigd pensioen kan worden berekend⁵ om vervolgens pensioen aan te vullen of op een andere wijze de financiële situatie voor later te verbeteren. Maar ook het wijzen op wanneer relevante informatie aan de pensioenuitvoerder moet worden doorgegeven valt hieronder, zoals de start- en einddatum van een partnerrelatie van een ongehuwde samenwoner.⁶

Geen voorgeschreven modellen

De cijfermatige informatieverstrekking door pensioenuitvoerders wordt minder belangrijk door het toenemend belang van de website mijnpensioenoverzicht.nl.

⁵ p. 165 -166 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁶ Artikel 1 en 2a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen. Deze type partnergegevens ontvangt de uitvoerder niet automatisch uit de basisregistratie personen (Brp).

Deze informatieve website biedt naast gepersonaliseerde cijfers over de AOW en pensioen steeds beter inzicht in de gevolgen van gebeurtenissen op zijn of haar pensioen. Wel moeten pensioenuitvoerders de verwachte pensioenuitkering blijven tonen in drie scenario's.⁷ Dit zijn een pessimistisch-, een verwacht- en een optimistisch scenario, te berekenen aan de hand van een Uniforme Rekenmethodiek (URM).⁸ Deze rekenmethode biedt het individu inzicht in de koopkracht en de risico's die samenhangen met de pensioenopbouw. Het tonen van het verwachte pensioen op basis van drie scenario's maakt dat duidelijk volgens de wetgever.

Pensioenuitvoerders hoeven in de toekomst geen voorgeschreven uniforme modellen te gebruiken, zoals het huidige Pensioen 1-2-3 en de Uniforme Pensioenoverzichten.⁹ De inhoud uit deze modellen blijft echter wel van belang. Zonder verplichte uniforme modellen kunnen pensioenoverzichten van pensioenuitvoerders hierdoor beter aansluiten op de doelgroep, zo is de gedachte. De wetgever acht het belangrijker dat pensioenuitvoerders de (gewezen) deelnemers activeren door ze te helpen te begrijpen met welk doel de informatie wordt verstrekt en wat hiermee kan worden gedaan.¹⁰ Dit wordt via een open norm expliciet vastgelegd als verplichting voor pensioenuitvoerders.

De nieuwe informatiebepalingen gelden volgens de planning zoals minister Koolmees op 10 mei jongstleden aan de Tweede Kamer beschreef vanaf uiterlijk 1 januari 2023 en er geldt geen overgangsrecht.¹¹ Dit terwijl de concrete invulling van deze informatiebepalingen nog niet bekend zijn. Deze worden namelijk nog in lagere wetgeving nader bepaald.

Informatievoorschriften transitieperiode

In de transitieperiode gelden er nog extra informatievoorschriften voor de pensioenuitvoerder. Deze extra voorschriften zijn in ieder geval verplicht als de werkgever gehouden is om een transitieplan te maken¹² en komen in beeld nadat het transitieplan door de werkgever bij de pensioenuitvoerder is ingediend. In feite ziet deze

verplichte informatie op de situatie dat de onderhandeling over de aanpassing van het pensioen al voorbij is.

Informatie tijdens onderhandelingsfase

Is informatie van de pensioenuitvoerder tijdens de onderhandelingsfase tussen werkgever en haar werknemers voor het individu dan niet nodig? De wetgever vindt van wel maar denkt dat dit al in de praktijk gebruikelijk is. De wetgever doet namelijk de aanname dat de pensioenuitvoerder veelal berekeningen zal maken, die kunnen helpen bij het opstellen van het transitieplan.¹³ Hoeveel en welke berekeningen dat moeten zijn laat de wetgever zich niet over uit.

Het transitieplan is de vastlegging van de onderhandelingsfase. De onderbouwing voor de gemaakte keuzes uit de onderhandelingen en de wijziging van de pensioenregeling staan in dat document. Ook geeft dit document cijfermatig inzicht in het verwacht pensioen bij ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling en bij de gewijzigde pensioenregeling.

Communicatieplan

Heeft de werkgever het transitieplan eenmaal naar de pensioenuitvoerder opgestuurd? Dan zal de pensioenuitvoerder een verplicht communicatieplan als onderdeel van het implementatieplan¹⁴ opstellen. In dit communicatieplan staat *hoe en op welke wijze* de pensioenuitvoerder het individu informeert over de gevolgen van de overstap naar het nieuwe kader. Dit communicatieplan wordt naar de toezichthouder gestuurd.

Volgens deze nieuwe wettelijke bepaling moet een pensioenuitvoerder het individu binnen drie maanden informeren over wijzigingen en de mogelijkheid bieden het pensioenreglement op te vragen.¹⁵ De bestaande verplichting van 'een wijzigingsbrief' blijft dus bestaan. Aanvullend moet de pensioenuitvoerder ook de (cijfermatige) gevolgen van de overgang naar het nieuwe kader inzichtelijk maken. Mede hierom moeten pensioenuitvoerders informatie delen over eventuele compensatie en hoe dit wordt gefinancierd.

⁷ p. 112 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

⁸ 7a Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling

⁹ Artikel 48 lid 5 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁰ p. 112 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹¹ Artikel 220g PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹² Zie ook 'Consultatiestorm Wet Toekomst Pensioenen - deel 1' in Financieel Actief

¹³ p. 68 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁴ Artikel 150i en 150j PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁵ Artikel 21 lid 2 PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

De volgende tabel is een schematische weergave van het implementatie- en communicatieplan. Hierin staat het plan van de pensioenuitvoerder voor de uitvoering van het transitieplan.

| Het implementatieplan ¹⁶ | Het communicatieplan ¹⁷ |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Informatie over voorbereidingen voor uitvoering 2. Informatie over uitvoering rekening houdend met wet- en regelgeving bijvoorbeeld gelijke behandelingswetgeving 3. Informatie over gevolgen voor pensioenrechten en opgebouwde pensioenaanspraken 4. Informatie over technische uitvoerbaarheid 5. Informatie over kosten voor de uitvoering 6. Informatie over risico's 7. Informatie over risicobeheersmaatregelen 8. Een communicatieplan. <p>N.B. per pensioenregeling een implementatieplan. Een verzekeraar of premiepensioenstelling mag een implementatieplan opstellen voor meerdere pensioenregelingen, voor zover de pensioenregelingen dezelfde kenmerken hebben en gebaseerd zijn op hetzelfde producttype.</p> <p>N.B. De pensioenuitvoerder stuurt het implementatieplan binnen twee weken na de afronding aan de toezichthouder.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Informatie over wanneer het individu wordt geïnformeerd over zijn/haar gevolgen van de wijziging 2. Informatie over gevolgen voor pensioenrechten en opgebouwde pensioenaanspraken 3. Informatie over hoe het individu wordt geïnformeerd 4. Informatie over hoe het individu wordt geïnformeerd over <i>(als van toepassing)</i>: <ul style="list-style-type: none"> - De hoogte van het verwacht pensioen, opgebouwde pensioenaanspraken of het pensioenrecht met en zonder wijziging - De effecten van de wijze waarop wordt omgegaan met pensioenrechten en opgebouwde pensioenaanspraken. - Cijfermatige informatie op basis van drie scenario's (pessimistisch-, verwacht- en optimistisch scenario) - Informatie over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken aan deelnemers, de inhoud van deze afspraken en het financieringsplan voor de compensatie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate welke bron ingezet zal worden. <p>Het ligt voor de hand om bij de inrichting van het communicatieplan en het bepalen van een tijdsplan van de communicatie richting het individu de gebruikelijke informatiemomenten te benutten. Hiermee kan informatie-overload worden voorkomen.¹⁸</p> |

Extra informatie vanaf 2026 bij overstap naar vlakke premie

Hebben werkgever en haar werknemers er in de transitieperiode voor gekozen om de huidige progressieve premie voort te zetten? En hebben zij dus gekozen voor eerbiedigende werking¹⁹? Dan kan het natuurlijk voorkomen dat zij op een later mo-

¹⁶ Artikel 150i PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁷ Artikel 150j PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁸ p. 104 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

¹⁹ Artikel 220e PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

ment alsnog besluiten om over te stappen naar een leeftijdsonafhankelijke premie. In die specifieke situatie zouden zij inzicht moeten hebben in de transitie-effecten. Daarmee kunnen zij bepalen of de bestaande deelnemers alsnog voor deze overstap moeten worden gecompenseerd. Daarom is de werkgever verplicht om de transitie-effecten van dit besluit in kaart te brengen.²⁰

Commentaar

Een pensioenregeling kan vanuit verschillende inzichten en overwegingen worden aangepast. Dit vergt normaal gesproken uitgebreid overleg met bijvoorbeeld de sociale partners, vaak ondersteund door pensioenadviseurs. De verwachting van de wetgever dat pensioenuitvoerders ongevraagd berekenen hoe een transitie kan worden vormgegeven is daarom vreemd. En welke berekening is uiteindelijk bepalend voor de gewijzigde pensioenregeling? En wat is de (formele) rol van de pensioenuitvoerder daarbij? Zo'n berekening is eerder voor de adviseur van de werkgever weggelegd. Belangrijk dus dat werkgevers de informatie van de pensioenuitvoerders goed laten toetsen aan de uitkomsten van het pensioenoverleg. De pensioenuitvoerders moeten volgens de concept wetgeving er rekening mee houden dat de informatie die zij versturen 'het individu aanzet tot een zo concreet mogelijke actie'. Uiteraard is het goed om aan het individu handelingsperspectief mee te geven. Maar het is niet logisch dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is of het individu daadwerkelijk actie onderneemt en zo ja *welke actie* het individu onderneemt. Deze verplichting moet geen resultaats- maar een inspanningsverplichting zijn. Het individu doet er goed aan om een actie vooraf te bespreken met een pensioenadviseur of financieel planner. Het zou een verplichting moeten zijn dat pensioenuitvoerders hierop wijzen, want een pensioenuitvoerder kan zelden voorschrijven welke actie de meest passende is.

Ook de nieuwe voorschriften uit het implementatie- en communicatieplan kennen fundamentele discussiepunten. Wij onderschrijven dat het individu inzicht moet krijgen in de gevolgen voor zijn of haar pensioen bij de overgang naar het nieuwe kader.

Maar het gaat te ver dat pensioenuitvoerders in deze plannen moeten verklaren dat voldaan wordt aan de gelijke behandelingswetgeving.

²⁰ 220e PW Consultatie Wet toekomst pensioenen, p. 153 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Immers, bij de overgang naar het nieuwe kader kunnen herverdelingseffecten optreden en adequate compensatie worden overeengekomen.²¹ De pensioenuitvoerder speelt geen rol in dit arbeidsvoorwaardenproces. De pensioenuitvoerder kan dan ook niet verantwoordelijk zijn voor de afspraken die de werkgever met haar werknemers maakt met betrekking tot de compensatie vanwege de overgang naar het nieuwe kader.

Vast of variabel pensioen

Op basis van de Wet verbeterde premieregeling kunnen (gewezen) deelnemers hun pensioenkapitaal in de uitkeringsfase doorbeleggen ofwel kiezen voor variabel pensioen in plaats van vast pensioen. Het wetsvoorstel wijzigt deze keuzemogelijkheid niet voor de verbeterde premieovereenkomst of premie-kapitaalovereenkomst. De huidige informatievoorschriften over de keuze tussen vast of variabel pensioen worden wel via lagere wetgeving aangescherpt.²²

Voorlopige keuzemoment vast of variabel

Dat de pensioenuitvoerder een aantal jaren vóór pensioendatum de voorkeur van de deelnemer voor een vast of variabel pensioen²³ uitvraagt blijft dus bestaan. Wel zullen pensioenuitvoerders daarbij beter inzicht moeten geven in de gevolgen en risico's van de keuze voor het individu. Ook is het een belangrijk eerste moment dat het individu geactiveerd wordt om over de pensioenkeuze na te denken.²⁴

Keuzemoment op pensioendatum

Daarnaast is de informatie op pensioendatum over vast en variabel pensioen van belang zodat het individu in staat wordt gesteld om een keuze te maken.

Bij de verbeterde premieovereenkomst is een vast pensioen de "default". Voor het geval het individu niet reageert op de voorgelegde keuze tussen een vast en een

variabel pensioen. Nieuw is dat sociale partners de mogelijkheid krijgen af te spreken dat als er geen keuze wordt gemaakt een variabel pensioen wordt uitgekeerd²⁵. Biedt een pensioenuitvoerder van een variabel pensioen een zogenaamd combinatieproduct aan met een vast en variabel gedeelte aan? Dan moet de pensioenuitvoerder bij het keuzemoment de meest geschikte combinatie van een vast en variabel pensioen aanbieden, in aansluiting op een per individu te bepalen risicoprofiel. Deze zorgplicht zal in lagere wetgeving worden geregeld²⁶.

Commentaar

Doorbeleggen is als mogelijkheid gecreëerd om een einde te maken aan het eenmalige aankoopmoment van een pensioenuitkering bij kapitaal- en premieovereenkomsten. De spreiding van aankoopmomenten in combinatie met de kans op meer rendement met doorbeleggen is in het belang van het individu. De vraag is hoeveel (gewezen) deelnemers het aandurven om uitdrukkelijk de keuze te maken hun pensioen variabel te maken. Desinteresse, angst en onwetendheid kunnen het succes van deze extra keuzemogelijkheid beperken. Dat maakt het lastig om deze keuze bij het individu neer te leggen. Dat sociale partners de mogelijkheid krijgen om af te spreken dat de default "variabel" is juichen we toe. Wat ons betreft wordt hier veelvuldig gebruik van gemaakt zodat de doelstelling van deze extra keuzemogelijkheid een steun in de rug krijgt.

Keuzebegeleiding

In het nieuwe pensioenstelsel worden (gewezen) deelnemers explicieter verantwoordelijk gemaakt voor het risico van onvoldoende gegeneerd pensioen. Daarom worden ze geacht de juiste keuzes te maken uit de eventuele introductie van nieuwe keuzes, maar vooral door de combinaties van nieuwe en bestaande keuzes²⁷. De wetgever vindt het belangrijk dat de pensioenuitvoerder de deelnemer zo goed mogelijk begeleidt bij het maken van deze keuzes.

Niet alleen door tijdig, met correcte, duidelijke en evenwichtige informatie de (gewezen) deelnemer aan te zetten tot actie. Er zijn ook (gewezen) deelnemers die daadwerkelijke begeleiding nodig hebben bij pensioenkeuzes.

²¹ p. 103 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

²² Artikel 14d lid 5 Besluit uitvoering Pensioenwet, en Wet verplichte beroepspensioenregeling, p. 37 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

²³ Artikel 63b lid 1 PW en Artikel 14d lid 5 Besluit uitvoering Pensioenwet, en Wet verplichte beroepspensioenregeling

²⁴ p. 37 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁵ Artikel 63b PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁶ p. 37 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁷ p.109 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Hiertoe introduceert de wetgever de keuzebegeleiding²⁸. Dit in de vorm van een nieuwe open norm die pensioenuitvoerders verplicht om zich maximaal in te spannen om deelnemers op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van (voorlopige) keuzes. Hierbij hoeft de pensioenuitvoerder geen rekening te houden met andere pensioenregelingen bij één of meerdere pensioenuitvoerders, evenmin met het effect van bijvoorbeeld belastingen en toeslagen op de betreffende deelnemer.²⁹

De huidige pensioenwetgeving bevat nagenoeg alleen verplichtingen tot informeren en in slechts een beperkt aantal gevallen bepalingen die pensioenuitvoerders tot adviseren verplichten. De nieuwe pensioenwetgeving verplicht pensioenuitvoerders meer dan enkel informeren en het geven van inzicht conform de huidige wet. Een pensioenuitvoerder mag op basis van de huidige wet al adviseren over keuzes die voortvloeien uit de pensioenregeling zelf, maar dit wordt door de introductie van de keuzebegeleiding een wettelijke plicht.

Commentaar

De wens van de wetgever dat (gewezen) deelnemers op een adequate wijze moeten worden begeleid bij het maken van bestaande en nieuwe keuzes is terecht. Maar schiet de wetgever niet door met het neerleggen van deze verplichting bij de pensioenuitvoerder? Deze rol is eerder voor de adviseur van de werkgever of een financieel planner weggelegd. Een pensioenuitvoerder is niet op de hoogte van alle factoren die van invloed zijn bij het maken van de meest passende keuzes. Hier heeft de wetgever oog voor, immers de pensioenuitvoerder hoeft geen rekening te houden met andere pensioenregelingen, toeslagen of belastingen waarmee de betreffende (gewezen) deelnemer te maken heeft. Maar hoe goed is dan de begeleiding door de pensioenuitvoerder? Wordt de (gewezen) deelnemer door het gewekte vertrouwen niet juist op het verkeerde been gezet? Dan wordt het nog belangrijker dan nu dat werkgevers hun (ex-) werknemers wijzen op het belang van het laten toetsen door een onafhankelijk adviseur van het advies van de pensioenuitvoerder. Pensioenuitvoerders doen er goed aan dit advies ook standaard op te nemen bij hun keuzebegeleiding.

²⁸ Artikel 48a PW Consultatie Wet toekomst pensioenen

²⁹ p. 109 Memorie van Toelichting Consultatie Wet toekomst pensioenen

Slotopmerkingen

Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers nu nadenken over het herijken van afspraken over pensioen. Ook al bestaan er veel onduidelijkheden en wordt het uiteindelijke wetsvoorstel aangepast en uitgesteld tot uiterlijk 1 januari 2023. De wetgever lijkt een belangrijke adviesrol weg te leggen voor de pensioenuitvoerders. Meer advies is extra wenselijk nu er meer en betere keuzemogelijkheden ontstaan voor (gewezen) deelnemers. Vooral na de transitieperiode kan dit een efficiënt samenspel opleveren tussen alle betrokken partijen die het beste voor hebben met de (gewezen) deelnemers. Tijdens de transitieperiode is extra aandacht nodig, dan wordt de benodigde informatie gefragmenteerd en in een laat stadium beschikbaar gesteld. De rol van de adviseur komt - ten onrechte - onvoldoende terug in het consultatiedocument. Beter is als de wetgever de adviesrol voor pensioenuitvoerders vervangt door een goede en verzwaarde informatierol en de rol van een onafhankelijk adviseur vergroot. En laagdrempeliger maakt. Bijvoorbeeld via extra belastingvoordeel voor de werkgever die de advieskosten voor de (ex-)werknemer betaalt of voor de (gewezen) deelnemer zelf die deze kosten maakt. Uiteindelijk is dat de beste manier om de kans op het maken van de meest passende keuzes te vergroten.

FA