

## Aandachtspunten en oplossingsrichtingen bij het Pensioenakkoord

1. **Vermijd onnodige complexiteit:** het nieuwe pensioenstelsel is erg complex, hetgeen de uitlegbaarheid richting de deelnemers niet ten goede komt. Voorbeelden hiervan zijn de solidariteitsreserve, de toerekeningsmethodiek en de Value Based ALM-methode bij invaren. Wellicht dat deze elementen in theorie tot een beter/evenwichtiger pensioenresultaat zouden kunnen leiden. Voor de uitvoeringspraktijk zijn deze echter ingewikkeld. Zet uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid in het stelsel voorop en bekijk de toegevoegde waarde van alle elementen vanuit dat perspectief.
2. **Manage de verwachtingen, wees transparant, communiceer duidelijk de toegevoegde waarde van het nieuwe stelsel:** wees voorzichtig met de suggestie dat iedereen in het nieuwe stelsel erop vooruit gaat of dat een pensioenambitie van 80% bij een opbouw van 42 jaar per definitie haalbaar is. De uitkomsten hangen sterk af van de economische ontwikkeling. Zorg dat er gewerkt wordt met verschillende scenario's, zodat deelnemers ook weten wat er gebeurt als de economie tegenzit.
3. **Herwin vertrouwen in pensioen:** Naast de mogelijkheid om eigen keuzes te maken, moeten deelnemers ook kunnen vertrouwen op de deskundigheid en visie van de sector. Stimuleer fondsen om de samenhang uit te dragen tussen een goed en betaalbaar pensioen, én het realiseren van duurzame impact. Het een kan niet zonder het ander. Een goed pensioen voor later heeft alleen zin als je daarvan kunt genieten in een leefbare wereld. Een duurzame langetermijnvisie helpt bij het herwinnen van vertrouwen.
4. **Stimuleer onafhankelijke financiële begeleiding:** Het nieuwe stelsel biedt meer keuzemogelijkheden voor deelnemers. Die keuzes moeten goed begeleid worden. Naast de uitvoerder is ook de adviseur een waardevolle betrokkene in het informatie- en adviestraject. Stimuleer de toegang tot deze begeleiding. Via aftrekbaarheid advies, ruimte in de werkkostenregeling of als budget binnen de pensioenregeling. Maak optimaal gebruik van de digitale wereld (informereren, plannen, keuzes maken, transactie, contact)
5. **Richt goede kaders in om de keuzestructuur te begeleiden:** Keuzevrijheid kan in potentie welvaartswinst opleveren maar is ook risicovol omdat is gebleken dat deelnemers (van de verbeterde premieregeling) niet altijd de keuze maken die het beste bij hun situatie past. Alleen informatieverstrekking blijkt niet voldoende. Stimuleer naast effectieve communicatie ook integer en prudent ingerichte default opties waarbij op zorgvuldige en transparante wijze gebruik wordt gemaakt van data-analyse.
6. **Handhaaf de leenrestrictie:** het laten wegvallen van de leenrestrictie betekent in feite dat er belegd kan worden met geleend geld. Wellicht theoretisch een goed idee, maar in de praktijk niet verstandig. Bijvoorbeeld als deelnemers gaan veranderen van werkgever. Immers wat te doen in geval van een negatief pensioenvermogen, hoe leggen we dit uit aan de deelnemer? Naar ons idee zou de maximale exposure naar zakelijke waarden beperkt moeten worden tot 100%.
7. **Bied duidelijkheid over invulling tijdspad transitieperiode:** de transitieperiode loopt van 1-1-2022 tot 1-1-2026. Het is belangrijk zicht te krijgen op het transitietraject en de regelgeving die gedurende deze periode van toepassing is. Zo is bijvoorbeeld duidelijkheid gewenst over:
  - het beleggingsbeleid, voor wat betreft de periode waarin moet worden voorgesorteerd op het nieuwe contract, over het moment van de overstap en in welke mate het oude FTK van toepassing blijft op de nog niet ingevaren rechten (ook tijdens de transitieperiode).
  - de verzekerde regelingen. Enkele tienduizenden regelingen moeten worden aangepast. Dat kan logistiek niet door de markt in één jaar verwerkt worden. Dit geldt voor zowel de verzekerde DB- als IDC-regelingen. Veel wijzigingen zijn verbonden aan een Wft-advies traject. Een overgang in één jaar is niet realistisch. Qua beschikbare capaciteit bij adviseurs, verzekeraars en PPI's, is het ook hier wenselijk een overgangstermijn toe te staan van 1-1-2022 tot 1-1-2026. (zie ook punt 8 voor overige knelpunten verzekerde regelingen).

- 8. Bied duidelijkheid over de transitiemogelijkheden van verzekerde regelingen:**
- Maak duidelijk onder welke voorwaarden verzekerde DB-rechten kunnen worden ingevaren in het nieuwe contract waarin wellicht meer rendementspotentie zit voor de deelnemers. Faciliteer collectieve waardeoverdracht met de mogelijkheid van individueel bezwaar.
  - Maak duidelijk of mutaties later in de tijd mogelijk zijn op de bij de overgang naar het nieuwe stelsel bestaande leeftijdsafhankelijke staffel. En zo ja, onder welke voorwaarden.
  - Bied de mogelijkheid bestaande DB-regelingen tot 1-1-2026 om te zetten in IDC-regelingen met een leeftijdsafhankelijke staffel.
- 9. Bied duidelijkheid in rolverdeling van governance-organen en toezichtkader:** Neem in de wetgeving op wat de rolverdeling is, zowel in de transitiefase als in de uitvoeringsfase van de nieuwe contracten. Op welk moment kan het verantwoordingsorgaan bijvoorbeeld een collectief bezwaar tegen het invaren uitspreken en wat zijn de gevolgen? Gaat de overgang naar het nieuwe stelsel dan niet door? Hoe werkt het wanneer een gesloten pensioenfonds zou willen overstappen naar het nieuwe pensioencontract? Kan bijvoorbeeld een VO of BO de rol van sociale partners innemen? Geef de transitiecommissie een stevige rol en bevoegdheden, waarbij alle stakeholders zijn vertegenwoordigd.
- 10. Aandacht voor al opgebouwd partnerpensioen:** Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum is straks niet meer afhankelijk van het aantal gewerkte jaren (diensttijdafhankelijk). Het wordt op risicobasis verzekerd en bedraagt maximaal 50% van het salaris. Wat gebeurt er met de al opgebouwde aanspraken op partnerpensioen? Worden deze ingevaren in de nieuwe regeling (wat neerkomt op omzetting in extra ouderdomspensioen)? Of blijven deze staan en worden ze al dan niet in mindering gebracht op het verzekerde partnerpensioen in de nieuwe regeling? Duidelijkheid hierover is wenselijk. Wij zijn van mening dat de drie verschillende mogelijkheden toegestaan zijn en de sociale partners besluiten voor welke optie gekozen wordt.
- 11. Overweeg voor alle pensioenen één loonbegrip:** Voor de uitvoering van de pensioenregeling levert het hanteren van één pensioengevend loonbegrip een vereenvoudiging op. Het voorstel voor het nieuwe partnerpensioen wordt gebaseerd op 50% van het salaris zonder aftrek van een franchise. Ook het arbeidsongeschiktheidspensioen is afgestemd op het salaris. Voor een eenvoudige uitvoering zou ook de premie voor het OP gebaseerd kunnen worden op een percentage van het salaris. Dit maakt het opvragen van een parttimepercentage overbodig en vereenvoudigt de wijze waarop flexwerkers en zelfstandigen aan het pensioenstelsel kunnen deelnemen.
- 12. Ga uit van continue toebedeling van resultaat in het nieuwe contract:** Om processen goed te laten verlopen en om geen misverstand te laten bestaan welk kapitaal aan de deelnemer toebehoort in geval van scheiding, uitdiensttreding of pensionering, is het belangrijk dat het individuele kapitaal op ieder moment kan worden vastgesteld. Dit is ook voor vermogensbeheer gewenst om de beleggingen aan te laten sluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort. Voor het bepalen van het overrendement moet vermogensbeheer tijdige en juiste informatie hebben over de financiële stromen tussen leeftijdscohorten vanwege de toegekende biometrische rendementen en de renteafdekking.

*Hieronder geven wij nog de volgende punten als 'toegift' ter overweging:*

- 13. Kijk naar andere 'DC-landen' en verzamel mondiaal 'best practices':** Een individuele pensioenpot en een pensioenuitkomst die fluctueert met de beleggingsopbrengst vergt een persoonsgerichte communicatie. Met name verzekeraars en PPI's hebben daar inmiddels de nodige ervaring mee opgebouwd. Omdat het merendeel van de landen met een kapitaaldeckingsstelsel al langere tijd een DC-stelsel heeft is het raadzaam om internationaal de beste vormen van persoonlijk inzicht te bekijken, en *best practices* te betrekken bij de uitvoering.
- 14. Overweeg een collectiviteitskring voor de AOV en de pensioenopbouw voor zelfstandigen:** Het verplichte karakter van de AOV voor zelfstandigen is onderdeel van het Pensioenakkoord. Naast het UWV zouden ook verzekeraars en fondsen deze AOV kunnen verzekeren. Een interessante gedachte kan zijn om voor deze AOV een collectiviteitskring per uniforme groep zelfstandigen op te zetten. Of, analoog aan de zorgverzekering, zouden de uitvoerders de AOV van zelfstandigen in een of meer collectieve pool(s) kunnen onderbrengen. In een volgende stap zou ook de pensioenopbouw voor zelfstandigen per uniforme groep in een collectiviteitskring kunnen worden ondergebracht.