

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Prinses Irenestraat 6  
2595 BD Den Haag



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
2022-0000117635

Datum 23 mei 2022  
Betreft Beantwoording schriftelijke vragen bij wetsvoorstel  
toekomst pensioenen

Op 29 april 2022 heeft uw Kamer het verslag inzake het wetsvoorstel toekomst pensioenen vastgesteld.<sup>1</sup> Op 16 mei 2022 heeft de regering in de nota naar aanleiding van het verslag het grootste deel van de gestelde vragen beantwoord.<sup>2</sup> In de nota naar aanleiding van het verslag was aangegeven dat een beperkt aantal vragen nader reken- en/of zoekwerk vergden. Met deze brief is ook op die resterende vragen uit het verslag antwoord gegeven. In deze beantwoording wordt in beginsel de volgorde van het verslag gevolgd. Hoofdstukken uit de memorie van toelichting waarover geen vragen meer openstonden, komen derhalve niet terug in deze brief. Daarnaast zijn antwoorden op vragen die op hetzelfde onderwerp betrekking hebben, zoveel mogelijk bijeengebracht.

## 1. Inleiding

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen of de regering van mening is dat het versterken van de eerste pijler kan bijdragen aan het probleem dat meer werknemers en zelfstandigen geen pensioen opbouwen in de tweede pijler. De eerste pijler, te weten de AOW, heeft als doel om armoede onder ouderen te voorkomen en een bepaald niveau van bestaanszekerheid te garanderen. Het aanvullend pensioen dient als doel om de inkomsterugval na pensionering te dempen, ten opzichte van het inkomen gedurende de werkende periode. De twee pijlers dienen ieder (maar wel aanvullend aan elkaar) een ander doel. Het verhogen van de AOW verhoogt het inkomensniveau voor iedereen die gepensioneerd is. Op (de lange) termijn bereikt dit ook de huidige zogenoemde witte vlek werknemers en zelfstandigen. Tegelijkertijd merkt de regering op dat dit een zeer dure en kosteninefficiënte maatregel zou zijn voor het genoemde probleem. Hiermee zou ook het doel van de AOW significant wijzigen, de regering acht dit disproportioneel voor het probleem van geen aanvullende pensioenopbouw (in de tweede pijler) onder werknemers (de witte vlek) en zelfstandigen.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 6.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 7.

### **3. Wettelijk kader pensioenovereenkomsten in het nieuwe pensioenstelsel**

Datum

23 mei 2022  
**Onze referentie**  
2022-0000117635

De leden van de SP-fractie vragen de regering te reflecteren op de notitie van prof. Werker waarin hij voorstelt om de regelgeving omtrent evenwicht vergrotende maatregelen bij de toepassing van de standaardmethode aan te passen. De standaardmethode is een eenvoudige methode met weinig mogelijkheden om op de uitkomsten te sturen. Daarop is één toevoeging gedaan: de uitkomsten van de standaardmethode mogen bij lage dekkingsgraden onder voorwaarden worden aangepast om uitkeringen bij het invaren op peil te houden of de reserve of het depot te vullen als dat evenwichtig wordt geacht en vooraf is afgesproken. Bij hogere dekkingsgraden geldt deze mogelijkheid om uitkomsten aan te passen niet. Om niet af te doen aan de eenvoud en uitlegbaarheid van deze methode zijn geen verdere aanpassingen gemaakt aan de standaardmethode. De regering is van mening dat het in die gevallen ook niet nodig is omdat de wetgeving bij hogere dekkingsgraden al meer ruimte geeft voor een initiële vulling van de reserves of het depot. Bovendien wordt het meerdere dat niet voor deze vulling wordt gebruikt, gelijkelijk toegedeeld aan alle deelnemers en gepensioneerden conform de standaardregel, zonder daarin onderscheid te maken.

Het lid Omtzigt vraagt of de regering een analyse en onderbouwing heeft voor de stelling dat een risicodelingsreserve bij een flexibele premiereregeling leidt tot economisch meer aanvaardbare kosten, waarbij ook rekening is gehouden met de gestelde randvoorwaarden en de vul- en verdeelregels van de risicodelingsreserve. Een van de elementen van de verplichtstelling is het uitgangspunt dat voor de rechtvaardiging van de verplichtstelling belangrijk is dat dit leidt tot economisch meer aanvaardbare kosten. Uit jurisprudentie komt niet eenduidig naar voren wanneer een pensioenfonds de specifiek toegewezen taak niet meer onder economisch aanvaardbare voorwaarden kan vervullen. Een essentieel kenmerk in een pensioenregeling waarbij dit voorkomen wordt, is wanneer de pensioenregeling zich kenmerkt door een 'hoge mate van solidariteit'. Het Hof van Justitie noemt daarbij een aantal voorbeelden.<sup>3</sup> Het gaat er in de kern om dat het delen van goede en slechte risico's mogelijk wordt gemaakt. Zonder verplichtstelling zullen degenen met relatief 'slechte' risico's, oftewel de economisch minder rendabele diensten achterblijven, waardoor de kosten voor hen zullen stijgen en op den duur onaanvaardbaar zullen worden. Een pensioenuitvoerder met verplichtstelling kan kruissubsidiëring toepassen tussen de kosten van de rendabele en onrendabele 'diensten'. Het delen van de goede en de slechte risico's vindt onder meer plaats in de risicodelingsreserve. Met de risicodelingsreserve is het mogelijk om intergenerationele risicodeling toe te voegen, schommelingen in pensioenuitkomsten te dempen en kunnen niet-verhandelbare risico's (zoals het macro-langlevensrisico) worden gedeeld. Met de risicodelingsreserve wordt dit op expliciete wijze mogelijk gemaakt en voor verplichtgestelde pensioenfondsden zelfs verplicht. De regering is er daarom van overtuigd dat de toevoeging van de risicodelingsreserve aan de flexibele premiereregeling er zonder meer toe leidt dat aannemelijk is dat de verplichtstelling tot economisch meer aanvaardbare kosten leidt (zie ook de juridische analyse in hoofdstuk 10 van de memorie van toelichting). De specifieke vul- en uitdeelregels hebben hierop in de ogen van de regering beperkt impact, zij beperken de doelen

---

<sup>3</sup> Zie Analyse verplichtstelling na pensioenakkoord houdbaar (prof. dr. Lutjens (3.22 en 3.23)). Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 32043, nr. 519.

niet.<sup>4</sup> De vulregel waardoor de risicodelingsreserve enkel uit premie gevuld kan worden zorgt ervoor dat alleen actieven bijdragen aan de risicodelingsreserve (met uitzondering van eenmalig vanuit het collectief vermogen bij invaren), hiermee wordt solidariteit geborgd aangezien de actieven een deel van de premie inleggen ten behoeve van risico's van mede-actieven maar ook gepensioneerden in het pensioenfonds. Europese jurisprudentie geeft het ontkoppelen van premie en risico's als voorbeeld van een van de kenmerken van solidariteit.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de fractie van de VVD vragen zich af of het ook is toegestaan om een opslag op het inkooptarief te hanteren dat wordt gebruikt voor de inkoop van pensioen in de collectieve uitkeringsfase van de flexibele premieovereenkomst, waarbij deze opslag wordt gebruikt ter periodieke vulling van de risicodelingsreserve. Dit is niet het geval. Inkoop van pensioen op basis van opgebouwd persoonlijk pensioenkapitaal is juridisch en materieel iets anders dan een premie die wordt ingelegd ter opbouw van pensioenaanspraken.

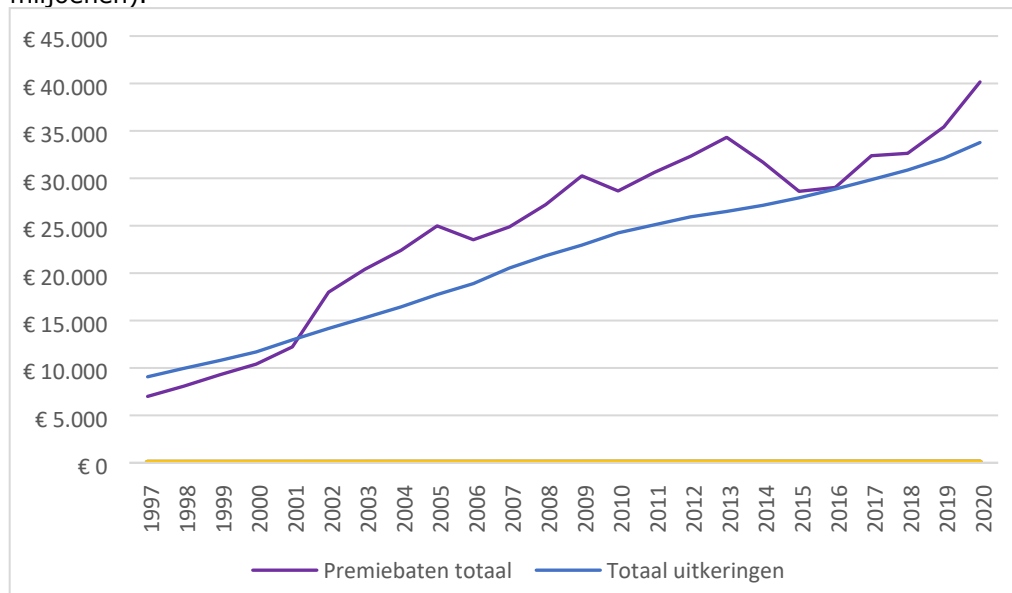
De leden van de fractie van de VVD vragen of de risicodelingsreserve mag worden gevuld vanuit het inkooptarief. Daarnaast vragen zij of de risicodelingsreserve bij invaren gevuld mag worden vanuit een bestaande DC-regeling door hiervoor de opgebouwde individuele pensioenvermogens van deelnemers te gebruiken. Zoals de regering al heeft aangegeven in het antwoord hierboven mag het inkooptarief niet gebruikt worden voor vulling van de risicodelingsreserve. Ook het korten op individuele pensioenkapitalen ten behoeve van vulling van de risicodelingsreserve is niet toegestaan.

De leden van de SP-fractie vragen of de regering een overzicht kan geven van de afgelopen 60 jaar met daarbij de totale pensioenpremies en pensioenuitkeringen, per jaar uitgesplitst. Eveneens vragen deze leden naar een overzicht van de rendementen van pensioenfondsen van de afgelopen 50 jaar in zowel procenten als in absolute getallen. Een dergelijk overzicht heeft de regering niet. Met behulp van data die bekend zijn bij De Nederlandsche Bank heeft de regering een overzicht van de premiebatens en uitkeringen van pensioenfondsen vanaf 1997. Eveneens is een overzicht beschikbaar met de jaarlijkse rendementen vanaf 2007. Beide statistieken zijn weergegeven in onderstaande grafiek en tabel.

---

<sup>4</sup> In het geval van beleggingsvrijheid stelt de regering voor dat financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het beleggingsrisico niet gecompenseerd worden door de risicodelingsreserve. Dit is om te voorkomen dat averechtse selectie plaatsvindt. Zie ook hoofdstuk 3 van de memorie van toelichting van het wetsvoorstel toekomst pensioenen, en het voorgestelde artikel 10e van de Pensioenwet.

Overzicht premiebaten en uitkeringen pensioenfondsen (1997 – 2020, in miljoenen).



**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

Bron: DNB

Overzicht rendementen pensioenfondsen.

Jaar	Rendementen
2007	3,8%
2008	-17,3%
2009	15,6%
2010	11,9%
2011	7,2%
2012	13,6%
2013	3,4%
2014	18,6%
2015	1,4%
2016	10,4%
2017	5,8%
2018	-1,2%
2019	16,9%
2020	7,5%
2021	7,9%

Bron: DNB

De leden van de SP-fractie vragen in welke mate pensioenfondsen betrokken zijn in het schaduwbankwezen en of hier precieze cijfers over bekend zijn. Pensioenfondsen worden niet als onderdeel van het schaduwbankwezen beschouwd. Pensioenfondsen kunnen overigens wel potentiële beleggers zijn in producten die het schaduwbankstelsel voortbrengt zoals gestructureerde producten van banken. DNB heeft in 2012 een onderzoekende studie uitgebracht over het schaduwbankwezen in Nederland waarin hier nader op wordt ingegaan.<sup>5</sup>

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de SP-fractie hebben verschillende vragen over de bestemming van eventuele overschotten als een pensioenregeling wordt overgedragen van een pensioenfonds naar een verzekeraar en hoe deze overdracht wordt getoetst. In de Pensioenwet zijn wettelijke voorschriften opgenomen voor collectieve waardeoverdrachten. Er geldt geen aparte regeling voor een waardeoverdracht van een pensioenfonds naar een verzekeraar. Het bestuur van een pensioenfonds kan, zelfstandig in geval van liquidatie of op verzoek van de werkgever bij de overstap naar een nieuwe pensioenuitvoerder, besluiten de waarde van de pensioenaanspraken en -rechten collectief over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder, bijvoorbeeld een verzekeraar. De Pensioenwet schrijft voor dat er bij een collectieve waardeoverdracht sprake moet zijn van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. In de bepaling van de overdrachtswaarde moeten pensioenuitvoerders rekening houden met dit wettelijk voorschrift. Bij een pensioenfonds met een hoge dekkingsgraad kan na de bepaling van de overdrachtswaarde nog een overschot resteren. Dit overschot is van het pensioenfonds en kan overeenkomstig de statuten en reglementen voor pensioendoelinden worden aangewend. De wijze waarop het overschot wordt aangewend is aan het pensioenfondsbestuur. Het overschot kan bijvoorbeeld worden gebruikt om direct extra pensioenaanspraken en -rechten in te kopen of kan bijvoorbeeld in een indexatiedepot bij de nieuwe pensioenuitvoerder worden gestort. Vanuit het depot kunnen dan (jaarlijks) toeslagen op de pensioenaanspraken en -rechten worden verleend. Een collectieve waardeoverdracht dient ten minste drie maanden voor de beoogde overgangdatum te worden gemeld aan DNB. DNB beoordeelt de collectieve waardeoverdracht en kan zo nodig een verbod opleggen.

#### **4. Financieel toetsingskader tijdens de transitieperiode**

De leden van de CDA-fractie vragen de regering aan te geven hoe deelnemers worden geïnformeerd over de effecten van de toepassing van het transitie-ftk. Pensioenfondsen kunnen in aanloop naar de nieuwe premieregelingen gebruik maken van het transitie-ftk als zij voornemens zijn de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Ten opzichte van het huidige financiële toetsingskader leidt de toepassing van het transitie-ftk tot verschuivingen in de (her)verdelingseffecten. Het pensioenfonds moet dus bepalen en beargumenteren of het in het belang van de deelnemers is om gebruik te maken van het transitie-ftk. Expliciet moet het pensioenfonds aangeven hoe het hierbij omgaat met de generatie-effecten. De deelnemer heeft recht op deze informatie waarbij het pensioenfonds kan kiezen hoe deze informatie bij de deelnemer komt, bijvoorbeeld door de informatie op de website van het

---

<sup>5</sup> 201211\_nr-5\_-2012-\_shadow\_banking\_an\_exploratory\_study\_for\_the\_netherlands.pdf (dnb.nl)

pensioenfonds beschikbaar te stellen of door de deelnemers hierover een bericht te sturen.

De leden van de SP-fractie vragen wat de gevolgen zijn voor het pensioenvermogen van de deelnemer als een deelnemer stopt met deelnemen in de pensioenregeling. Net als nu het geval is, behoudt de deelnemer na het einde van de deelneming zijn aanspraak. In het geval van een premieregeling betreft dit een aanspraak op een voor de deelnemer geregistreerd pensioenvermogen. Het pensioenfonds zal het vermogen voor de deelnemer blijven beheren en beleggen. Als de deelnemer gaat deelnemen in een andere pensioenregeling kan hij verzoeken om de waarde over te laten dragen naar zijn nieuwe pensioenregeling. Als de deelnemer zelfstandig ondernemer wordt, blijft het pensioenvermogen bij zijn laatste pensioenuitvoerder in beheer ten behoeve van de deelnemer. Vanaf de pensioendatum zal de deelnemer maandelijkse uitkeringen ontvangen vanuit dit pensioenvermogen.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

## **5. Waarborgen voor een evenwichtige transitie**

De leden van de D66-fractie vragen naar aanleiding van de afschaffing van de doorsneesystematiek naar de mogelijkheden om de gevolgen van de gemiste pensioenopbouw aan het begin van de carrière te beperken voor werknemers of zelfstandigen. Daarbij vragen deze leden of deze groep de gemiste pensioenopbouw in latere jaren eenvoudig kan inhalen, zodat de gemiste opbouw op jongere leeftijd niet betekent dat er uiteindelijk een veel groter gat in de pensioenopbouw is. Het pensioen wordt gevoeliger voor arbeidsparticipatie aan het begin van de loopbaan. Als een werkende, bijvoorbeeld als gevolg van studie of jeugdwerkloosheid, aan het begin van zijn loopbaan een aantal opbouwjaren mist, heeft dat meer invloed op zijn pensioenresultaat dan onder de doorsneesystematiek. Onderzoek van het CPB<sup>6</sup> op basis van 100 duizend carrières van voorbeelddeelnemers toont echter aan dat ook bij een leeftijdsonafhankelijke premie de werkelijk betaalde premie veelal toeneemt gedurende de levensloop, zowel in euro als in procenten van het brutoloon. Dit is het gevolg van de stijging van het pensioengevende loon gedurende de carrière en het gebruik van een franchise. De feitelijke pensioenopbouw bij een leeftijdsonafhankelijke premie blijkt hierdoor redelijk vlak gespreid over de levensloop. Bij hetzelfde inkomen en dezelfde arbeidsdeelname kan over de gehele levensloop naar verwachting een vergelijkbaar pensioen worden opgebouwd als met de huidige tijdsevenredige opbouw. Het grotere belang dat ook op jonge leeftijd pensioen wordt opgebouwd wordt ook erkend door de regering. Dit wordt onderstreept met het aanpakken van de witte vlek, door middel van het aanvalsplan witte vlek. Wanneer iemand als werknemer stopt en als zelfstandige verder gaat, kan onder voorwaarden op vrijwillige basis deelgenomen blijven worden aan de pensioenregeling waar de persoon als werknemer actief was (voor zover de pensioenregeling dit mogelijk maakt). Daarnaast kan het voorkomen dat een zelfstandige verplicht pensioen opbouwt bij een pensioenfonds. Verder wordt in het wetsvoorstel toekomst pensioenen de fiscale ruimte in de derde pijler verruimd, zodat er een arbeidsvormneutraal pensioenkader is voor zelfstandigen en werknemers. Ook worden experimenten gefaciliteerd voor pensioenuitvoerders om zelfstandigen op vrijwillige basis aan te laten sluiten bij de tweede pijler.

---

<sup>6</sup> CPB-notitie, Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie, 2016.

Het lid Omtzigt vraagt naar de cijfermatige onderbouwing van de verwachte kosten en baten van invaren versus de verwachte kosten en baten van niet invaren. De meest inzichtvolle manier waarop het voordeel van invaren voor een deelnemer boven niet-invaren te zien is, zijn de recente berekeningen van Netspar. Deze geven de inkomenseffecten van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel op het moment van invaren en op de langere termijn<sup>7</sup>. De tabel hieronder, waarbij is uitgegaan van een dekkingsgraad van 100% op het moment van invaren naar het nieuwe pensioenstelsel, laat zien dat in veruit de meeste gevallen de uitkeringen in de solidaire premieovereenkomst hoger zijn dan in het huidige ftk-contract. Daarnaast zijn er na het invaren uiteraard lagere kosten voor het uitvoeren van de administratie doordat geen dubbele administratie gevoerd hoeft te worden.

**Datum**

23 mei 2022  
**Onze referentie**  
 2022-0000117635

Kansen jaarlijks pensioeninkomen	Aantal jaar na transitie				
	0	5	10	15	20
Kans SPO hoger dan FTK	100%	73%	87%	89%	83%
Kans SPO tov FTK meer dan 2,5% hoger	0%	43%	64%	72%	71%
Kans SPO tov FTK meer dan 5% hoger	0%	8%	37%	51%	53%
Kans SPO tov FTK meer dan 2,5% lager	0%	0%	2%	5%	12%
Kans SPO tov FTK meer dan 5% lager	0%	0	1%	4%	9%

*Figuur: Voorbeeldvergelijking van het pensioeninkomen onder het huidige pensioenstelsel (FTK) en de nieuwe solidaire premieovereenkomst (SPO), per jaar na de transitie.*

De leden van de fracties van PvdA en GroenLinks constateren dat de Raad van State in 2017 aangaf dat het afschaffen van de doorsneesystematiek niet zonder meer zou kunnen omwille van bijvoorbeeld gelijke behandeling van groepen deelnemers. Deze leden vragen de regering daarom of concreet kan worden aangegeven welke waarborgen er in de deze wet staan waardoor de Raad van State nu wel positief is. De Afdeling advisering van de Raad van State concludeerde in de voorlichting over de afschaffing van de doorsneesystematiek uit 2017 dat bij de vormgeving van een nieuw pensioenstelsel weliswaar rekening gehouden dient te worden met het Europeesrechtelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie, maar dat dit verbod een overgang naar een pensioenstelsel met een degressieve opbouw niet bij voorbaat uitsluit.<sup>8</sup> De juridische voorwaarden met betrekking tot onder meer gelijke behandeling op grond van leeftijd zijn niet bepalend voor de keuzes die bij een nieuw pensioenstelsel worden gemaakt, maar spelen een belangrijke rol bij de vormgeving van het pensioenstelsel indien eenmaal keuzes zijn gemaakt. De Afdeling heeft er destijds op gewezen dat in het bijzonder de herverdelingsvraagstukken bij de overgang van het oude naar het nieuwe stelsel onder ogen zullen moeten worden gezien en dat daarvoor een adequate en evenwichtige overgangsregeling zal moeten worden getroffen. Zoals ook uiteengezet in hoofdstuk 5 van de memorie van toelichting, biedt de regering met het onderhavige wetsvoorstel de waarborgen voor een zorgvuldige en evenwichtige transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Zoals de Afdeling heeft aangegeven, is de vormgeving van de transitie onder meer getoetst aan het bovengenoemde Europeesrechtelijk verbod op leeftijdsdiscriminatie (zie hoofdstuk 10 van de memorie van toelichting). De Afdeling geeft in haar advies over het

<sup>7</sup> Muns, Werker, Nijman, Inkomenseffecten bij en na invaren in het nieuwe pensioencontract, Netspar Design paper 203, 2022, pag. 33.

<sup>8</sup> No. W12.17.0115/III/Vo, 3 juli 2017.

onderhavige wetsvoorstel aan dat met het wetsvoorstel voorzien is in mogelijkheden en randvoorwaarden voor adequate compensatie van bepaalde leeftijdsgroepen die nadeel ondervinden als gevolg van de overstap naar het nieuwe stelsel. De Afdeling onderschrijft de overwegingen van de regering op dit punt en heeft geen nadere opmerkingen (punt 5.a.).<sup>9</sup>

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen naar de kosten voor de afschaffing van de doorsneesystematiek. De kosten van enkel de afschaffing van de doorsneesystematiek hangt sterk af van de hoogte van de rente. In een eerdere studie van het CPB is hier uitgebreid op ingegaan<sup>10</sup>. Hieruit blijkt dat bij een lagere rente de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek beperkter zijn. Belangrijker is dat de overgangseffecten worden verkleind wanneer gelijktijdig wordt overgegaan naar een ander pensioencontract met minder bufferopbouw, de zogenoemde 'dubbele transitie'. Doordat huidige generaties onder een nieuw pensioencontract minder buffers hoeven op te bouwen, dragen zij minder vermogen over aan toekomstige generaties. Een 'dubbele transitie' leidt tot een tegengestelde beweging in de verdeling tussen generaties. Uit berekeningen van het CPB en 13 verschillende pensioenfondsen die eerder met de Kamer zijn gedeeld blijkt dat er – gegeven de huidige omstandigheden – voor de huidige deelnemers in veel gevallen geen nadeel, maar een voordeel is.<sup>11</sup> De negatieve effecten als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek worden veelal opgeheven door de (positieve) effecten van andere verdeelregels in het nieuwe pensioencontract.

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie zien dat werkgevers nog voor 2023 over willen stappen naar een premiereregeling, zodat ze alsnog gebruik kunnen maken van de 'eerbiedigende werking'. Deze leden vragen de regering of zij bereid zijn om deze werkgevers te verbieden om over te stappen naar een flexibele premiereregeling en zo nee, of de regering bereid is om deze werkgevers te verplichten om bij overgang naar een pensioenregeling met leeftijdsafhankelijke premies direct compensatie te betalen. Overstappen van een uitkeringsovereenkomst naar een premiereregeling is een proces wat de nodige tijd vergt en niet mogelijk is zonder instemming van werknemers of werknemersvertegenwoordigers. Hierdoor acht de regering het niet aannemelijk dat werkgevers voor 2023 overstappen naar een premiereregeling, terwijl dit niet al eerder was beoogd en voorbereid door betrokken sociale partners. Tegelijkertijd kan het ook zo zijn dat een werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) al langere tijd bezig waren met een de overstap op een premiereregeling. De regering acht het in die gevallen niet logisch en wenselijk om dit te verbieden of hier nadere eisen aan te stellen. Zolang de Wet toekomst pensioenen niet is aangenomen, is er ook geen deugdelijke grondslag om een dergelijk verbod op te leggen. De regering merkt op dat de voorwaarden die in het wetsvoorstel toekomst pensioenen worden gesteld aan het gebruik van de eerbiedigende werking voldoende waarborgen bevatten.

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen verder of het mogelijk is om de eerbiedigende werking te beperken in tijd, bijvoorbeeld tien jaar. De werkzame periode van een werknemer beslaat doorgaans 40 tot 45 jaar.

---

<sup>9</sup> No. W12.21.0366/III, 16 februari 2022.

<sup>10</sup> CPB-Notitie-21juni2017-Overgangseffecten-bij-afschaffing-doorsneesystematiek.pdf

<sup>11</sup> CPB-notitie, Nieuwe pensioenregels: effecten en opties van het doorontwikkelde contract en een overgang naar een vlak premiepercentage, juni 2020; Kamerstukken II 2019/20, 34 043, nr. 519.



Dat betekent dat de overgangsmaatregel van de eerbiedigende werking in beginsel een lange looptijd heeft. Om aan het einde van de looptijd van de pensioenopbouw op hetzelfde resultaat te komen als bij een degressieve opbouw, is het van belang dat bij eerbiedigende werking de mogelijkheid bestaat om de gehele opbouw onder de eerbiedigende werking te kunnen volbrengen. Anderzijds is het bij een maatregel die tot ongelijke behandeling naar leeftijd en arbeidsmarkteffecten kan leiden, raadzaam om een vinger aan de pols te houden. Om die reden heeft de regering in de memorie van toelichting aangegeven het wenselijk te vinden om na een periode van tien jaar de effecten van de overgangsregeling en de voortzetting daarvan te evalueren. Daarom is in het wetsvoorstel toekomst pensioenen een evaluatiemoment opgenomen in 2037.

**Datum**

23 mei 2022  
**Onze referentie**  
 2022-0000117635

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen de regering om nadere gevoeligheidsanalyses rondom de verschillende invaar methodes. Ook vragen zij of er geactualiseerde voorbeeldberekeningen zijn op basis van een werkelijk fondsbestand. In dat kader wordt tevens gevraagd om een actualisatie van de transitie-effecten in netto profijt en gemiddelde vervangingsratio's. Ten slotte wordt gevraagd om voorbeeldberekeningen te laten maken, waarbij de uitkomsten van de twee methodes voor enkele fondsen met verschillende kenmerken vergeleken worden. De regering merkt allereerst op dat, zoals in de Kamerbrief van 31 maart jl. is aangegeven, het Centraal Planbureau in het voorjaar van 2021 heeft aangegeven te stoppen met het uitvoeren van zogenoemde ALM-analyses, waardoor de inzet van het Centraal Planbureau op het gebied van pensioenvraagstukken de komende jaren beperkt zal zijn. Om die reden is DNB gevraagd de komende periode beschikbaar te zijn om mogelijke aanvullende rekenverzoeken op te pakken. In het kader van bovenstaande rekenverzoeken heeft DNB verschillende gevoeligheidsanalyses doorgerekend, in aanvulling op de berekeningen die als bijlage bij het wetsvoorstel reeds zijn gedeeld met de Kamer.<sup>12</sup> Deze studie wordt als bijlage bij deze brief meegestuurd.<sup>13</sup> In deze studie zijn voor zowel de standaardmethode als de vba-methode verschillende gevoeligheidsanalyses doorgevoerd. Allereerst wordt opgemerkt dat – zoals bij alle berekeningen het geval is – de uitkomsten afhankelijk zijn van de gehanteerde aannames en veronderstellingen. Binnen de vba-methode bestaat er bestuurlijke ruimte om het zogenoemde onverdeeld vermogen toe te bedelen dat overblijft nadat aan iedere deelnemer de minimale marktwaarde van de huidige aanspraak is toebedeeld. In deze berekeningen is verondersteld dat dit onverdeeld vermogen wordt ingezet om de verschillen in nettoprofit effecten tussen deelnemerscohorten te minimaliseren. Dit sluit aan bij de berekeningen die zowel het CPB als DNB eerder heeft opgesteld hierover. In beginsel hebben bestuurders ook de mogelijkheid binnen de vba-methode om deze ruimte anders in te vullen, mits wordt voldaan aan de eis van minimaal gelijke marktwaarde.

In de onderstaande tabel is weergegeven welke varianten in deze studie zijn doorgerekend.

*Varianten gevoeligheidsanalyse*

	<i>Basisanalyse</i>	<i>Gevoeligheidsanalyse</i>
<i>Beleggingsbeleid</i>	50% aandelen	40% en 60% aandelen
<i>Dekkingsgraad</i>	95%	105%, 122% en 140%
<i>Premiedekkingsgraad</i>	100%	90%

<sup>12</sup> Dat betreft de studies: DNB, Transitie-effecten en transitie-ftk (maart 2021) en DNB, Update transitie-effecten (september 2021).

<sup>13</sup> DNB, Transitie-effecten. Addendum bij analyses van maart en september 2021 (mei 2022).

Contract	Solidaire premieregeling	Flexibele premieregeling
----------	--------------------------	--------------------------

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

Per variant is in beeld gebracht wat het effect is op de verschuivingen tussen leeftijdscohorten (uitgedrukt als netto profijt) en op de reële gemiddelde uitkering voor een 35-jarige, voor een net gepensioneerde en voor een 80-jarige. Grosso modo levert dit de volgende inzichten op:

- Een risicovoller beleggingsbeleid dempt – gegeven de dekkinggraad van 95% - de (negatieve) nettoprofitijteffecten.
- Een lagere premiedekkinggraad heeft per saldo weinig effect op herverdelingseffecten.
- Bij een hogere dekkinggraad nemen de herverdeeleffecten van de standaardmethode toe. Bij de vba-methode blijven de herverdeeleffecten beperkt indien de bestuurlijke ruimte wordt ingezet om nettoprofitijteffecten te dempen.
- Bij de variant met de flexibele premieregeling is verondersteld dat er geen risicodelingsreserve wordt toegepast. Omdat de manier waarop in de berekeningen de vul- en verdeelregels zijn ingevuld een dempend effect hebben op de herverdelingseffecten, leidt dit ertoe dat bij een regeling zonder reserve de nettoprofitijteffecten toenemen. Als er wel een risicodelingsreserve wordt toegepast, met gelijke verdeelregels, zullen de uitkomsten naar verwachting dichter bij de basisvariant liggen.

De verschillen in uitkomsten van de keuze voor een invaarmethode tussen groene en grijze fondsen kan als volgt worden gedeut. Het afschaffen van de doorsneesystematiek resulteert in negatieve nettoprofitijteffecten voor het gros van de actieve deelnemers. De gelijktijdige overgang naar een nieuw contract mitigeert deze effecten ("dubbele transitie"). De bestandssamenstelling van het fonds heeft impact op de gevolgen van het afschaffen van de doorsneesystematiek en is zodoende ook een factor voor transitie-effecten. In welke mate dat het geval is, is afhankelijk van allerlei factoren, zoals de ontwikkeling van het deelnemersbestand naar de toekomst toe (bijvoorbeeld bij een groen fonds: blijft een fonds groen, of groeit het toe naar een gemiddeld fonds), maar ook elementen als loon, toekomstige loonontwikkeling en renteomgeving. Onder andere het CBP heeft in 2019 enkele gevoeligheidsanalyses uitgevoerd naar de impact van bestandssamenstelling op netto-profijs effecten.<sup>14</sup> Daaruit kwam naar voren dat de generatie-effecten van een groen fonds sterk vergelijkbaar zijn met die van het standaardfonds. Bij een grijs fonds (waarbij werd verondersteld dat er op termijn geen nieuwe instroom meer is), hebben de jongeren meer voordeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek ten opzichte van het standaardfonds, omdat zij onder de doorsneesystematiek (impliciete) subsidie zouden moeten geven aan een groot cohort ouderen, terwijl ze zelf subsidie zouden krijgen van een klein cohort jongeren.

Binnen de vba-methode is er meer bestuurlijke ruimte om de negatieve nettoprofitijteffecten van afschaffing van de doorsneesystematiek te compenseren dan bij de standaardmethode. Hierdoor zal de impact van bestandssamenstelling met de vba-methode naar verwachting minder groot zijn dan bij de standaardmethode. Dit onder de aanname dat de bestuurlijke ruimte binnen de vba-methode wordt ingezet om nettoprofitijteffecten zoveel mogelijk te dempen.

<sup>14</sup> CPB-notitie, Effecten van de overgang op nieuwe pensioenregels, juni 2019.

Netspar heeft ook onderzoek gedaan naar gevoeligheden van de standaardmethode, waaronder ook bestandssamenstelling. Dit onderzoek gaat niet in op nettoprofitijteffecten, maar toont wel aan hoe de vermogenstoedeling wijzigt bij verschillende bestandssamenstellingen. Hieruit blijkt onder meer dat bij toepassing van de standaardmethode de vermogenstoedeling relatief ongevoelig is voor wijzigingen in het deelnemersbestand (c.q. groenere of grijzere fondsen).<sup>15</sup>

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de PvdA- & GroenLinks fractie vragen waarom gesloten pensioenfondsen niet de mogelijkheid is gegeven om te mogen invaren. Daarnaast vragen deze leden of de regering de mening deelt dat deze werkwijze te rigide is waardoor belanghebbenden wellicht onevenredig zouden kunnen worden geraakt. En tot slot vragen zij of de regering bereid is om wettelijk te bepalen dat voor deze specifieke gevallen de beslisbevoegdheid over invaren bij het bestuur van het (gesloten) pensioenfonds wordt neergelegd. Ten eerste dient te worden opgemerkt dat het voor gesloten pensioenfondsen, anders dan vragenstellers veronderstellen, mogelijk is om te kunnen invaren. De regering geeft aan dat de collectieve waardeoverdracht uit twee stappen bestaat: ten eerste het wijzigen van een pensioenovereenkomst en ten tweede het verzoek tot invaren. Deze stappen gelden zowel bij de regeling waar actieve pensioenopbouw plaatsvindt als voor de gesloten regeling. Invaren voor gesloten pensioenfondsen is derhalve mogelijk met inachtneming van de geldende bevoegdheidsverdeling. In de situatie van een gesloten regeling besluit de werkgever of besluiten de sociale partners om ook deze pensioenovereenkomst te wijzigen. De werkgever of sociale partners blijven immers (juridisch) verantwoordelijk voor nakoming van de pensioenovereenkomst. Vervolgens nemen zij een besluit over de vraag of het gesloten fonds verzocht zal worden om de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen in de gewijzigde pensioenregeling bij dat gesloten pensioenfonds. De werkgever zal de keuze in het transitieplan moeten motiveren. Het transitieplan bevat daarmee niet alleen informatie, maar ook de afwegingen die tot de gemaakte keuzes hebben geleid worden weergegeven. Tot slot wordt in het transitieplan gemotiveerd waarom de transitie als geheel en daarmee het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige overstap. De belangen van de deelnemers in het gesloten fonds kunnen hierin worden meegewogen. In deze arbeidsvoorwaardelijke fase wordt voorgesteld een hoorrecht te creëren voor verenigingen van gewezen deelnemers en voor verenigingen van pensioengerechtigden. Ook gewezen deelnemers van het gesloten pensioenfonds kunnen zich bij deze verenigingen aansluiten of een vereniging oprichten en zich melden bij de werkgever of sociale partners die onderhandelen over een nieuwe pensioenregeling. Zij kunnen daarbij aangeven dat invaren bij het gesloten pensioenfonds in het belang van de deelnemers is. Een oordeel van een vereniging van pensioengerechtigden of gewezen deelnemers geeft sociale partners of de werkgever de mogelijkheid om bij de belangenafweging de ingebrachte standpunten van deze verenigingen te beoordelen en te wegen bij het finaliseren van het transitieplan.

De regering merkt op dat het vervolgens aan het pensioenfonds is om vanuit de eigen verantwoordelijkheid, mede aan de hand van een evenwichtige belangenafweging, te oordelen of het verzoek tot invaren kan worden uitgevoerd. Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uiteindelijke besluitvorming over de bestaande pensioenopbouw. Bij een pensioenfonds zijn pensioengerechtigden vertegenwoordigd in het bestuur en/of de medezeggenschapsorganen. De

---

<sup>15</sup> Balter, Bonenkamp en Werker, Transitie: gevoeligheid voor veronderstellingen en omstandigheden, Netspar-paper 185, september 2021.

bevoegdheden van de fondsorganen worden met het wetsvoorstel uitgebreid, om te borgen dat de belangen van alle partijen goed naar voren komen in het besluitvormingsproces binnen het pensioenfonds.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

Met de hierboven beschreven stappen en waarborgen is de regering van mening dat de belangen van gewezen deelnemers en gepensioneerden met opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten op een evenwichtige manier worden meegewogen in de besluitvorming zodat ook voor gesloten pensioenfondsen de mogelijkheid tot invaren bestaat.

De leden van de PvdA-fractie en van de GroenLinks-fractie vragen hoe de regering aankijkt tegen het oprichten van een onafhankelijk loket waar het invaren kan worden getoetst. De regering onderschrijft het belang van een onafhankelijke toetsing en om die reden is specifiek voor deze transitie ingezet op uniformering van de interne klachtenregeling bij pensioenfondsen zodat deelnemers daar terecht kunnen met hun vragen en klachten over de uitvoering van het pensioenreglement. Daarnaast komt er een externe geschilleninstantie waarmee wordt voorzien in onafhankelijke en laagdrempelige buitengerechtelijke geschillenbeslechting. Voor een nadere toelichting op de externe geschilleninstantie verwijst de regering deze leden naar de overige antwoorden over de externe geschilleninstantie in hoofdstuk 10 van de nota naar aanleiding van het verslag.

De leden van de SGP-fractie merken op dat de berekeningen van DNB over de transitie-effecten van het wetsvoorstel en het transitie-ftk zijn uitgevoerd voor een gemiddeld pensioenfonds en vragen of er inzicht in de effecten voor groene en grijze pensioenfondsen gegeven kan worden. Zij vragen eveneens of in de berekeningen is uitgegaan van een inflatie van 1,88%, of een hogere inflatie effect heeft op de berekeningen en of er daarom een noodzaak is berekeningen te herzien. Het transitie-ftk leidt in de regel tot positieve generatie-effecten voor gepensioneerden, omdat er naar verwachting op korte termijn meer toeslag (indexatie) wordt verleend en minder sprake is van kortingen. Hoe grijzer een pensioenfonds, hoe positiever de effecten in de regel voor oudere generaties en hoe negatiever de generatie-effecten voor jongere generaties. De precieze effecten zijn afhankelijk van fondskenmerken zoals de dekkingsgraad, het deelnemersbestand en de bestandsontwikkeling. De berekeningen van DNB maken gebruik van een set scenario's met een gemiddelde inflatie van 1,88% met zowel afwijkingen naar boven als naar onder. Een hogere gemiddelde korte termijn inflatie heeft als gevolg dat het verschil in toeslagverlening tussen het transitie-ftk en het reguliere ftk toeneemt, waardoor de herverdeling van jong naar oud in de regel toe zal nemen. De precieze effecten hangen af van fondskenmerken zoals de dekkingsgraad, het deelnemersbestand en de bestandsontwikkeling.

De leden van de VVD-fractie vragen of het mogelijk is om het opgebouwde kapitaal in te varen vanuit de bestaande beschikbare premiereregeling naar de nieuwe premieovereenkomst en hoe deze omrekening plaats kan vinden. Net als bij een bestaande uitkeringsovereenkomst is er bij een bestaande beschikbare premiereregeling sprake van een (interne) collectieve waardeoverdracht, en daarmee van invaren, als het opgebouwde kapitaal vanuit de bestaande beschikbare premiereregeling overgezet wordt naar de nieuwe premieovereenkomst. Het opgebouwde kapitaal kan hierbij een-op-een overgezet worden naar de nieuwe premieovereenkomst, er is hiervoor dus geen omrekenmethode nodig. De regering merkt op dat alleen bij pensioenfondsen sprake kan zijn van invaren, dus bovenstaande is niet van toepassing voor andere pensioenuitvoerders. Verder

vragen de leden of er bij het invaren van het individueel opgebouwd kapitaal een deel kan worden afgeroomd voor het vullen van een solidariteits- of risicodelingsreserve. Dit is niet toegestaan.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van fracties van CDA en VVD vragen waarom ook nieuwe deelnemers in de compensatie betrokken moeten worden en vragen daarbij wat de consequenties zouden zijn als deze groep uitgezonderd zou worden. De reden dat compensatie ook geboden wordt aan nieuwe deelnemers is om te voorkomen dat er ongewenste arbeidsmarkteffecten zouden kunnen ontstaan. Indien een overstap naar een nieuwe dienstbetrekking zou betekenen dat de compensatie vanuit de oude dienstbetrekking vervalt maar er tegelijkertijd geen compensatie wordt geboden vanuit de nieuwe dienstbetrekking kan dit deze overstap onaantrekkelijk maken omdat dit een negatief effect heeft op de uiteindelijke pensioenopbouw. Hetgeen voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt ongewenst is.

Daarnaast zou de regel dat er voor nieuwe deelnemers geen compensatie betaald hoeft te worden, werkgevers kunnen aanzetten tot ongewenst personeelsbeleid, namelijk het laten gaan van bestaand personeel en hiervoor nieuw personeel aannemen.

Het lid van de BBB-fractie vraagt wat de gevolgen zijn in geval dat sociale partners niet voorzien in adequate compensatie voor leeftijdsgroepen die nadeel ondervinden van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Sociale partners, of werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers) besluiten hoe de toekomstige pensioenregeling eruit komt te zien, hoe zij de transitie vormgeven en wat zij hierin evenwichtig vinden. De vormgeving van de nieuwe pensioenregeling en de transitie hiernaartoe kan ook zonder compensatie naar het oordeel van sociale partners evenwichtig zijn. Als sociale partners, of werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers) vinden dat de transitie tot dusdanig nadeel voor bepaalde leeftijdsgroepen leidt, dat ze de transitie onevenwichtig vinden, kunnen zij overeenkomen dat er adequate compensatie moet plaatsvinden. Dit krijgt vorm in de compensatieregeling, die deel uitmaakt van het transitieplan.

De leden van de SP-fractie vragen de regering te reflecteren op de stelling dat een collectieve waardeoverdracht in de zin van artikel 83 PW een directe discriminatie naar nationaliteit inhoudt. De leden van de SP-fractie geven aan dat hierover een klacht ligt bij de Europese Commissie en vragen de regering naar een inschatting van de haalbaarheid van de klacht. Er is de regering tot op heden geen klacht bekend ten aanzien van artikel 83 PW.

Tot slot vragen de leden van de SP-fractie of de transparantieplichting een rol speelt bij de overgang naar de nieuwe premiereregelingen. De regering verwacht niet dat de transparantiebeginsel tot de conclusie zal leiden dat de verplichtstelling in strijd is met het vrije verkeer van diensten. In de literatuur worden daarvoor enkele argumenten aangevoerd. Er is geen sprake van een grensoverschrijdende situatie: bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds wordt immers de mededinging voor zowel Nederlandse als buitenlandse aanbieders uitgesloten. Een ander argument is dat schending van het transparantiebeginsel gerechtvaardigd is omdat een bedrijfstakpensioenfonds een dienst van algemeen economisch belang uitvoert.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld Asser-Lutjens 7-XI 2019/312, Kluwer en M. Heemskerk, Pensioenrecht, paragrafen 7.5.3.2. en 7.5.3.3, Den Haag, Boom juridisch 2020.

Datum

23 mei 2022

**Onze referentie**  
2022-0000117635

## **6. Financieel toetsingskader na de transitieperiode**

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering meerwaarde erin ziet dat pensioenfondsen hun eigen kosten (overhead) op een toegankelijke en begrijpelijke manier publiceren? Voorts vragen de leden of toezichthouder AFM deze kosten kan toetsen en vragen zij of de regering eventueel meerwaarde ziet bij het kunnen instellen van een verbodsbevoegdheid door de AFM bij onvoldoende transparantie. Pensioenfondsen zijn al enige tijd verplicht om in hun bestuursverslag informatie op te nemen over de administratie-, vermogensbeheer en transactiekosten en om informatie te plaatsen op hun website over hun uitvoeringskosten. Op de naleving van beide wettelijke verplichtingen houdt de AFM toezicht. Ten behoeve van het toezicht op die naleving beschikt de AFM over informele beïnvloedingsmogelijkheden en over formele, bestuursrechtelijke handelingsopties en sanctionerende bevoegdheden respectievelijk aanwijzing/last onder dwangsom en bestuurlijke boete.

De leden van de fractie van D66 vragen naar de leeftijdscohorten in het transitie-ftk en vragen de regering te verduidelijken wanneer een pensioenfonds hiervan zou kunnen afwijken. Pensioenfondsen kunnen in aanloop naar de nieuwe premiereregelingen gebruik maken van het transitie-ftk als zij voornemens zijn de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten in te varen. Ten opzichte van het huidige financiële toetsingskader leidt de toepassing van het transitie-ftk tot verschuivingen in de (her)verdelingseffecten. In lagere regelgeving wordt opgenomen dat deze generatie-effecten in het implementatieplan worden opgenomen en in beginsel worden weergegeven in leeftijdscohorten van een geboortejaar. Het doel van het inzichtelijk maken is tweërlei, enerzijds zodat het pensioenfonds de effecten kan meewegen in de besluitvorming en anderzijds kunnen deelnemers ook eenvoudiger zien wat de effecten zijn. Van deze norm van leeftijdscohorten van een jaar kan bijvoorbeeld worden afgeweken als de leeftijdscohorten te weinig representatief zijn, in dat geval zijn er per leeftijdscohort te weinig deelnemers om een zinvolle vergelijking te maken. In die gevallen ligt het voor de hand dat leeftijdscohorten van meerdere jaren worden gehanteerd. Afwijking van de hoofdregel zal het pensioenfonds moeten motiveren richting DNB en verantwoorden in de informatie richting deelnemers. DNB toetst of de generatie-effecten juist in beeld zijn gebracht en door het pensioenfonds zijn meegewogen in de besluitvorming.

## **8. Governance in het nieuwe pensioenstelsel**

De leden van de D66-fractie vragen naar de mogelijkheid voor een werkgever die onder een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds valt, om een pensioenregeling met gelijk premiepercentage onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder. Door deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds in een bepaalde bedrijfstak verplicht te stellen worden in die bedrijfstak bepaalde doelen bereikt, zoals het voorkomen van concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen en dat voor alle werknemers in die bedrijfstak eenzelfde pensioenregeling geldt. Door werkgevers een pensioenuitvoerder te laten kiezen, zullen werkgevers met gemiddeld veel goede risico's weggaan bij de pensioenuitvoerder. Degenen met relatief 'slechte' risico's blijven achter waardoor de kosten voor hen zullen stijgen en op den duur onaanvaardbaar zullen worden. Daarmee worden de doelen van

verplichte deelname niet gehaald en ontstaat een risico voor de houdbaarheid van de verplichtstelling. Voor de goede orde, de wetgeving kent een aantal mogelijkheden op grond waarvan een werkgever vrijstelling kan vragen van verplichte deelname. Deze vrijstellingsgronden wijzigen niet met dit wetsvoorstel.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de fracties van VVD, PvdA, GroenLinks en Den Haan vragen naar de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerders, met name tijdens de transitieperiode. Zij vragen of de regering de verantwoordelijkheidsverdeling niet duidelijker zou moeten maken. De regering deelt de mening dat een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling van belang is voor een zorgvuldig en soepel besluitvormingsproces. Om deze reden heeft de regering de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerder in het besluitvormingsproces in stand gehouden, ook voor de transitieperiode. Gelet op de omvang van de transitie, de aard van de besluiten en het tijdsplan van de transitieperiode stelt de regering enkele aanvullende waarborgen voor, maar daarmee wijzigen de verantwoordelijkheden niet. Voor de volledigheid geeft de regering hier nog een beknopte samenvatting van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen.

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Dit betreft ten eerste de wijziging van de pensioenregeling, zoals afspraken over het type pensioenregeling, de premie en - als daar sprake van is - de doelen die zij willen bereiken met de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve. De pensioenregeling bevat ook de afspraken over compensatie (voor zover deze binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen vallen) in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Zij bezien tevens of zij het pensioenfonds verzoeken de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten om te zetten naar de nieuwe pensioenovereenkomst (invaren).

Het pensioenfonds beoordeelt bij de opdrachtaanvaarding of het de pensioenregeling kan uitvoeren. Het pensioenfonds is vervolgens verantwoordelijk voor de specifieke inrichting van de pensioenregeling, zoals de concrete vul- en verdeelregels van de solidariteitsreserve, en voor de uitvoering van de pensioenregeling. Het pensioenfonds beoordeelt bij de opdrachtaanvaarding in het kader van de transitie tevens of zij het inbaarverzoek kan inwilligen. Het pensioenfonds zal daarbij de interne besluitvormingsprocessen voor het inbaarverzoek moeten doorlopen. Het pensioenfonds is juridisch verantwoordelijk voor het fondsvermogen en het dient daarom het definitieve besluit tot uitvoering van de nieuwe pensioenregeling en de collectieve waardeoverdracht te nemen.

De leden van de SP-fractie vragen waarom geledingen in het verantwoordingsorgaan geen beroepsmogelijkheid hebben. In de statuten van het pensioenfonds zelf is geregeld op welke wijze besluitvorming rondom een adviesaanvraag plaatsvindt. Een advies kan bij gewone meerderheid van stemmen worden genomen maar ook een gekwalificeerde meerderheid is mogelijk. De verschillende geledingen binnen het verantwoordingsorgaan kunnen verschillend oordelen over het voorgenomen besluit tot invaren. De regering vindt het daarom van belang dat sociale partners op de hoogte worden gebracht van de bevindingen van het verantwoordingsorgaan. Het wetsvoorstel regelt dan ook dat het pensioenfonds de werkgever of sociale partners hierover informeert. Zodoende kunnen de werkgever of sociale partners hun inbaarverzoek bezien en aan de hand van deze bevindingen het verzoek zo nodig actualiseren. Een beroepsmogelijkheid voor het verantwoordingsorgaan geldt als bijvoorbeeld het

advies van het verantwoordingsorgaan niet wordt opgevolgd. In dat geval kan zoals beschreven gebruik gemaakt worden van het beroepsrecht uit artikel 217 van de Pensioenwet. Een beroepsmogelijkheid voor een geleding binnen het verantwoordingsorgaan is hierbij niet passend omdat conform de statutaire bepalingen het verantwoordingsorgaan wel een positief advies heeft afgegeven.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

## **9. Informatievoorschriften in het nieuwe pensioenstelsel**

De leden van de VVD-fractie vragen zich af hoe de evaluatie van het communicatieplan is vormgegeven. De evaluatie van de betreffende wettelijke voorschriften omtrent het communicatieplan (artikel 150j van de Pensioenwet) is onderdeel van de algemene evaluatie van de wet zoals weergegeven in artikel XIV van het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Indien de leden van de VVD-fractie ook doelen op toetsing van de communicatieplannen op enigerlei wijze aan de wet, dan wijst de regering erop dat het toezicht op deze plannen is neergelegd bij de AFM.

## **10. Juridische houdbaarheid en rechtsbescherming**

Het lid Omtzigt vraagt waar de wijzigingen ten aanzien van vrijstellingen van de verplichtstelling aan een bedrijfstakpensioenfonds geregeld worden. De vrijstellingen van de verplichtstelling zijn geregeld in artikel 13 van de Wet Bpf 2000 en in het Vrijstellings- en boetebesluit bij de Wet Bpf 2000. Artikel 13 van de Wet Bpf 2000 behoeft geen aanpassing ten aanzien van de nieuwe premiereregelingen die worden geïntroduceerd in het wetsvoorstel toekomst pensioenen. Een wijziging in de Wet Bpf 2000 is daarom niet nodig. In het ontwerpbesluit toekomst pensioenen worden wijzigingen in de bijlages bij het Vrijstellings- en boetebesluit bij de Wet Bpf 2000 voorgesteld. In deze bijlagen zijn de voorschriften voor berekeningen voor de performancetoets (Z-score), het verzekeringstechnisch nadeel en de financiële en actuariële gelijkwaardigheid opgenomen.

In antwoord op de vragen van het lid Omtzigt over de juridische houdbaarheid van het nieuwe stelsel vanuit het perspectief van het mededingingsrecht merkt de regering in de eerste plaats op dat het Europese mededingingsrecht is meegenomen in de analyse van de juridische houdbaarheid. In hoofdstuk 10 *Juridische houdbaarheid en rechtsbescherming* van de memorie van toelichting is de Europese regelgeving in het kader van mededinging opgenomen (zie paragraaf 10.1 onder f). In paragraaf 10.2 zijn verschillende onderdelen van het voorgestelde nieuwe pensioenstelsel getoetst aan deze regelgeving. Daarbij is ingegaan op de voorwaarden waaronder de verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds een toelaatbare beperking van het mededingingsrecht vormt. De regering heeft in verband met de introductie van de nieuwe premiereregelingen een juridische analyse laten uitvoeren naar de gevolgen voor de verplichtstelling. Deze analyse van de houdbaarheid van de verplichtstelling in relatie tot de twee voorgestelde nieuwe pensioencontracten is beschreven in paragraaf 10.2.9 (*Juridische aandachtspunten bij de houdbaarheid van de verplichtstelling*). In juni 2020 heeft uw Kamer reeds het advies van prof. Lutjens 'Analyse: verplichtstelling na pensioenakkoord houdbaar' ontvangen bij de aanbieding van de hoofdlijnennotitie over het pensioenakkoord (bijlage bij



Kamerstukken II 2019/2020, 32 043, nr. 519). Ook de Raad van State heeft het voorgestelde stelsel getoetst aan het Unierecht.

Het is de regering uit de media bekend dat er een klacht bij de Europese Commissie is ingediend met betrekking tot de verplichtstelling van pensioen. De precieze inhoud van de klacht is tot op heden bij de regering niet bekend. De vragen van het lid Omtzigt over de slaagkans en eventuele gevolgen bij honorering van deze klacht kan de regering daarom niet beantwoorden. In aansluiting op deze vraag van het lid Omtzigt vragen de leden van de SP-fractie naar de stelling "Nederland heeft geen goed verhaal bij de houdbaarheid van de verplichtstelling" en "De verplichtstelling is mogelijk in strijd met het vrij verkeer van diensten, heroverweeg de eis dat deze alleen aan Nederlandse stichtingen kan plaatsvinden" en vraagt de mening van de regering. De voorwaarde dat een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenregeling uitsluitend door een Nederlandse stichting kan worden uitgevoerd houdt naar de mening van de regering geen inbreuk op het vrije verkeer van diensten in, nu eenieder een stichting kan oprichten in Nederland. Er is hierover geen nader advies ingewonnen.

Het lid Omtzigt vraagt of de regering bereid is te zorgen voor duidelijkheid over de houdbaarheid van de verplichtstelling volgend uit directe besprekingen met de mededingingsautoriteit van de Europese Unie (DG COMP) vóórdat stemming in de Tweede Kamer plaatsvindt. Het lid Omtzigt vraagt voorts of de regering alle correspondentie en juridische adviezen van de Europese Commissie of andere Europeesrechtelijke instanties over de houdbaarheid van het stelsel in het kader van Europeesrechtelijke (mededingings)regels openbaar kan maken. Ook vraagt het lid of de regering heeft overwogen zekerheid te vragen of de verplichtstelling en het invaren juridisch toegestaan zijn. Zoals aangegeven in de brief van 7 oktober 2019 zijn in 2019 en 2020 gesprekken gevoerd tussen ambtenaren van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ambtenaren van de Europese Commissie over het mededingingsrecht (de verplichtstelling) en kwesties van gelijke behandeling.<sup>17</sup> De documenten die met de Europese Commissie hiervoor zijn gedeeld zijn bij deze beantwoording gevoegd.<sup>18</sup> De regering vraagt graag aandacht voor het feit dat deze stukken in eerdere fases van de uitwerking van het Pensioenakkoord en het wetsvoorstel toekomst pensioenen zijn opgesteld. Binnenkort wordt opnieuw met ambtenaren van de Europese Commissie gesproken over het ingediende wetsvoorstel. Dit betreft informele gesprekken waarin de inhoud en voortgang van het wetsvoorstel toekomst pensioenen wordt toegelicht. De Europese Commissie heeft aangegeven in de gesprekken geen oordeel of een 'letter of comfort' over de voorgenomen stelselwijziging te geven: zij geeft alleen een zienswijze wanneer een zaak aanhangig wordt gemaakt over ingevoerde wetgeving. Alleen het Hof van Justitie van de EU is bevoegd een oordeel te geven over de voorgestelde maatregelen en de vraag of dit past binnen de Europeesrechtelijke kaders. Er zijn geen officiële of officieuze adviezen gevraagd of ontvangen van de Europese Commissie of andere Europeesrechtelijke instanties. Uit de tot nog toe gevoerde informele gesprekken is de conclusie getrokken dat er op voorhand geen redenen zijn om juridische strijdigheden te verwachten. Overigens heeft ook de Raad van State getoetst aan de houdbaarheid in het kader van Europese regels en is daarover positief.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2019-20, 32043, nr. 499.

<sup>18</sup> De Europese Commissie heeft nog verwezen naar een rapport van de OESO: [https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/financial-incentives-and-retirement-savings\\_9789264306929-en](https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/financial-incentives-and-retirement-savings_9789264306929-en).

## **11. Nabestaandenpensioen**

De leden van de PvdA- en GroenLinks fracties vragen de regering een overzicht op te stellen van de huidige regelingen voor nabestaandenpensioen. De leden vragen daarbij aan te geven welk percentage van de pensioenfondsen een regeling voor nabestaandenpensioen heeft, hoe ruim de regelingen zijn en hoeveel mensen erop achteruit gaan door de nieuwe regels. Uit statistische gegevens van DNB blijkt dat vrijwel alle pensioenfondsen die een ouderdompensioen aanbieden ook een partner- en een wezenpensioen in de pensioenregeling hebben opgenomen.<sup>19</sup> De invulling van het nabestaandenpensioen is afhankelijk van de afspraken die sociale partners maken. Interne data van DNB laat zien dat in 95% van de gevallen de uitkering van het partnerpensioen 70% van de uitkering van het ouderdompensioen bedraagt. Hetgeen overeenkomt met het fiscaal maximale partnerpensioen. In het nieuwe pensioenstelsel is de risicodekking voor het partnerpensioen gemaximeerd op 50% van het pensioengevend salaris, zonder rekening te houden met een franchise. Of de nieuwe regeling voor partnerpensioen ruimer of minder ruim uitpakt, hangt af van de afspraken die sociale partners maken. De dekking in het nieuwe stelsel zal – in vergelijking met een nabestaandenpensioen op opbouwbasis in het huidig pensioenstelsel – in de regel hoger kunnen uitvallen voor mensen met weinig dienstjaren, aangezien de dekking in het nieuwe stelsel diensttijdafhankelijk is. Daarnaast zal de dekking in het nieuwe pensioenstelsel ook ruimer uitpakken voor mensen met relatief lage salarissen, aangezien de dekking in het nieuwe pensioenstelsel niet op basis van de pensioengrondslag maar op basis van het pensioengevend salaris wordt berekend.

## **14. Gevolgen voor burgers, bedrijven en overheid**

Het lid Den Haan vraagt in hoeverre keuzebegeleiding kan worden ingericht zonder inzicht in de financiële positie van de deelnemer. De norm keuzebegeleiding is bedoeld om de deelnemer een betere pensioenkeuze te laten maken. Een en ander binnen de wettelijke kaders die daarbij bestaan. De specifieke invulling van de keuzebegeleiding is aan pensioenuitvoerders. De norm strekt niet zo ver dat deelnemers individueel advies krijgen, waarvoor wel informatie zoals de financiële positie nodig is. De regering is ervan overtuigd dat goede begeleiding kan bijdragen aan betere pensioenkeuzes door deelnemers.

Het lid Den Haan vraagt waarom de regering er niet voor heeft gekozen om de deelnemer de mogelijkheid te geven allerlei keuzes te maken al dan niet met behulp van een adviseur, zoals bij verzekeringen. Dit in het licht van de stelling van de regering dat er slechts beperkt gebruik van zal worden gemaakt en omdat toch wel procedures zijn te verwachten. De regering merkt op dat het verwachte gebruik van keuzemogelijkheden of eventuele procedures, niet van invloed zijn geweest op de voorgestelde wettelijke verplichtingen. Een deelnemer mag altijd advies inwinnen, ook bij de eigen pensioenuitvoerder, die echter thans niet verplicht is dit te geven. Er geldt evenwel een wettelijke verplichting tot keuzebegeleiding. De deelnemer of de aanstaande pensioengerechtigde heeft de nodige keuzes binnen de pensioenregeling. Denk bijvoorbeeld aan de keuze voor

---

<sup>19</sup> DNB Statistiek, tabelnummer 8.12, laatste update 16 september 2022.

uitruil of hoog/laag. Omdat het overzien van de gevolgen van deze keuzes vaak lastig blijkt, heeft de regering naast informatie als middel een aanvullend middel voorgesteld, te weten keuzebegeleiding. Voorts merkt de regering op dat de rechtspositie van de deelnemer en pensioengerechtigde wordt versterkt, door invoering van regulering van de interne klachtenprocedure en van een wettelijk geborgde externe geschilleninstantie.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de VVD zien dat in de huidige Pensioenwet dat late aanmelding van een werknemer of onjuiste aanlevering van gegevens niet mag leiden tot lagere pensioenafspraken. Bij uitkeringsregelingen levert dit geen problemen op. Bij overgang naar premieregelingen voorzien de leden van de VVD-fractie hier problemen. De leden van de VVD-fractie vragen aan de regering of het wenselijk is in de pensioenovereenkomst op te nemen dat in dat geval de premie én het gemiste rendement in rekening gebracht kunnen worden? De overgang van uitkeringsovereenkomsten naar premieovereenkomsten in het nieuwe pensioenstelsel leidt niet tot wijzigingen in het principe van 'geen premie, wel recht'. Dit principe zal ook in het nieuwe pensioenstelsel van toepassing blijven. De regering heeft geen nadere regels gesteld voor het principe geen premie, wel recht. Uit het principe volgt dat bij een late of onjuiste aanmelding de deelnemer recht heeft op de pensioenaanspraak die volgt uit de pensioenregeling.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering de gevolgen van de compensatie op de arbeidsmarkt en de loonkostenruimte zou kunnen berekenen. De leden van de VVD-fractie veronderstellen dat ouderen niet snel meer zullen wijzigen van werkgever, en jongeren een pensioenregeling met een vlakke premie prefereren. De leden van de VVD-fractie vragen of dit leidt tot een stijging van de loonruimte en zo ja, of de regering voornemens is hierop aanvullend beleid te ontwikkelen. Het is niet mogelijk om de gevolgen van compensatie voor de loonruimte en de arbeidsmarkt op voorhand te berekenen. De sociale partners, of werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers) bepalen de komende jaren decentraal de inhoud van de nieuwe pensioenregeling, hoe de transitie plaatsvindt en of voor een evenwichtige transitie afspraken met betrekking tot compensatie gemaakt worden. Hierover is op het moment te weinig bekend om berekeningen te maken. Bovendien zijn de effecten op de loonkosten en de brutolonen afhankelijk van de onderhandelingen tussen de sociale partners. Daarnaast kan niet op voorhand worden gezegd dat ouderen minder geneigd zullen zijn om vanwege compensatie naar een andere werkgever over te stappen. In de eerste plaats is de verwachting dat eventuele aanvullende compensatie voor afschaffing van de doorsneesystematiek vooral terecht zal komen bij deelnemers die zich tijdens de transitie halverwege hun loopbaan bevinden. Zij hebben immers in de doorsneesystematiek verhoudingsgewijs meer bijgedragen in de eerste helft van hun loopbaan, maar zullen daar in de tweede helft van de loopbaan niet van profiteren. In de tweede plaats geldt dat arbeidsmarktbeslissingen van werkenden over het algemeen afhangen van de totale beloning voor geleverde arbeidsinzet. Werkenden kunnen bij een baanwisseling een eventuele achteruitgang in compensatie dus compenseren met een hogere looneis of met andere arbeidsvoorwaarden. Tot slot laat onderzoek zien dat pensioen vaak een beperkte rol speelt bij de arbeidsmarktbeslissingen van deelnemers.

De leden van de VVD-fractie vragen naar de situatie van een pensioenfonds met meerdere vrijwillig aangesloten werkgevers en de uitvoerbaarheid van het invaren. Evenals bij andere pensioenfondsen zijn bij een (verplichtgesteld) bedrijfstakpensioenfonds de sociale partners verantwoordelijk voor de nieuwe pensioenregeling en het verzoek tot invaren van de oude pensioenregeling. Omdat

het verzoek zich uitstrekt tot de oude pensioenregeling ziet het verzoek op het invaren van alle opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten van de deelnemers ongeacht of hun werkgever via een vrijwillige aansluiting of een verplichte deelname aangesloten zijn bij het pensioenfonds. Juist om het invaren uitvoerbaar te houden is hiervoor gekozen. Het pensioenfonds krijgt dan slechts één invaarverzoek per pensioenregeling. Uiteraard dient het pensioenfonds bij het beoordelen van het verzoek de belangen evenwichtig af te wegen.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

Het lid van de fractie BBB vraagt of de regering heeft overwogen welk effect het besluit om het advies van het CRM om te voorzien in afdoende compensatie in het kader van indirect onderscheid op grond van geslacht niet op te volgen, heeft op het doel van meer transparantie en herstel van vertrouwen in het pensioenstelsel? Zoals toegelicht in de memorie van toelichting (paragraaf 16.6) acht de regering compensatie voor indirect onderscheid op grond van geslacht op wettelijk niveau niet mogelijk en niet noodzakelijk. Daarbij is van belang dat de regering van opvatting is dat, voor zover sprake is van indirect onderscheid op grond van geslacht, er een objectieve rechtvaardiging is voor het onderscheid. De Afdeling advisering van de Raad van State deelt deze opvatting in zijn advies (punt 5.b.3). Naar aanleiding van het advies van het CRM is in het wetsvoorstel meer dwingend voorgeschreven dat een uitdrukkelijk besluit genomen moet worden over compensatie, dat ook wordt vastgelegd in het transitieplan. Dit zal bijdragen aan de transparantie over gemaakte afspraken over compensatie.

## **15. Overgangsrecht**

De leden van de CDA-fractie vragen of een wijziging van een bestaande pensioenregeling in een premieovereenkomst met progressieve premie tussen 2023 en 2027 is toegestaan. De regering wijst erop dat dit niet het geval is. Het voorgestelde artikel 17 van de Pensioenwet schrijft immers voor dat pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie dienen te hebben. Een uitzondering hierop is het overgangsrecht. Het overgangsrecht is bedoeld voor situaties waarin er op de dag voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel sprake is van (1) een premieregeling met een progressieve premie (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) of (2) een uitkeringsregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Uitgaande van een beoogde inwerkingtredingsdatum van 1 januari 2023, geldt als peildatum of is voldaan aan deze voorwaarde 31 december 2022. Na 31 december 2022 kunnen geen nieuwe pensioenregelingen met een progressieve premie worden overeengekomen en kunnen er ook geen bestaande pensioenregelingen worden omgezet in een premieregeling met progressieve premie.

De leden van de CDA-fractie vragen waarom het overgangsrecht niet geldt voor pensioenregelingen die worden uitgevoerd door een ondernemingspensioenfonds of een algemeen pensioenfonds. In het nieuwe pensioenstelsel geldt in beginsel voor alle pensioenregelingen een leeftijdsonafhankelijke premie. Tegelijkertijd is geconcludeerd dat bij een bestaande premieregeling (ongeacht het type pensioenuitvoerder waar deze is ondergebracht) en voor een bestaande uitkeringsregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar een zogenoemde dubbele transitie, waarbij de effecten van de afschaffing van de tijdsevenredige pensioenopbouw en de overstap op een ander type pensioenovereenkomst op het te verwachten pensioen elkaar compenseren, niet mogelijk is. Het nadeel dat deelnemers ondervinden bij de overstap van een progressieve premie op een leeftijdsonafhankelijke premie kan binnen het

pensioendomein enkel gecompenseerd worden uit de langere beleggingshorizon en compensatie die wordt gefinancierd uit premie. De voordelen uit de langere beleggingshorizon zijn echter niet direct beschikbaar voor compensatie. Een hogere pensioenpremie past niet bij het uitgangspunt dat de transitie zoveel mogelijk kostenneutraal dient plaats te vinden. Een groep deelnemers dreigt als gevolg hiervan geconfronteerd te worden met een onevenwichtige transitie. Het overgangsrecht is nadrukkelijk niet bedoeld voor de huidige uitkeringsovereenkomsten die door pensioenfondsen (dus ook door een ondernemingspensioenfonds of een algemeen pensioenfonds) worden uitgevoerd, omdat er bij deze overeenkomsten wel sprake is een zogenoemde dubbele transitie.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

Het lid Omtzigt merkt op dat indien gebruik gemaakt wordt van het overgangsrecht progressieve premies het wetsvoorstel voorziet in een fiscaal maximale leeftijdsafhankelijke premiestaffel en vraagt of deze premiestaffel, net als de reguliere leeftijdsafhankelijke premiegrens van 30%, pas na tien jaar wordt aangepast of dat deze toch periodiek wordt aangepast. Het klopt dat deze premiestaffel in beginsel ook niet voor 1 januari 2037 wordt aangepast. In het wetsvoorstel is een aanpassingsmechanisme opgenomen voor de premiestaffel dat gekoppeld is aan aanpassing van de leeftijdsafhankelijke premiegrens. Als de leeftijdsafhankelijke premiegrens van 30% opnieuw wordt bepaald dan wordt ook de premiestaffel opnieuw bepaald. Daarbij wordt uitgegaan van hetzelfde rendement voor de bepaling van de hoogte van de premiepercentages voor de premiestaffel als voor de leeftijdsafhankelijke premiegrens.

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen de regering waarom bij het overgangsrecht voor premiereregelingen gekozen is voor een methode, waarbij voor sommige werknemers een progressieve premie blijft gelden en voor andere werknemers een leeftijdsafhankelijke hetgeen bij baanwisseling tot onwenselijke pensioengevolgen leidt. De leden vragen of de regering daarbij ook kan ingaan dat het overgangsrecht voor premiereregelingen voor jonge werknemers nadelig is. Daarnaast begrijpen de leden dat de pensioenuitvoerder, die gebruik maakt van het overgangsrecht, jaarlijks de deelnemers moet informeren wat de effecten zijn bij baanwisseling. Deze leden vragen de regering of dit dan ook betekent dat ook de jonge werknemer jaarlijks verteld moet worden dat een baanwisseling waarschijnlijk tot een hogere pensioenopbouw zal leiden. In het nieuwe pensioenstelsel geldt voor alle pensioenregelingen een leeftijdsafhankelijke premie als uitgangspunt. Dat zou betekenen dat ook bestaande premiereregelingen met een progressieve premie moeten worden omgezet naar een premiereregeling met een leeftijdsafhankelijke premie, wat gevolgen heeft voor de verwachte pensioenopbouw van de huidige deelnemers. Echter is bij bestaande premiereregelingen een dubbele transitie, waarbij de effecten van de afschaffing van de tijdsevenredige pensioenopbouw en de overstap op een ander type pensioenovereenkomst op het te verwachten pensioen elkaar compenseren niet mogelijk. Een groep deelnemers dreigt als gevolg hiervan geconfronteerd te worden met een onevenwichtige transitie. Daarom is voor deze situaties een overgangsregeling getroffen. Deze overgangsregeling houdt in dat de mogelijkheid om progressieve premies toe te passen, onder bepaalde voorwaarden wordt geëerbiedigd. Hierdoor krijgen de partijen die de pensioenregeling overeenkomen, de ruimte om voor bestaande deelnemers ook na 31 december 2026 een progressieve premie te blijven hanteren. Door gebruik te maken van het overgangsrecht vinden ten aanzien van de bestaande deelnemers geen transitie-effecten plaats. Consequentie hiervan is wel dat deelnemers aan een premiereregeling met een progressieve premie op een andere manier pensioen

opbouwen dan de deelnemers in een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. De beëindiging van de arbeidsrelatie van een werknemer die deelneemt in een progressieve premiereregeling die onder het overgangsrecht valt, kan zodoende nadelige gevolgen hebben voor het te bereiken pensioen. Daarom zijn aan het gebruik van het overgangsrecht waarborgen verbonden, waaronder waarborgen ten aanzien van zorgvuldige communicatie. De regering acht het van belang dat deze deelnemers een goed beeld hebben van de gevolgen van zo'n overstap voor zijn pensioen. Dit wetsvoorstel verplicht pensioenuitvoerders daarom om deelnemers te informeren over de toepassing van een progressieve premie en (kwalitatief) te wijzen op de gevolgen van een overstap naar een andere werkgever voor het te bereiken pensioen. Het is voorbarig om te stellen dat een baanwisseling op jonge leeftijd voor iemand die onder het overgangsrecht pensioen opbouwt, waarschijnlijk tot een hogere pensioenopbouw zal leiden. Na een eventuele baanwisseling kan immers ook niet geprofiteerd worden van de hogere (progressieve) premie in de tweede helft van het werkzame leven. Daarnaast is het te bereiken pensioen ook afhankelijk van de premiehoogte in de huidige pensioenregeling en in de pensioenregeling van een eventuele nieuwe werkgever.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de VVD-fractie vragen of het ook mogelijk is om in te varen met een progressieve premie. In hoofdstuk 15 van de memorie van toelichting staat vermeld wat de voorwaarden zijn voor het overgangsrecht. In beginsel is het mogelijk om geëerbiedigde pensioenregelingen (met progressieve premiesystematiek) te wijzigen of onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder door middel van een collectieve waardeoverdracht. Ook bij aanpassingen in de regeling blijft gelden dat het overgangsrecht zich specifiek uitstrekt tot degenen die op het moment van invoering van een premieovereenkomst met een leeftijdsonafhankelijke premie voor toekomstige werknemers (uiterlijk 31 december 2026) reeds deelnemer zijn in de regeling. Het overgangsrecht kan niet worden gecombineerd met het uitvoeren van de solidaire premiereregeling. De systematiek binnen die regeling, waarbij schokken gericht naar leeftijdscohorten worden toebedeeld op basis van hun risicohouding, verhoudt zich slecht tot een leeftijdsafhankelijke premie.

## **16. Consultatie, toetsen en adviezen**

De leden van de PvdA- en GroenLinks-fractie vragen de regering of zij de opvatting van DNB deelt dat het onwenselijk is om bij deelnemers onrealistische verwachtingen te wekken over het effect van de stelselwijziging voor hun pensioen. Daarnaast vragen zij de regering deze opvatting een plek te gaan geven in de communicatie. De regering deelt de opvatting van de fracties van PvdA- en GroenLinks. De regering wil om te beginnen onrealistische verwachtingen tegengaan door zelf evenwichtig te zijn in haar eigen informatie over de stelselwijziging. Zo geeft de regering aan dat pensioenen eerder stijgen als het goed gaat met de economie maar ook eerder dalen als het slechter gaat. Dezelfde boodschap draagt de regering ook uit met haar samenwerkingspartners op het communicatieplatform Werken aan ons pensioen.

## **II. Artikelsgewijs**

De leden van de CDA-fractie vragen of termen in de memorie van toelichting bij de norm keuzebegeleiding zoals 'passend' en 'adequaat' nader kunnen worden gedefinieerd. Keuzebegeleiding is in de memorie van toelichting bewust als open norm geformuleerd. Dit geeft pensioenuitvoerders de ruimte de begeleiding in de praktijk in te richten, afgestemd op de eigen doelgroepen. De essentie van de norm keuzebegeleiding is dat deelnemers een passende keuze kunnen maken. Wat passend is, is voor iedere deelnemer -gelet op zijn individuele karakteristieken, achtergrond en levensfase- verschillend.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de CDA-fractie merken op dat er ook compensatie is voor nieuwe werknemers en vragen of dit ertoe kan leiden dat, indien de compensatieregeling niet in de pensioenregeling zelf wordt opgenomen, de fiscale ruimte voor compensatie niet voor alle deelnemers aan pensioenregelingen gelijk is. Werknemers die bij een werkgever in dienst treden hebben conform het voorgestelde artikel 150f, eerste lid, onder a, van de Pensioenwet recht op dezelfde compensatieregeling als die geldt voor bestaande werknemers. De werkgever heeft dus geen ruimte om andersoortige compensatie af te spreken voor werknemers die nieuw in dienst treden. Dat betekent dat wanneer een werkgever een compensatieregeling treft binnen de pensioenregeling dezelfde afspraak ook geldt voor nieuwe werknemers. De fiscale ruimte per jaar is dus steeds ook hetzelfde. Als de compensatie buiten de pensioenregeling plaatsvindt dient ook die compensatie aan nieuwe werknemers gegeven te worden. In het transitieplan legt de werkgever vast op welke wijze de compensatie plaatsvindt. Het voorgestelde artikel 150f geldt voor alle compensatieregelingen, ongeacht het type pensioenuitvoerder waar de pensioenregeling is ondergebracht.

De leden van de CDA-fractie vragen of in het geval dat werkgevers met een verzekerde pensioenregeling verplicht worden de compensatie in de pensioenregeling op te nemen of hierbij de (compensatie)lasten niet nog meer zullen stijgen. Zij vragen daarbij of deze werkgevers er dan vaker voor kiezen om slechts de huidige groep werknemers te compenseren. Decentrale sociale partners maken afspraken over compensatie in de arbeidsvoorwaardelijke fase. Het uitgangspunt is dat dit kostenneutraal gebeurt. Werknemers die bij een werkgever in dienst treden hebben, conform het voorgestelde artikel 150f, eerste lid, onder a, van de Pensioenwet recht op dezelfde compensatieregeling als die geldt voor bestaande werknemers. Werkgevers hebben derhalve geen keuze om alleen bestaande werknemers compensatie te bieden.

De leden van de CDA-fractie vragen of het reëel is om te verwachten dat bij een verplichte compensatie aan toekomstige werknemers, de compensatie zal plaatsvinden door middel van een salaristoelage waardoor de stijging van de pensioenlasten voor de werkgever enigszins beperkt blijft. Zij vragen daarbij welke gevolgen dit heeft voor de werknemer en of deze dan niet beperkt wordt in de fiscale ruimte omdat hij niet het hele compensatiebedrag in het pensioen kan storten. Werknemers die bij een werkgever in dienst treden hebben conform het voorgestelde artikel 150f, eerste lid, onder a, van de Pensioenwet recht op dezelfde compensatieregeling als die geldt voor bestaande werknemers. De werkgever heeft dus geen ruimte om andersoortige compensatie af te spreken voor werknemers die nieuw in dienst treden. De regering vindt het wenselijk dat compensatie zoveel mogelijk binnen de pensioenregeling plaatsvindt. Op die manier wordt de pensioenbestemming namelijk behouden. Het is echter ook mogelijk dat werkgevers compensatie afspreken buiten de arbeidsvoorwaarde

pensioen, bijvoorbeeld door een salaristoets. Hierbij dient opgemerkt te worden dat een hoger salaris ook betekent dat er meer pensioen zal worden opgebouwd.

**Datum**

23 mei 2022

**Onze referentie**

2022-0000117635

De leden van de CDA-fractie vragen welke waarborgen er zijn voor aanpassingen van de compensatie bij aanpassing van de arbeidstijd. Het is aan decentrale sociale partners om afspraken te maken over hoe de compensatie plaatsvindt. Zij kunnen in het vormgeven van de compensatieregeling rekening houden met het feit dat werknemers meer of minder gaan werken gedurende de compensatieperiode. Vanwege de onderhandelingsvrijheid die zij hebben en het benodigde maatwerk past het niet om hier vanuit de regering regels te stellen.

De leden van de CDA-fractie vragen of het klopt dat 3% compensatieruimte benut mag worden ingeval een compensatieregeling in de pensioenregeling is opgenomen. Daarnaast vragen deze leden hoe de werkgever of pensioenfonds kan aantonen dat de premie voor compensatie is ingezet. De premie voor compensatie bedraagt maximaal 33% van de pensioengrondslag verminderd met wat is ingelegd aan reguliere premie. Bij het volledig benutten van de reguliere premie van 30% resteert per saldo ruimte voor een compensatiepremie van 3%. Wanneer de reguliere premieruimte van 30% niet volledig wordt benut, dan kan een hogere compensatiepremie worden gehanteerd. In het transitieplan dient opgenomen te worden hoe de compensatieregeling is vormgegeven en op welke wijze deze wordt gefinancierd.

De Minister voor Armoedebeleid,  
Participatie en Pensioenen,

C.J. Schouten