

Helen Taylor Parkins en Corine Hoekstra reageren namens het RPA en Blom Veugelers Zuiderman Advocaten op internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen

“Meer aandacht en bewustzijn wenselijk bij politiek en wetgever voor verzekerde regelingen en PPI's; werkgevers én werknemers worden met een probleem opgezadeld omdat elders een probleem opgelost moet worden”



Waarschuwen voor het risico van pensioenarmoede, met name bij jongere werknemers, en voor meer 'witte vlekken' en bij de politiek en wetgever meer aandacht vragen voor de verzekerde pensioenregelingen en Premie Pensioen Instellingen (PPI's). Dat waren de primaire drijfveren voor beroepsorganisatie RPA (Register Pensioenadviseur) om samen met het in het pensioenrecht gespecialiseerde advocatenkantoor Blom Veugelers Zuiderman Advocaten door middel van een consultatiedocument te reageren op de internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. In onderstaand artikel lichten RPA-voorzitter Helen Taylor Parkins en advocaat Corine Hoekstra hun uitgebreide reactie toe. “We zijn tevreden als we bij onze politieke en wetgevende stakeholders gehoor vinden voor onze standpunten en er duidelijke wetgeving komt op pensioengebied.”

Bij Helen Taylor Parkins zit, zoals zij het zelf aangeeft, 'pensioen in het bloed'. Als eerste vrouwelijk pensioenadviseur bezocht zij al op haar 23e bedrijven voor pensioenadvies en -begeleiding en werd, na een onderbreking van 13 jaar, twee decennia geleden herintreder. Zij runt vanuit Rotterdam onder de naam Taylor Xpertise haar eigen adviesbureau op het gebied van pensioen, *employee benefits* en *life events* en is daarnaast als freelancer actief bij J.H. van Duuren assurantie-adviseurs voor *employee benefits*. Sinds september 2019 vervult zij de functie van



Helen Taylor Parkins: “Werkgevers met een pensioenregeling bij verzekeraars en PPI's worden nu met een oplossing van een probleem opgezadeld dat elders bestaat. Let wel: Het gaat hier om 20% van het Nederlandse pensioengeld! Dáár wordt nu een probleem gecreëerd. Deze problematiek kan worden voorkomen door regelingen met progressieve premies voor zowel huidige als nieuwe werknemers te blijven faciliteren.”

Verzekerde pensioenregelingen en PPI's blijven in de gehele pensioendiscussie onderbelicht maar hebben wel een marktaandeel van zo'n 20%

voorzitter van het RPA. "Omdat ik graag iets wil terugdoen voor ons mooie pensioenvak."

Corine Hoekstra is sinds 1998 werkzaam in het pensioenmetier. Aanvankelijk hield zij zich vooral bezig met pensioencommunicatie (bij Pensioenwegwijzer) en daarna werkte zij gedurende negen jaar als pensioenjurist bij Bergamin Pensioenrechtadvies. Inmiddels is zij ruim 5,5 jaar actief als advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten op 'kantoor Rotterdam'. Het bureau richt zich met 12 medewerkers, waaronder zeven advocaten, uitsluitend op het pensioenrecht en is daarmee een van de grotere kantoren in deze niche.

GEZAMENLIJKE REACTIE

Behalve uit Helen en Corine bestond de RPA-werkgroep die zich bezig heeft gehouden met de enquête onder de leden en aansluitend met het opstellen van het consultatiedocument uit bestuurslid Caspar de Waard (Schouten Zekerheid). Hierbij waren ook de oud-bestuursleden Martijn Visser (Laater), Harry Hoogmoed (Hoogmoed Pensioenadvies) en Renato Lombardini (Lombardini Pensioenconsultancy) betrokken, alsmede Dick Mollema (Mollema Pensioen Consultancy).

Helen en Corine benadrukken los van elkaar dat RPA en Blom Veugelers Zuiderman Advocaten bewust hebben gekozen voor een gezamenlijke reactie op de internetconsultatie 'Wet Toekomst Pensioenen'. Eerstgenoemde licht toe: "Als RPA zien wij het als een voordeel als de reactie vanuit verschillende invalshoeken wordt belicht: verzekeringstechnisch en juridisch. Bovendien weten twee meer dan één en sta je samen sterker." De advocaat sluit zich daarbij volmondig aan. "Het RPA kijkt vooral naar de wetgeving vanuit haar adviespraktijk, wij vanuit het juridisch perspectief. In die zin vullen wij elkaar goed aan. Bij een pensioenregeling bestaat nu eenmaal altijd de kans dat het anders loopt dan verwacht en dan is het goed dat de regeling - en eventuele wijzigingen daarop - juridisch goed in elkaar steekt. Dat verkleint bovendien de kans op toekomstige geschillen."

AANDACHT VRAGEN BIJ POLITIEK EN WETGEVERS

Waarom vonden jullie het eigenlijk nodig om te reageren richting de opstellers van de internetconsultatie. Helen licht toe: "De belangrijkste reden is om namens onze achterban, de Register Pensioenadviseurs, bij de politiek en wetgevers aandacht te vragen voor de verzekerde pensioenregelingen en PPI's, die in de gehele pensioendiscussie onderbelicht blijven maar wel een marktaandeel hebben van zo'n 20%. Mede



Corine Hoekstra: "Er moet duidelijke wetgeving komen, met name voor wat betreft het overgangsrecht. Ter voorkoming van discussies, vragen wij om wet- en regelgeving, waarin duidelijk wordt welke mogelijkheden en eventuele beperkingen er voor progressieve premies zijn en een toelichting hoe afwijkende premiestaffels zich verhouden tot gelijke behandelingswetgeving. En last but not least, probeer het allemaal niet te complex te maken."

hierdoor vreezen we in de (nabije) toekomst pensioenarmoede, met name voor jongere werknemers, die niet (meer) verzekerd zijn bij een pensioenfonds."

Corine zegt in aanvulling hierop verheugd te zijn met de invoering van een uniform partnerbegrip en het diensttijdonafhankelijk nabestaandenpensioen. "Wij hebben echter zorgen over de verdeling van het rendement bij pensioenfondsen, de te bereiken pensioenen bij pensioenverzekeraars en Premie Pensioen Instellingen (PPI's), wetgeving voor het overgangsrecht, de begeleiding van werkgevers bij de wijzigingen van pensioenregelingen en de pensioeninkoop op pensioendatum."

NIET ONNODIG AANPASSEN

Veel pensioenfondsen kunnen volgens Helen en Corine hun pensioenbelofte van een geïndexeerde middelloonregeling niet waarmaken vanwege de dalende rente in het laatste decennium. De oplossing die nu door de nieuwe wet voor pensioenfondsen wordt aangedragen wordt zoveel als mogelijk gekopieerd naar de markt van pensioen-

Blijf af van de verzekerde regelingen, want die zijn goed geregeld

Werkgever, zorg voor een goede, duidelijke communicatie naar je medewerkers toe. Dat voorkomt later mogelijk vervelende (juridische) geschillen

verzekeraars en PPI's. "Kortom, werkgevers met een pensioenregeling bij verzekeraars en PPI's worden nu met een oplossing van een probleem opgezadeld dat elders bestaat. Let wel: Het gaat hier om 20% van het Nederlandse pensioengeld! Dáár wordt nu een probleem gecreëerd. Deze problematiek kan worden voorkomen door regelingen met progressieve premies voor zowel huidige- als nieuwe werknemers te blijven faciliteren", verwoordt Helen haar punt van kritiek.

"Wij missen het benodigde draagvlak van de samenleving als één van de doelstellingen van het nieuwe pensioenstelsel", vindt Corine. "Daardoor wordt voor pensioenfondsen een veel te complex verdelingssysteem mogelijk gemaakt, wat deelnemers niet zullen begrijpen waardoor draagvlak voor het pensioenstelsel niet bereikt wordt. De oplossing die voor pensioenfondsen wordt aangedragen verlegt naar onze mening de discussie van te lage dekkinggraden naar een discussie over de verdeling van het beleggingsrendement. Met de nieuwe regels blijft het mogelijk om de pensioengerechtigden te ontzien in geval van slechte beleggingsresultaten wat neerkomt op het verleggen van de problemen naar de jongere deelnemers. Dit ondergraaft de beoogde transparantie zoals op de website van het Ministerie van SZW staat genoemd."

PENSIOENARMOEDE

Het grootste punt van kritiek van beide pensioenspecialisten is hun vrees voor pensioenarmoede, met name voor jongere werknemers." Corine daarover: "Werknemers die nu een premieregeling of verzekerde middelloonregeling met een progressieve premie hebben, mogen deze houden. Nieuwe werknemers krijgen een leeftijdsonafhankelijke premie. Werkgevers hebben dan twee verschillende pensioenregelingen, terwijl veel werkgevers bij voorkeur gelijke arbeidsvoorwaarden aanbieden."

Helen haakt aan: "Indien voor bestaande werknemers de stijgende staffel blijft bestaan, zal voor de nieuwe -veelal jonge- werknemers in de eerste jaren wellicht meer premie ter beschikking worden gesteld dan voor werknemers met dezelfde leeftijd die al in dienst waren. De pensioenopbouw tot pensioendatum zal in de toekomst echter lager zijn, omdat het premiepercentage voor nieuwe werknemers niet stijgt. Voor oudere werknemers die nieuw in dienst komen geldt een lagere beschikbare premie. Ook zij zullen minder pensioen opbouwen. Geen enkele ondernemer zit te wachten op deze combinatie van factoren. Daar komt een compensatie van achtergestelde werknemers nog bovenop."

Zij vervolgt: "Het alternatief is een budgetneutrale overstap voor alle werknemers van de oude situatie met een progressieve premie naar de nieuwe situatie met een leeftijdsonafhankelijke premie en gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers. Budgetneutraliteit wordt alleen bereikt als gekozen wordt voor het laagste percentage van de premiestaffel uit de bestaande regeling. Met de nieuwe regeling bouwen deelnemers -uiteraard afhankelijk van de hoogte van de staffel en het beleggingsresultaat- nog maar een ouderdomspensioen van circa 20% van de laatste pensioengrondslag op, terwijl ze voor die tijd wellicht een staffel met een ambitieniveau van 75% van de gemiddelde pensioengrondslag hadden. In ieder geval wordt in praktische zin vrijwel nooit voldaan aan de randvoorwaarde dat hetzelfde pensioenniveau wordt gehaald."

Het overgangsrecht (artikel 220e PW) lost dit probleem niet op, benadrukt Corine. "Wij voorzien een risico dat nieuwe werknemers in dat geval een pensioenregeling aangeboden krijgen met een minimale leeftijdsonafhankelijke premie om te voorkomen dat - met name jongere werknemers - een hogere pensioenpremie krijgen dan bestaande werknemers van dezelfde leeftijd. Dit kan vervolgens weer leiden tot

De uitkomsten van de RPA-enquête

Voorafgaande aan haar reactie op de internetconsultatie Wet Toekomst Pensioenen heeft het RPA een enquête gehouden onder de 125 leden van de beroepsorganisatie. De voornaamste uitkomsten waren:

1. 68% verwacht dat pensioenregelingen worden versoberd als er een overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie verplicht wordt gesteld;
2. 70% verwacht dat de arbeidsmobiliteit van oudere werknemers met een progressieve premie wordt belemmerd;
3. 84% vindt dat er meer transparantie en toezicht moet komen op de tarieven van direct ingaande pensioenen;
4. 84% pleit voor tenminste een tweede keuzemoment voor het beleggingsrisico bij direct ingaand pensioen;
5. 94% vindt dat kosten voor pensioenadvies voor iedereen fiscaal aftrekbaar moeten zijn, gegeven het belang dat er in onze samenleving aan wordt gehecht;
6. Witte vlekken worden groter: Steeds meer bedrijven en ZZP-ers zien af van het sluiten van een pensioenregeling. Werknemers met een 'pensioenbonus' om zelf hun pensioen te regelen maken daar zelden of nooit gebruik van. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de pensioenopbouw, maar met name ook voor de financiële situatie van een gezin als gevolg van overlijden. Zelf een partnerpensioen regelen is beperkt mogelijk en erg duur en dan hebben we het nog niet over de eventuele problemen met medische acceptatie. Waarom geen minimale pensioenplicht?

discussies over (indirect) leeftijdsonderscheid tussen de groep nieuwe werknemers enerzijds en werknemers die gebruik maken van het overgangsrecht anderzijds. Deze problematiek kan worden voorkomen door regelingen met progressieve premies voor zowel huidige- als nieuwe werknemers te blijven faciliteren. Werkgevers kunnen natuurlijk vrijwillig kiezen voor een regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Indien gevreesd wordt voor fiscale bovenmatigheid kan op pensioendatum een *event*-toets worden uitgevoerd."

ADVIES AAN POLITIEK, WETGEVER EN WERKGEVERS

Over het antwoord op de vraag welk advies zij aan de politiek en overheid/ wetgever zouden willen meegeven met betrekking tot de nieuwe pensioenwet, hoeven Helen en Corine niet lang na te denken. "Blijf af van de verzekerde regelingen, want die zijn goed geregeld. Veroorzaak daarom geen problemen door de regels voor pensioenfondsen door te trekken naar de verzekerde regelingen/PPI's. Deze hebben namelijk niets te maken met lage dekkinggraden, het niet verlenen van eventuele indexaties of het korten op pensioenen."

De transitie kan volgens hen werkgevers geld kosten. "Veel geld en bovendien geld dat men zeker in deze tijd vaak beter kan gebruiken. En dat terwijl het de pensioenuitkomsten voor de deelnemers beslist niet beter of transparanter maakt, integendeel! Bovendien introduceert de invoering van een vlakke premie problemen voor werkgevers met deze regelingen. Werkgevers die geen acute stijging van pensioenlasten willen, worden gedwongen de pensioenregeling aanzienlijk te versoberen met alle gevolgen van dien."

En welk advies hebben jullie in petto voor werkgevers? Helen: "Regel het pensioen van je werknemers goed, met name via een professionele en onafhankelijke (Wft)pensioenadviseur. Geef de (Wft)pensioenadviseur hierbij een duidelijke, wettelijke rol en zorg daarbij voor een goede, duidelijke communicatie hieromtrent naar je medewerkers toe. Dat voorkomt later mogelijk vervelende (juridische) geschillen over het verschil tussen de gewekte pensioenverwachting en de gerealiseerde pensioenuitkomsten als er geen gedegen pensioenadvies aan werkgevers en werknemers wordt gegeven." Corine raadt werkgevers daarnaast aan de bestaande regelingen tijdig aan te passen aan de nieuwe wet- en regelgeving. Wacht daarmee niet tot 2025 maar kijk nu al wat de mogelijkheden zijn."

WANNEER TEVREDEN?

Tot slot, wanneer zijn jullie tevreden? "Als we gehoor vinden voor onze standpunten met betrekking tot de Wet Toekomst Pensioenen en de verzekerde regelingen en PPI's bij onze *stakeholders*", antwoordt Helen prompt. "Dat er in de politiek, wetgevende macht en andere bij de pensioenmarkt betrokken partijen meer bewustwording komt over het bestaan, de mogelijkheden en voordelen van verzekerde pensioenregelingen en PPI's, die, zoals eerder aangegeven, momenteel een aandeel hebben van ongeveer 20%. Immers, nu wordt het gehele pensioensysteem geënt op pensioenfondsen."

Werkgevers, pas de bestaande regelingen tijdig aan de nieuwe wet- en regelgeving aan. Wacht daarmee niet tot 2025 maar kijk nu al wat de mogelijkheden zijn

Corine vult aan: "Er moet duidelijke wetgeving komen, met name voor wat betreft het overgangsrecht. Ter voorkoming van discussies, vragen wij wet- en regelgeving, waarin duidelijk wordt welke mogelijkheden en eventuele beperkingen er voor progressieve premies zijn en een toelichting hoe afwijkende premiestaffels zich verhouden tot gelijke behandelingswetgeving. En *last but not least*, probeer het allemaal niet te complex te maken." De RPA-voorzitter sluit zich daarbij volmondig aan. "Verander niet te veel aan het pensioensysteem, want dat is deze eeuw, onder meer met betrekking tot 'Witteveen' al teveel gebeurd. Kortom, breng de rust terug in het pensioensysteem en daarmee in het vertrouwen van de consument."

Helen besluit met de woorden: "Op dit moment kun je voor het opgebouwde pensioenkapitaal op de pensioendatum vanwege de lage rente een zeer lage gegarandeerde levenslange uitkering kopen met een factor van ongeveer 25 (was "vroeger" 16,17). Dit is ook een punt dat onze volle aandacht heeft. Het is geld van de deelnemer en die wordt beperkt om de uitvoerder zelf te kiezen, zeker als hij een variabel pensioen wil en bij een pensioenfonds zit. Als het stelsel dan toch op zijn kop gaat, dan is dit wel een punt om een en ander zodanig te regelen dat de deelnemer maximale vrijheid én ondersteuning (advies) krijgt én met name ook kan kiezen voor een uitkering die maximaal 20 of 25 jaar loopt, zoals dat nu bij lijfrente het geval is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een uitkerende pensioenrekening in het verlengde van de uitkerende lijfrenterekening." ■

Het volledige consultatiedocument dat het RPA heeft opgesteld in nauw overleg met Blom Veugelers Zuiderman Advocaten (BVZA) vindt u hier: <https://lnkd.in/dgYE-U7>