



Nieuwsbrief Oktober 2019

In deze nieuwsbrief: Verordening pan-Europees pensioen
Bijbetaling en waardeoverdracht
Risicohouding premieregelingen
Planning en roadmap Pensioenakkoord

Verordening pan-Europees pensioen

Op 14 augustus 2019 is de verordening die het aanbieden van het Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct (PEPP) mogelijk maakt in werking getreden. De pensioenregelingen die voortkomen uit het PEPP zijn bedoeld als individuele, vrijwillige pensioenregelingen voor alle inwoners van de Europese Unie en gaan 'over de grens mee' bij verandering van baan in een ander lidstaat.

Officiële start 14-8-2020

Over twaalf maanden zijn de bepalingen uit deze verordening daadwerkelijk van toepassing. Vanaf 14 augustus 2020 is het daarom mogelijk voor pensioenaanbieders om een PEPP op de markt te brengen. De Europese toezichthouder zal nu de verordening is aangenomen, beginnen met het uitwerken van lagere regelgeving over het PEPP.

De verordening maakt het mogelijk om het langetermijnpensioen karakter van een persoonlijk pensioenproduct complementair aan te bieden aan de bestaande pensioenstelsels van de lidstaten.

Hierbij wordt ook rekening gehouden met de MSG-factoren (milieur, sociale en governancefactoren) als bedoeld in de VN beginselen voor verantwoord beleggen.

Grensoverschrijdende arbeid mogelijk maken

De Europese Unie heeft het mogelijk maken van grensoverschrijdende arbeid als een van haar hoofddoelen. In 2015 woonden 11,3 miljoen burgers van de Unie in de werkende leeftijd van 20 tot 64 jaar in een andere lidstaat dan die waarvan zij staatsburger waren.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Daarnaast werken 1,3 miljoen burgers van de Unie in andere lidstaat dan hun lidstaat van verblijf.

Het meenemen van een pan-Europees persoonlijk pensioenproduct zal de aantrekkelijkheid van pensioen verhogen, met name voor jongeren en mobiele werknemers.

Weinig toegevoegde waarde verwacht

Het kabinet heeft bij het onderhandelaarsakkoord niet ingestemd met de verordening. Op 4 april 2019 is toch, met gekwalificeerde meerderheid van stemmen, de verordening aangenomen.

Bij de onderhandelingen is door Nederland de volgende punten ingebracht:

1. Verordening dient verplichtstelling 2e pijler niet te raken
 - a. Verplicht bedrijfstakpensioenfonds en Premiepensioeninstellingen mogen géén PEPP aanbieden*
2. Verordening dient fiscaliteit niet te raken
 - a. Passen binnen fiscale kader betreffende lidstaat
3. Rol EIOPA als directe toezichthouder
 - a. Nederland heeft voorkeur voor nationaal toezicht
4. Beperking gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen
 - a. Europese Commissie kan technische uitvoeringsnomen vaststellen en Nederland wil dit tot een minimum beperken

*Nederlandse pensioenfondsen en PPI's zijn uitgesloten van de mogelijkheid tot het aanbieden van een PEPP. Dit komt omdat de verordening eist dat een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening volgens het nationale recht persoonlijke pensioenproducten aan mag bieden. De Nederlandse wet staat dit niet toe aan pensioenfondsen.

Daarnaast vereist de PEPP-verordening dat biometrische risico's (overlijden, arbeidsongeschiktheid, langlevens) worden verlegd naar een verzekeraar



Nieuwsbrief Oktober 2019

Standaardisatie van pensioen in de Europese Unie

Ondanks de grote verschillen die er nu zijn per land tussen pensioenproducten in de Europese Unie, vindt er een enorme standaardisering plaats.

De PEPP-verordening bepaalt onder andere welke aanbieders bevoegd zijn om een PEPP aan te bieden en op welke manier overstappen tussen verschillende PEPP-regelingen mogelijk moet zijn voor deelnemers. Per land wordt ‘gecompartimenteerd’ een oudedagsvoorziening opgebouwd. Verder stelt de verordening kaders voor de communicatie met deelnemers en het beleggingsbeleid van de aanbieder.”

Door deze vergaande standaardisatie ontstaat meer mogelijkheden tot concurrentie binnen de Nederlandse en Europese pensioenmarkt.”

Fiscale behandeling

Een aspect waarop standaardisatie niet mogelijk is, is de fiscale behandeling van de pensioenopbouw binnen een PEPP-regeling. Er vindt (nog) géén Europese harmonisatie op fiscaal gebied plaats.

Wel is er de wens om het grensoverschrijdend pensioenproduct mee te nemen en de fiscale kaders per land te respecteren. Daarom is er gekozen voor fiscale compartimentering. Dit houdt in dat een regeling bij emigratie van de deelnemer gesplitst wordt in per lidstaat verschillende onderdelen.

De fiscale kaders van de lidstaat waarin dat deel van de pensioenopbouw heeft plaatsgevonden is leiden en zorgt voor ‘fiscale knip’ in de pensioenkapitalen. Als er geen fiscale compartimentering zou plaatsvinden, zou het PEPP-product niet meer aantrekkelijk zijn voor deelnemers. Immers, de deelnemer kan dan namelijk geen gebruik meer maken van de fiscale faciliteiten die volgens nationale wetgeving gelden voor pensioenopbouw.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Aanbieders van een PEPP?

Voor verzekeraars geeft dit nationaal én internationaal kansen. Vanaf volgend jaar mogen zij een PEPP aanbieden. Hiervoor moet wel een vergunning worden toegekend door de Europese toezichthouder EIOPA. Ook banken en vermogensbeheerders kunnen het aanbieden.

Inwoners van de lidstaten van de Europese Unie kunnen ervoor kiezen om individueel pensioen op te bouwen in een nieuw soort pensioenproduct. Op deze pensioenregelingen wordt gedegen toezicht gehouden en er zijn kaders gesteld aan de veiligheid en het maximale kostenniveau van het pensioenproduct. Ook wordt er bij een PEPP gegarandeerd dat de pensioenopbouw plaats kan blijven vinden bij emigratie in de Europese Unie.

Voor wie interessant?

De PEPP wordt een individueel pensioenproduct met een expliciet pensioendoel. Iedere inwoner van de EU kan dit product in beginsel straks aanschaffen. Er komen verschillende spaaropties met beleggings(beschermings)technieken en mogelijk aanvullende risicodekkingen.

Onze opmerking

Net als onze 3 pijler (lijfrente) in Nederland is het product toegankelijk voor o.a. werknemers, IB-ondernemers en ZZP'ers. Het kabinet verwacht weinig toegevoegde waarde van de PEPP, omdat het de pensioenfondsen en verplichtstellingen niet zal raken. De vrije pensioenmarkt met ca. 1,3 miljoen werknemers krijgt alternatieve mogelijkheden. Immers, de werkgever kan als 'sponsor' dienen voor een pan-Europees pensioenproduct binnen de 3^e pijlers.

Hernieuwde afwegingen voor pensioen of lijfrente kunnen met deze PEPP-Verordening wel degelijk invloed hebben op het huidige pensioenstelsel in Nederland.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Bijbetaling en waardeoverdracht

Er volgen regelmatig vragen van werkgevers over bijbetaling van waardeoverdracht. Het ontvangen van een aanvullende nota van de (oude) verzekeraar, omdat een oud-deelnemer bijvoorbeeld kiest voor individueel waardeoverdracht, schiet bij mening werkgever in het verkeerde keelgat.

In hoeverre het terecht is dat er sprake is van bijbetaling, is mede afhankelijk van de start van het dienstverband bij de nieuwe werkgever.

Individueel recht op waardeoverdracht

Een deelnemer heeft in ieder geval recht op individuele waardeoverdracht bij wisseling van werkgever. Dit recht staat beschreven in artikel 71 van de Pensioenwet. Dit betreft situaties waarbij de aanvang van deelname in de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever is gestart ná 1 januari 2007 (artikel 32 Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet).

Ook voor 2007, vanuit de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) was er een vergelijkbare verplichting opgenomen in artikel 16a Regelen Verzekeringsovereenkomsten.

Bijbetalingsplicht werkgever

De bijbetalingsverplichting voor de werkgever is opgenomen in artikel 26 Besluit uitvoering Pensioenwet: 'Indien bij een uitkeringsovereenkomst, een uitkeringsregeling of een premieovereenkomst of premieregeling waarbij de premie onmiddellijk na het beschikbaar stellen wordt omgezet in een aanspraak op een uitkering de overdrachtswaarde niet gelijk is aan de waarde van het gefinancierde deel van de aanspraken, komt het verschil ten gunste, respectievelijk ten laste, van de oude werkgever of van het fonds waar de regeling was ondergebracht.'

De wijze van berekening van de overdrachtswaarde daarbij is bepaald in artikel 25 Besluit uitvoering Pensioenwet.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Voor de invoering van de Pensioenwet was een vergelijkbare bepaling van toepassing conform artikel 11 Besluit reken- en procedureregels waardeoverdracht. Kortom, de bijbetalingsproblematiek is niet ontstaan ten tijde van de invoering van de Pensioenwet.

Wie ontvangt het verschil?

Indien de afkoopsom niet gelijk is aan de waarde van het gefinancierde deel van de aanspraken, komt het verschil ten gunste, respectievelijk ten laste, van de oude werkgever of van het pensioenfonds waar deze de pensioenregeling heeft ondergebracht. Door de huidige lage rekenrente, zal de oude werkgever in veel gevallen bij uitgaande waardeoverdracht een affinancieringsnota ontvangen.

De kans dat het verschil ten gunste komt van de werkgever is vandaag de dag nihil.

Verplicht of niet?

De vraag is of een werkgever de bijbetalingsplicht kan omzeilen of de affinanciering kan weigeren door eenvoudigweg de factuur niet te voldoen. Dit is niet het geval!

De bijbetalingsverplichting is een verplichting die uit wet- en regelgeving. Ook als het niet specifiek omschreven is in de uitvoeringsovereenkomst, dient de werkgever te voldoen aan de wettelijke verplichtingen. In de nieuwe contracten is dit meestal omschreven in de juridische documenten.

Het weigeren van bijbetaling in casu niet voldoen van de factuur is wettelijk gezien niet mogelijk en in strijd met de wet.

Uitzondering bijbetaling

Er geldt wel een uitzondering op de verplichting van bijbetaling voor de werkgever. Dit is omschreven in de "Tijdelijke regeling aanvullende bijdragen bij aanvang verwerving vanaf 2015". De plicht tot waardeoverdracht geldt niet indien een aanvullende bijdrage van de oude of nieuwe werkgever noodzakelijk is en de aanvullende bijdrage meer bedraagt dan € 15.000,- en meer dan 10% van de overdrachtswaarde.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Deze tijdelijke regeling is beschreven in artikel 19b Besluit uitvoering Pensioenwet en is uitsluitend van toepassing indien de verwerving van pensioenaanspraken door de deelnemer in de door de ontvangende uitvoerder uitgevoerde pensioenregeling vanaf 1 januari 2015 een aanvang heeft genomen. Bij aanvang deelname vóór 1 januari 2015 geldt deze uitzondering alleen voor kleine werkgevers (artikel 19a).

Onze opmerking

Voor de kleine pensioenen komt er een 'escape' voor de werkgevers, aangezien het Verbond van Verzekeraars afspraken heeft gemaakt met verzekeraars om de kosten van automatische waardeoverdracht voor eigen rekening te nemen. Hiermee wordt een kleine beetje pijn opgevangen in geval van automatisch waardeoverdracht. Pensioenadviseurs kunnen nog steeds toegevoegde waarde bieden door zowel binnenkomende- als uittredende werknemers te begeleiden met pensioenadvies. Dit zou zelfs onderdeel kunnen zijn van de beheersovereenkomst met de werkgever.

Risicohouding premiereregelingen

De Nederlandse Bank (DNB) geeft nadere uitleg over het begrip risicohouding.

Het begrip risicohouding is het vertrekpunt voor het beleggingsbeleid in (beschikbare) premiereregelingen en/of variabele pensioenuitkeringen. De risicohouding wordt vastgesteld voor een groep (gewezen) deelnemers of pensioengerechtigden.

Ook in het pensioenakkoord van 4 juni 2019 wordt er gesproken over risicohouding en collectieve risicodeling.

Wat is de risicohouding voor een toedelingskring?

De risicohouding is de mate waarin een groep deelnemers, gewezen deelnemers of pensioengerechtigden (hierna 'de deelnemers') beleggingsrisico's wil nemen om de doelstellingen te realiseren en de mate waarin deze groep beleggingsrisico's kan lopen. De risicohouding wordt bepaald voor een pensioenfonds of voor een toedelingskring waarbinnen beleggingsrisico's worden gedeeld.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Bij de vaststelling van de risicohouding spelen de kenmerken van het fonds of de toedelingskring een rol, zoals de karakteristieken van de regeling of de wijze van risicodeling en de kenmerken van de betrokken groep deelnemers. Zo wordt ook rekening gehouden met de mate waarin de deelnemers risico lopen als gevolg van de ontwikkeling van het sterfteresultaat en de ontwikkeling van de levensverwachting.

Pensioendoelstellingen

Omdat het gaat om pensioenregelingen en het belegd kapitaal dus een pensioendoelstelling heeft, is voor de vast te stellen risicohouding in de Wet Verbeterde Premieregeling een relatie gelegd met de wijze waarop moet worden geïnformeerd over verwachte pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, namelijk over de hoogte van pensioenen in een verwacht, een optimistisch en een pessimistisch scenario.

Voor een premieregeling of een variabele uitkering komt de risicohouding tot uitdrukking in de maximaal aanvaardbare afwijking van het pensioen in een pessimistisch scenario ten opzichte van het verwachte pensioen in een verwacht scenario. In de opbouwfase gaat het hierbij om het verwachte pensioen op pensioendatum, in de uitkeringsfase om de afwijking van het pensioen van jaar op jaar.

Vastleggen risicohouding

De uitvoerders zoals pensioenfondsen, premiepensioeninstellingen en verzekeraars leggen de risicohouding vast waarop het beleggingsbeleid is gebaseerd.

De risicohouding wordt per toedelingskring vastgelegd, omdat per toedelingskring sprake kan zijn van een specifiek beleggingsbeleid. Als sprake is van een beleggingsbeleid voor het gehele fonds of de gehele regeling bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling, dan gaat het daarbij om de risicohouding van deze collectiviteit. Is sprake van een beleggingsbeleid voor een deelgroep zoals de pensioengerechtigden in een regeling, dan wordt de risicohouding voor die deelgroep vastgelegd.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Omdat een Algemeen Pensioenfonds het financieel toetsingskader toepast per afgescheiden vermogen, wordt ook de risicohouding per collectiviteitskring vastgesteld dan wel per toedelingskring die binnen een collectiviteitskring beleggingsrisico's deelt.

Voor welke regelingen moet de risicohouding worden vastgelegd?

- De risicohouding moet worden vastgelegd voor regelingen waarin een groep deelnemers of pensioengerechtigden beleggingsrisico's deelt, d.w.z. variabele pensioenuitkeringen op basis van één beleggingsprofiel en voor (zuivere) premiereregelingen die vallen onder artikel 52 of 52a van de Pensioenwet of art 63 of 63a van de WVB).
- Voor variabele uitkeringen met een uniform beleggingsprofiel dient de pensioenuitvoerder de risicohouding vast te stellen voor de groep gepensioneerden en deelnemers die vóór de pensioeningangsdatum zijn toegetreden tot dit collectief. Voor premiereregelingen zonder beleggingsvrijheid wordt de risicohouding vastgesteld voor de deelnemers en gewezen deelnemers in de regeling. De vastgestelde risicohouding is voor deze regelingen een belangrijk uitgangspunt voor het gevoerde beleggingsbeleid.
- Voor premiereregelingen met beleggingsvrijheid stelt de pensioenuitvoerder de risicohouding vast als uitgangspunt voor het default beleggingsprofiel voor deelnemers die de verantwoordelijkheid voor de beleggingen niet over willen nemen. En ingeval van meerdere beleggingsprofielen moet de aangeboden range van beleggingsprofielen passen bij de risicohouding van de groep deelnemers in de regeling.

Vaststelling risicohouding door pensioenfondsen

Het bestuur van een pensioenfonds draagt in overleg met de overige organen van het fonds zorg voor vastlegging van de risicohouding. Indien sprake is van meerdere toedelingskringen waarbinnen beleggingsrisico's worden gedeeld, wordt de risicohouding per toedelingskring vastgelegd.

Het bestuur van het fonds streeft ernaar hierbij zoveel mogelijk duidelijkheid te verkrijgen over de doelstellingen, het ambitieniveau van eventuele toeslagverlening en de risicohouding.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Dit ligt ten grondslag aan de pensioenregelingen die de vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen, werknemers of werknemersverenigingen of beroepspensioenverenigingen als opdracht in uitvoering aan het pensioenfonds geven. De doelstellingen van de (beroeps)pensioenregeling zijn veelal vastgesteld in overleg met sociale partners over de regeling.

Vaststelling risicohouding door verzekeraars en premiepensioeninstellingen

Verzekeraars en premiepensioeninstellingen hebben een inspanningsverplichting. Deze uitvoerders streven ernaar van de deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden of hun vertegenwoordigers zo veel mogelijk duidelijkheid te krijgen over hun doelstellingen en risicohouding. Een uitvoerder kan de risicohouding ook baseren op een adequaat risicopreferentie onderzoek of overleggen met een passende vertegenwoordiging van deelnemers of gepensioneerden.

Relatie met het beleggingsbeleid

Op grond van de prudent person regel dient de pensioenuitvoerder een langere termijn strategisch beleggingsbeleid vast te stellen dat past bij de doelstellingen van de regeling of het fonds en de vastgestelde risicohouding voor het fonds of de betreffende toedelingskring. De vastgelegde risicohouding is dus een belangrijk uitgangspunt voor het beleggingsbeleid voor de betreffende toedelingskring (of collectiviteitskring in geval van een algemeen pensioenfonds).

De uitvoerder toetst periodiek op basis van een scenarioanalyse of het beleggingsbeleid passend is bij de vastgestelde risicohouding. En hij past het beleggingsbeleid aan, indien dat niet het geval is. Voor deze scenarioanalyse gelden dezelfde parametervoorschriften als waar ook de informatievoorschriften op zijn gebaseerd (zie artikel 23a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds). Bij deze toetsing wordt ook rekening gehouden met de invulling van het life-cycle beginsel binnen het beleggingsbeleid.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Overgangsrecht

Er is sprake van overgangsrecht voor het vaststellen van de risicohouding in relatie met de hoogte van het pensioen in een verwacht en in een pessimistisch scenario. Inmiddels is de zogenoemde "Uniforme Rekenmethodiek" voor de communicatievereisten verplicht geworden.

Onze opmerking

Ook pensioenadviseurs dienen de risicohouding van de werkgever en bijbehorende deelnemers vast te leggen. De grootste uitdaging is om deze risicohouding te matchen en te onderzoeken welke uitvoerder het meest passend is voor de werkgever.

Het zou fijn zijn als uitvoerders de onderliggende scenarioanalyse van het DC-product delen met adviseurs en de vastgestelde risicohouding in combinatie met het beleggingsbeleid goed blijven communiceren.

Planning en 'roadmap Pensioenakkoord'

Minister Koolmees heeft de Tweede Kamer geïnformeerd over de planning en uitwerking van het pensioenakkoord.

Planning

De minister schrijft dat de stuurgroep (bestaande uit kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties, de adviserende leden (DNB, de AFM, het CPB, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars) uiterlijk in april 2020 klaar is met de uitwerking van het pensioenakkoord.

Het kabinet komt vervolgens later dat jaar met een hoofdlijnennotitie en wil begin 2021 bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel voor de stelselherziening indienen. Dit tijdpad betekent dat de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel voor de stelselherziening niet is afgerond voor de komende Kamerverkiezingen, gepland op 17 maart 2021. De Pensioenfederatie ondersteunt de ambitie van het kabinet en pleit voor een zorgvuldige uitwerking.

Algemene disclaimer: "Hoewel wij ernaar streven om correcte en actuele informatie te verschaffen, kunnen wij niet garanderen dat de vermelde informatie juist is op het moment waarop deze gepubliceerd wordt of na verloop van tijd nog steeds juist is. Op grond van de aangeboden informatie dienen derhalve géén acties te worden ondernomen zonder voorafgaand deskundig advies."

©Pensioendesk Nederland Alle rechten voorbehouden.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Financiële situatie pensioenfondsen

De minister koppelt het overleg met de pensioenfondsen over de huidige financiële situatie los (dreigende verlagingen en stijgende premies en effect op pensioenopbouw) van de uitwerking van het pensioenakkoord in de stuurgroep. Het overleg daarover is inmiddels gestart.

Europeesrechtelijke houdbaarheid

De minister wil zoveel mogelijk duidelijkheid hebben over de vraag of het nieuwe stelsel past bij Europese wet- en regelgeving. Het gaat dan over de houdbaarheid van de verplichtstelling, over gelijke behandeling en bescherming van eigendom. Het laatste punt speelt bij het meenemen van bestaande pensioenaanspraken en – rechten naar een nieuw pensioencontract (het collectief invaren). De minister hoopt de Kamer hierover begin volgend jaar te kunnen informeren. De Pensioenfederatie wil net als de minister dat over deze thema's op voorhand zoveel mogelijk zekerheid wordt verkregen, dat wil zeggen voordat het eerdergenoemde wetsvoorstel bij de Tweede Kamer wordt ingediend.

Pensioenopbouw zelfstandigen

Ook is de minister een onderzoek begonnen naar vrijwillige aansluiting (in de vorm van auto enrollment met een opt out mogelijkheid) van zelfstandigen bij pensioenfondsen. De uitkomsten wil de minister meenemen in de hoofdlijnennotitie. De Pensioenfederatie ondersteunt deze lijn.

CPB-onderzoek naar effect nieuwe stelsel

Tot slot wil de minister in de hoofdlijnennotitie de uitkomsten van een CPB-onderzoek naar het effect van het nieuwe stelsel meenemen. Een van de vragen is hoe het beoogde nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling de afgelopen veertig jaar zouden hebben gepresteerd bij een normale beleggingsmix.

De minister is nog in overleg met het CPB over onderzoek naar het effect van een langdurig lage rente op een pensioenstelsel met kapitaaldekking. De Pensioenfederatie juicht beide onderzoeken toe.



Nieuwsbrief Oktober 2019

Onze opmerking

Het is, wat ons betreft, nog maar de vraag of het nieuwe stelsel past bij Europese wet- en regelgeving. Met name de houdbaarheid van de verplichtstelling is discutabel. Immers, als we vanuit Nederland onvoldoende kunnen aantonen dat 'solidariteit' binnen een bedrijfstak absoluut noodzakelijk is, zal de verplichtstelling zwaar onder druk komen.

Het tegenhouden van Europese pensioenaanbieders ter bescherming van onze binnenlandse (pensioen)markt, mede met de komst van het PanEuropeesPensioenproduct, zal een grote uitdaging worden.

Pensioendesk Nederland (Oktober 2019)