

Wet toekomst pensioenen

Een zeer welkome en noodzakelijke hervorming

De verzekeringssector ondersteunt het Pensioenakkoord en het Wetsvoorstel toekomst pensioenen. Wel zijn er enkele inhoudelijke knelpunten en uitvoeringsvraagstukken die nadere aandacht behoeven:

- *Voorkom pensioentekorten: bevorder dat compensatie van de overstap van progressieve naar vlakke premies zoveel mogelijk binnen de pensioenregeling plaatsvindt;*
- *Bied ook deelnemers van PPI's de mogelijkheid om desgewenst tussentijds een gegarandeerde uitkering aan te kopen;*
- *Creëer de mogelijkheid dat de rechten van gepensioneerden separaat ondergebracht en gegarandeerd worden;*
- *Heroverweeg de invulling van de default uitkering in de flexibele premieregeling;*
- *Bied ruimte voor omzetting van het pensioenkapitaal naar nabestaandende dekking bij overlijden van de deelnemer;*
- *Behoed ZZP'ers voor risico's van experimenten;*
- *Behandel het wetsvoorstel zo voortvarend als mogelijk en verantwoord is;*
- *Bied langere implementatieperiode op bepaalde onderdelen;*
- *Borg adequate gegevensaanlevering door UWV en controlemogelijkheid voor uitlooperperiode ten behoeve van het nabestaandenpensioen.*

Verbond van Verzekeraars, april 2022



Inleiding

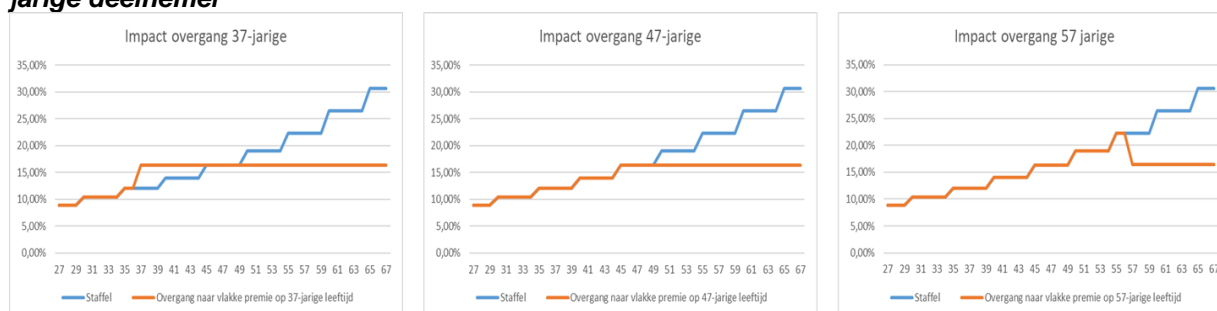
De verzekeringssector verwelkomt het Wetsvoorstel toekomst pensioenen (Wtp). Met de overstap op premiereregelingen wordt de ambitie ingevuld om pensioen eenvoudiger en persoonlijker te maken, en wordt de basis gelegd voor het versterken van het vertrouwen in het stelsel. Veruit de meeste deelnemers bij verzekeraars en PPI's hebben de afgelopen jaren zelf reeds gekozen voor premiereregelingen. Niettemin vergt het wetsvoorstel op een aantal punten nog optimalisatie, zeker ook om voor deze werknemers en werkgevers een veilige transitie en correcte uitvoering mogelijk te maken.

A. Inhoudelijke knelpunten

1. Pensioentekort dreigt door compensatie buiten de pensioenregeling bij overgang van progressieve naar vlakke premies

In het nieuwe pensioenstelsel bouwt iedereen in beginsel pensioen op met een leeftijdsonafhankelijke premie. Dat betekent dat voor iedereen in dezelfde pensioenregeling eenzelfde premiepercentage wordt ingelegd. Momenteel geldt *bij premiereregelingen* de norm dat voor iedereen eenzelfde stuk pensioen wordt opgebouwd en de premie dus met de leeftijd stijgt (zogenaamde progressieve premies). Als een werknemer gedurende de opbouwperiode overstapt van een progressieve premie naar een leeftijdsonafhankelijke premie, dan bouwt die werknemer minder pensioen op dan wanneer hij was blijven opbouwen met de progressieve premie. Zie Figuur 1 ter illustratie. Deze overstap werkt dus, zonder aanvullende maatregelen, voor alle bestaande deelnemers aan premiereregelingen nadelig uit. In het pensioenakkoord is afgesproken dat deelnemers voor dit nadeel adequaat moeten worden gecompenseerd. Daarnaast is er overgangsrecht geïntroduceerd, waarmee het mogelijk blijft om voor bestaande deelnemers ook in de toekomst een progressieve premie te blijven hanteren zolang ze in dienst blijven (eerbiedigende werking). Voor nieuwe deelnemers (dus ook voor werknemers die tussentijds van baan wisselen) gaat in alle gevallen een vlakke premie gelden.

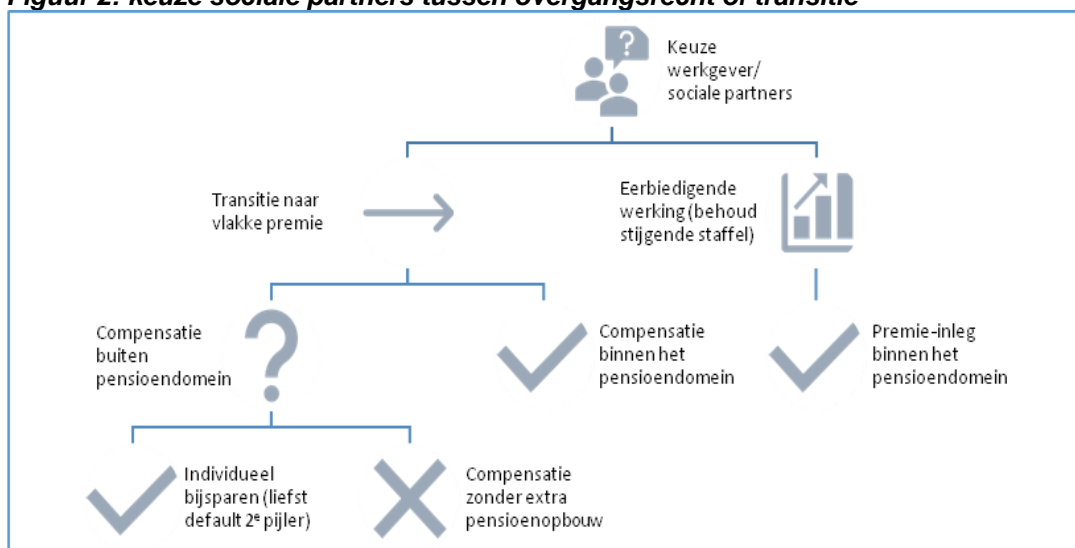
Figuur 1: Impact overgang van progressieve staffel naar vlakke premie voor 37, 47 en 57 jarige deelnemer



Overgangsrecht of transitie (en compensatie)

Een van de belangrijkste keuzes die de betreffende werkgevers en werknemers moeten maken is de keuze tussen het handhaven van de huidige stijgende premiestaffel (eerbiedigende werking) of overstappen op de nieuwe leeftijdsonafhankelijke premie (zie Figuur 2).

Figuur 2: keuze sociale partners tussen overgangsrecht of transitie



Beide opties kennen voor- en nadelen.

-Bij de eerbiedigende werking krijgt een werkgever te maken met verschillende pensioentoezeggingen binnen de organisatie, één voor bestaande en één voor nieuwe werknemers. Waarbij de pensioentoezegging voor nieuwe (jongere) deelnemers hoger is dan die van reeds bestaande collega's (met dezelfde leeftijd). Dat betekent dat nieuwe werknemers met eenzelfde leeftijd een hogere pensioenpremie krijgen dan werknemers die al in dienst zijn van die leeftijd. Er kan dan discussie ontstaan over mogelijk ongelijke behandeling. Bovendien eindigt de compensatie via eerbiedigende werking bij uitdiensttreding van de betreffende werknemer. Aannemende dat de arbeidsmobiliteit hierdoor niet geremd wordt, zal de compensatie doorgaans dan ook onvolledig zijn. Niettemin zal dit voor een deel van de bestaande klanten de minst bezwaarlijke optie zijn.

-Ook de overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies is namelijk impactvol. Zoals reeds eerder aangegeven, moeten deelnemers bij de overgang naar leeftijdsonafhankelijke premies adequaat worden gecompenseerd (omdat ze minder kunnen inleggen dan in hun oude regeling). Er kan zowel *binnen* als *buiten* de pensioensfeer worden gecompenseerd. Voor compensatie binnen de pensioensfeer is in het pensioenakkoord tot 2037 jaarlijks 3%-punt extra fiscale ruimte gecreëerd. Ook zijn hieraan aanvullende voorwaarden gesteld. Zo moet de compensatie binnen tien jaar worden betaald, terwijl het te compenseren nadeel zich over een veel langere periode uitstrekt. Dit leidt tot fikse voorfinanciering door de werkgever. Daarnaast is de compensatie binnen de pensioensfeer ook van toepassing op nieuwe werknemers, terwijl die in principe geen direct nadeel van de transitie hebben ondervonden. Deze twee voorwaarden vormen sterke prikkels om voor compensatie buiten de pensioensfeer te kiezen. Dat kan bijvoorbeeld door te compenseren in een toeslag op het salaris. Daarmee is er meer flexibiliteit. De financiering hoeft dan niet in 10 jaar gefinancierd te worden, en de compensatie kan beperkt blijven tot bestaande werknemers. Consequentie hiervan is echter wel dat deze deelnemers fors minder pensioen zullen opbouwen en uiteindelijk met een pensioentekort komen te zitten. Dat is een onnodig en hoogst onwenselijk gevolg van deze beperkende voorwaarden die aan compensatie binnen de pensioensfeer zijn gesteld.

→Om dit te voorkomen, stellen we voor dat:

- werkgevers een langere compensatieperiode mogen hanteren, waarbij de ruimte onder het fiscale kader (33% tot 2037 en 30% vanaf 2037) mag worden gebruikt voor compensatie;
- nieuwe werknemers bij die werkgever mogen worden uitgezonderd voor de compensatieregeling. Dit sluit ook beter aan bij de voorwaarden die gelden voor het overgangsrecht. Een werknemer kan bij overstap naar een nieuwe werkgever immers ook geen gebruik meer maken van het overgangsrecht.

Met deze aanpassingen zullen zittende werknemers eerder worden gecompenseerd binnen de pensioensfeer, terwijl nieuwe werknemers in zowel het huidige voorstel als het nieuwe voorstel niet gecompenseerd zouden worden.

2. Behoud de mogelijkheid voor deelnemers van PPI's om een gegarandeerde uitkering aan te kopen (81b PW)

In de huidige wet mogen deelnemers die pensioen opbouwen bij een verzekeraar of een PPI, gedurende de opbouwfase met het dan opgebouwde pensioenkapitaal een gegarandeerde uitkering aankopen bij een verzekeraar. Een vaste uitkering kan – zeker bij hogere rentepercentages – in een klantbehoefte voorzien. In het nieuwe stelsel geldt deze mogelijkheid alleen voor deelnemers die pensioen opbouwen bij een verzekeraar. Bovendien is de periode waarin deze gegarandeerde uitkering aangekocht mag worden beperkt tot een periode van 15 jaar voor de pensioendatum.

We zouden graag zien dat deelnemers van PPI's, net als in de huidige wet, ook de mogelijkheid wordt geboden om een gegarandeerde uitkering aan te kopen. Omdat de PPI dit zelf niet mag aanbieden, kan een PPI dit via een verzekeraar aanbieden. Praktisch kan dit worden gerealiseerd door artikel 81b te behouden in de Wtp. Artikel 81b is geïntroduceerd naar aanleiding van een [amendement van het lid Lodders](#) en maakt specifieke vormen van waardeoverdracht mogelijk. De Pensioenwet staat waardeoverdracht namelijk slechts toe in de gevallen die expliciet zijn opgenomen in de wet. Indien een situatie niet expliciet is opgenomen, is er geen waardeoverdracht mogelijk. In de toelichting bij het amendement Lodders waren enkele situaties benoemd die door het vervallen van artikel 81b niet meer mogelijk zijn, hetgeen onwenselijk is.

→ Graag zien we dat artikel 81b blijft behouden.

3. Veilig stellen van harde aanspraken gepensioneerden

Voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden kan het in specifieke gevallen wenselijk zijn als een deel van de opgebouwde rechten (bijvoorbeeld die van gepensioneerden) kunnen worden ondergebracht bij een pensioenverzekeraar. Hiermee kunnen gepensioneerden een door verzekeraars gegarandeerde uitkering ontvangen met een eigen toeslagverlening, terwijl (gewezen) deelnemers, op grond van de risicohouding, een variabele uitkering bij een pensioenfonds ontvangen. Dit wordt doorgaans aangeduid als een 'carve out'. Dit kan een passende oplossing zijn indien de rechten van gepensioneerden in het huidige contract relatief 'hard' zijn. Deze gepensioneerden gaan in het nieuwe contract veelal over naar een variabele uitkering. Pensioenfondsbesturen, die de evenwichtigheid tussen groepen deelnemers en gepensioneerden borgen, zouden de mogelijkheid kunnen krijgen om te kiezen voor een dergelijke oplossing. Op dit moment is dit echter niet mogelijk, omdat o.g.v. artikel 58 PW een gewezen deelnemer dezelfde toeslagverlening moet ontvangen als een gepensioneerde.

In 2017 zijn over dit onderwerp [vragen gesteld door TK-leden Lodders en Van Dijk](#). Minister Koolmees gaf destijds aan de besluitvorming rondom de carve out voor gepensioneerden samen te laten lopen met de discussie over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Uiteindelijk is deze aanpassing op voor ons onbekende gronden niet in het wetsvoorstel opgenomen.

→ We zien graag dat deze mogelijkheid wel wordt opgenomen in het wetsvoorstel, bijvoorbeeld door artikel 58 hierop aan te passen.

4. Wettelijke default uitkering in de flexibele premiereregeling

In de Wtp houden deelnemers aan een flexibele premiereregeling de mogelijkheid zelf te kiezen voor een vaste of (deels) variabele uitkering. Daarnaast krijgen sociale partners bij deze regelingen de mogelijkheid om op contractniveau af te spreken of er een vaste of (deels) variabele uitkering gaat gelden voor deelnemers die zelf geen keuze maken voor een uitkering. Tenslotte is opgenomen dat als ook sociale partners geen keuze maken, dan de vaste uitkering als wettelijke default geldt.

Allereerst vinden we het positief dat sociale partners deze keuzemogelijkheid krijgen en dat er niet meer standaard hoeft te worden voorgesorteerd op een vaste uitkering, zoals in de huidige wet. Partijen zouden dan ook door alle betrokkenen, en niet alleen door uitvoerders en adviseurs, maximaal gefaciliteerd en gestimuleerd moeten worden om tot de voor hun beste optie te komen. In generieke zin is namelijk op voorhand niet goed te bepalen welke uitkering meer passend is. In nominale termen heeft de vaste uitkering het voordeel dat deze kans op tegenvallers lijkt uit te sluiten, hetgeen aansluit bij de bekende verlies-aversie van deelnemers. In reële termen zal dit doorgaans echter uitwerken als een dalende uitkering. Hoe dichterbij de deelnemer deze keuze wordt gemaakt, hoe groter de kans dat deze passend is en de uitkomsten ook bij tegenvallende resultaten door de deelnemer zullen worden geaccepteerd.

Er zal waarschijnlijk een groep resteren waarvoor de keuze uiteindelijk toch via de default door de wetgever wordt gemaakt. Er is grond om te betwijfelen of dan de vaste uitkering daarvoor de optimale invulling vormt. Het verschil met de wettelijke standaard van de nieuwe solidaire premieovereenkomst (variabele uitkering) is namelijk groot en niet goed uit te leggen. Met name in tijden van hogere inflatie kan het feit dat de deelnemer aan een flexibele premieregeling door de wetgever naar een nominaal vaste uitkering is geleid, als onrechtvaardig worden ervaren ten opzichte van de deelnemers aan een solidaire premieregeling die bij wet in een variabele uitkering terecht zijn gekomen.

Tegen deze achtergrond is het zeker te overwegen de 'vastheid' van de wettelijke default te mitigeren. Dat kan bijvoorbeeld door voor te schrijven dat een vast en beperkt percentage 'doorbeleggen' standaard deel uitmaakt van de wettelijke default uitkering. Door dit percentage te beperken tot bijvoorbeeld 15% is de maximale daling van de uitkering sterk beperkt, terwijl er wel perspectief ontstaat op enige compensatie voor inflatie.

5. Aanvulling nabestaandenpensioen uit ouderdompensioen

In de Wtp is opgenomen dat het partnerpensioen vóór pensioendatum enkel mogelijk wordt op risicobasis. In geval van een overlijden vervalt het opgebouwde pensioenkapitaal dan aan de pensioenuitvoerder. Momenteel zijn hierop enkele uitzonderingen mogelijk die waardevol kunnen zijn voor de deelnemer.

- PPI's mogen nu, ingeval een deelnemer overlijdt voor de pensioendatum, het gehele opgebouwde pensioenkapitaal ten gunste laten komen aan de nabestaanden. Dit opgebouwde kapitaal wordt dan gebruikt om het nabestaandenpensioen te verbeteren (voor zover dat fiscaal mogelijk is).

- Daarnaast kunnen verzekeraars op dit moment bij uitdiensttreding aan deelnemers een zogenaamde 'restitutiedekking' van 90% bieden. Dat wil zeggen dat bij overlijden voor de pensioendatum 90% van het opgebouwde pensioenkapitaal toekomt aan de nabestaanden. Zij kunnen van dat geld dan een nabestaandenpensioen aankopen. Dit is een dekking waar veel gewezen deelnemers nu voor kiezen. Binnen de Wtp zijn deze restitutedekkingen echter niet meer toegestaan.

→We pleiten ervoor de mogelijkheid voor verbetering van het nabestaandenpensioen door PPI's te handhaven. Deelnemers bij PPI's hebben daar belang bij. Handhaven van de 90% restitutedekking kan door deze toe te staan als de maximale duur voor in het wetsvoorstel opgenomen vrijwillige voortzetting van de risicodkking van het partnerpensioen is bereikt.

6. ZZP-experimenten

Wij onderschrijven het belang van adequate pensioenopbouw van zelfstandigen, en herkennen dat er aanleiding tot zorg is over de mate waarin dit nu gebeurt. Vanuit de ervaringen in de derde pijler is dit voor de verzekeringssector bepaald geen nieuw thema. De inzichten die in de afgelopen jaren zijn opgedaan, bieden geen grond voor de kennelijk overtuiging bij het ministerie dat experimenten met openstelling van pensioenfondsen een deel van de oplossing zijn. Uit contacten met ZZP'ers ontstaat een consistent beeld dat het kernprobleem voor hen zit in het inflexibele en illiquide karakter van klassieke pensioenopbouw. De flexibiliteit van het inkomen en/of de behoefte aan investeringskapitaal en/of generiek inzetbare buffers maken dat ZZP'ers op rationele gronden vaak kiezen voor meer liquide spaarvormen, buiten de kaders van het drie pijlersysteem. In dat perspectief is het niet te verwachten dat het openstellen van pensioenfondsen voorziet in een behoefte van de doelgroep.

Objectief gezien is deelname aan een derde pijlerregeling passender en aantrekkelijker voor een zelfstandige dan deelname aan een pensioenfonds. De derde pijler biedt flexibeler, transparanter en doorgaans efficiënter producten, waarbij de deelnemer zelf de gewenste mate van solidariteit op het gebied van lang en kort leven en arbeidsongeschiktheid kan bepalen. Bovendien ontbreekt bij pensioenfondsen de bescherming van de Wft. Die verplicht aanbieders van financiële producten om vooraf vast te stellen of de producten die zij aanbieden veilig, efficiënt, nuttig en duidelijk zijn. Het lijkt ons dan ook niet te rechtvaardigen dat de wetgever meewerkt aan experimenten waarbij zelfstandigen met zachte hand richting de voor hen minst aantrekkelijke en minst passende pensioenregeling gedirigeerd worden.

Ook voor verplichtgestelde fondsen is het experimenteren niet vrij van risico. Zoals bekend vormt de verplichtstelling een inbreuk op het Europese mededingingsrecht. Er zijn daarom regels gesteld rondom taakafbakening en domeineis. Deze dienen niet ter bescherming van private aanbieders, maar ter bescherming van de verplichtstelling. Met de ambitie om klanten (ZZP'ers) te bedienen buiten de arbeidsvoorwaardelijke sfeer, begeven verplichtgestelde fondsen zich de facto op de

markt voor individuele financiële producten. Dat staat op gespannen voet met de taakafbakening en kan daarom gevolgen hebben voor de houdbaarheid van de verplichtstelling.

→ We vinden het onverstandig door te gaan op de ingeslagen weg van de experimenten, en bepleiten dat de wetgever in overleg met de organisaties van zelfstandigen bekijkt hoe het keuzeproces van de doelgroep zelf verbeterd kan worden.

B. Uitvoerbaarheidsvraagstukken

1. Inwerkingtreding per 2023 vereist een snelle vaststelling van de wet en lagere regelgeving.

De Wtp treedt per 1 januari 2023 in werking. Tegelijk is het de vraag of pensioenuitvoerders al in 2023 conform de nieuwe regels kunnen gaan werken, zeker als de wet- en regelgeving pas laat in 2022 definitief wordt vastgesteld. Vanzelfsprekend gaat bij dergelijke omvangrijke en impactvolle wetsvoorstellen de zorgvuldigheid boven de snelheid. Als de behandeling zich echter uitstrekt tot over het zomerreces, dan gaan voor de invoering belangrijke maanden verloren.

Strikt genomen is het niet wettelijk verplicht om de nieuwe regelingen reeds direct per 1-1-2023 aan te kunnen bieden, maar onder klanten zal hier wel behoefte aan bestaan. Dat geldt zeker voor bedrijven die die nog geen pensioenregeling hebben. Om in die behoeften te kunnen voorzien, willen verzekeraars en PPI's zich maximaal inzetten om zo snel mogelijk in 2023 de nieuwe contracten te kunnen aanbieden. Voordat een pensioenregeling conform de nieuwe regelgeving kan worden aangeboden moet nog een aantal stappen worden doorlopen:

- Werkgevers en werknemersorganisaties zullen willen weten hoe de wetgeving en de nieuwe pensioenproducten er precies uitzien, voordat zij een keuze (kunnen) maken, mede in het licht van het arbeidsvoorwaardenproces. Ook adviseurs zullen inzicht willen hebben in de nieuwe regels, voordat zij werkgevers kunnen bijstaan bij de vormgeving van de pensioenregeling.
- Voor verzekeraars en PPI's gelden kwaliteitswaarborgen voor pensioenproducten. Dit is vastgelegd in het zogenoemde [Product Approval & Review Process](#) (PARP), waarop de AFM toezicht houdt. Het productontwikkelingsproces kan pas worden afgerond nadat de wet- en regelgeving is vastgesteld.
- Voor een zorgvuldige overgang naar het nieuwe stelsel zal het offertetraject in de zomer moeten worden opgestart. Werkgevers hebben dan enkele maanden de tijd om keuzes te maken. Als de wet- en regelgeving nog niet duidelijk is, kunnen er nog geen offertes worden verstuurd. Hooguit kunnen er concept offertes of informatieve indicaties worden afgegeven. Voor goede tarifiering van het nabestaandenpensioen is bijvoorbeeld informatie over de status van de deelnemer noodzakelijk. Het ligt niet voor de hand dat werkgevers op deze indicaties hun definitieve keuze zullen baseren.
- Voor werkgevers die per 2023 willen overstappen naar een gelijkblijvende premie, moeten uitvoerders drie maanden daaraan voorafgaand (dus per 1 oktober) een implementatieplan indienen bij DNB.

→ Een zo voortvarend mogelijke behandeling is gewenst: om zo vroeg mogelijk in 2023 klanten te kunnen bedienen is het van belang dat zowel de lagere regelgeving als de wettekst (behoudens instemming door de Eerste Kamer) voor het zomerreces gereed zijn, zodat aanbieders de zomermaanden reeds voor implementatie kunnen benutten.

2. Langere implementatietermijn nodig voor specifieke onderdelen

Daarnaast zijn er enkele elementen in de wet waarvoor het bij voorbaat nodig is een langere implementatietermijn te hanteren, waardoor niet al in 2023 aan deze regels hoeft te worden voldaan. Dit geldt onder andere voor:

- de nieuwe open norm "keuzebegeleiding";
- de vormgeving van de risicohouding (voor het vaststellen van de risicohouding is een nieuw risicopreferentieonderzoek onder deelnemers nodig, conform de nieuwe regelgeving);
- nieuwe pensioenregelingen (witte vlek). Het is onzeker of het lukt om de nieuwe regelingen al per 2023 aan te kunnen bieden. De verplichting dat een nieuwe regeling moet voldoen aan het nieuwe wettelijke kader zou er in dat geval toe leiden dat er in 2023 geen pensioenoplossing kan worden geboden aan werkgevers die nu nog geen pensioenregeling hebben;

- de fiscale regels voor het netto pensioen. Deze moeten conform het wetsvoorstel al per 2023 voldoen aan het nieuwe kader. In ieder geval voor het partnerpensioen lijkt dat niet haalbaar.
→ Voor de eerste drie onderwerpen (keuzebegeleiding, risicohouding en nieuwe pensioenregelingen stellen we voor om deze niet al per 2023 maar in 2024 inwerking te laten treden. Voor het netto pensioen stellen we voor dit mee te nemen in de transitie van de basisregeling, zodat dit van kracht wordt op het moment dat daadwerkelijk wordt overgestapt op het nieuwe stelsel (uiterlijk in 2027 en eerder indien mogelijk).

3. Nabestaandenpensioen: doorwerking dekking na dienstverband

We vinden het zeer positief dat het nabestaandenpensioen wordt geüniformeerd (mede naar aanleiding van het advies van de Stichting van de Arbeid). We ondersteunen de uitgangspunten van de uniformering van het nabestaandenpensioen:

- Partnerpensioen op risicobasis bij overlijden voor de pensioendatum;
- Partnerpensioen op kapitaalbasis bij overlijden op of na de pensioendatum; en
- Verruiming van het wezenpensioen.

De nieuwe wet introduceert daarnaast enkele maatregelen om te zorgen dat risico's worden verminderd bij het einde van het dienstverband. Hoewel voor dergelijke situaties een eenvoudige overlijdensrisicoverzekering doorgaans een passender en efficiënter oplossing is, hebben we begrip voor de kennelijke vrees van de wetgever en sociale partners dat niet alle gewezen werknemers een dergelijke product ook daadwerkelijk zullen afsluiten. Het voortzetten van nabestaandenpensioen na einde dienstverband is echter een vrij principiële stap die uitvoerders voor nieuwe uitdagingen stelt. Zo wordt bij werkloosheid de risicodekking voor het partnerpensioen ongewijzigd voortgezet zolang er sprake is van een WW-uitkering. Voor deze risicodekking, die maximaal twee jaar kan duren, zal een premie moeten worden bepaald. Bovendien zal bij het eindigen van de WW-uitkering de deelnemer de keuze moeten worden geboden om partnerpensioen voort te zetten (gefinancierd uit het ouderdompensioen).

→ Voor de uitvoering van deze risicodekking voor het partnerpensioen, is het noodzakelijk dat er gegevensuitwisseling met het UWV plaatsvindt. Dat is nu niet opgenomen in het wetsvoorstel en dat moet wel gebeuren.

→ Het wetsvoorstel voorziet niet in voortzetting nabestaandenpensioen bij instroom in de Ziektewet vanuit de WW. Dit lijkt een nog te herstellen omissie.

Daarnaast is in het wetsvoorstel een standaard uitlooperperiode van minimaal drie maanden opgenomen. Deze bepaling is misbruikgevoelig omdat het vooralsnog niet controleerbaar is. Als een deelnemer een nieuw dienstverband aangaat waar geen pensioenregeling is of er een pensioenregeling is zonder partnerpensioen, dan is er geen recht op deze uitlooperdekking. De gerechtigde partner moet aangeven of er sprake is van een nieuw dienstverband en moet informatie verstrekken waaruit blijkt dat er geen partnerpensioen wordt uitgekeerd. Een dergelijke verzekerd risico moet door de uitvoerder gecontroleerd kunnen worden. Dat is nu niet het geval. Deze dekking is dus alleen uitvoerbaar als er daadwerkelijk kan worden gecontroleerd of er al dan niet sprake is van een nieuw dienstverband. Als deze controlemogelijkheid niet wordt gerealiseerd, dan zien wij geen andere oplossing dan dat er altijd wordt uitgekeerd ongeacht of sprake is van een nieuw dienstverband. Er bestaat dan kans op een dubbele dekking.

→ Het ministerie zal samen met pensioenuitvoerders een werkbare oplossing moeten ontwikkelen. Graag uw aandacht hiervoor.