

Aan de voorzitter en de leden van de
Vaste Commissie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid in de
Tweede Kamer der Staten-Generaal

Per e-mail aan: cie.szw@tweedekamer.nl

's-Gravenhage, 19 juni 2023
NvH/corsp/015

Betreft: VCP-inbreng t.b.v. Commissiedebat Pensioenonderwerpen op 21 juni 2023

Geachte leden van de Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer,

Op 21 juni heeft u een Commissiedebat Pensioenonderwerpen. Voor decentrale arbeidsvoorwaardelijke partijen gaat het werk nu echt beginnen, nu de Wet Toekomst Pensioenen is aangenomen door de Eerste Kamer. Daarnaast staan er nog belangrijke afspraken uit het Pensioenakkoord open, waarvan de realisatie voor de VCP van groot belang is. Concreet gaat het over het wettelijk mogelijk maken van automatische deelname met uitstapmogelijkheid (opt-out) voor de zelfstandigen binnen de tweede pijler (aanvullend pensioen) en de uitwerking van het zogeheten aanvalsplan witte vlek om ervoor te zorgen dat meer werknemers aanvullend pensioen gaan opbouwen. Maar ook een structurele regeling opvolgend op de bestaande RVU-regeling voor mensen om eerder te kunnen stoppen met werken en de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen. Hierover lopen op dit moment nog diverse overleggen in de Stichting van de Arbeid. Graag geeft de VCP u middels deze brief enkele aandachtspunten mee bij een aantal agendapunten ten aanzien van dit overleg.

Kort samengevat roept de VCP u op de volgende punten te regelen:

- Verleng de RVU-drempelvrijstelling, conform eerdere afspraken, indien er eind 2025 nog geen goede opvolgende regeling is voor vervroegd uitreden en geef sectoren de ruimte voor maatwerkafspraken;
- Bevorder en vergemakkelijk de meeneembaarheid van gespaard verlof;
- Herintroduceer een doorwerkbonus en maak van deeltijdpensioen een wettelijk recht;
- Zorg ervoor dat naast de verlenging van de implementatiefase naar 1 januari 2028 (of langer) de volgende zaken ook automatisch met één jaar (of langer indien nodig) worden verlengd a.) de extra fiscale ruimte van 3% t.b.v. de compensatie, b.) toestaan > 15% bufferomvang en c.) vaste fiscale premiegrens tot 2038 in plaats van 2037;
- Geef het Pensioenlabel een wettelijke basis voor breder pensioenbewustzijn;
- Pas de koppeling van de AOW-systematiek in de wet aan zodat bij een eventuele dalende levensverwachting de AOW-leeftijd ook kan dalen, analoog aan wijze waarop de stijging is ingeregeld;
- Laat compensatie expliciet terugkomen in artikel 44 van het Besluit Toekomst Pensioenen en biedt meer ruimte om binnen een leeftijdsgroep evenwicht vergrotende maatregelen te mogen treffen. Kijk goed naar eisen aan overbruggingsplan gedurende arbeidsvoorwaardelijke fase en of deze praktisch haalbaar en realistisch zijn;
- Maak het voor bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen mogelijk om zelfstandigen automatisch te laten deelnemen aan de pensioenregeling met uitstapmogelijkheid als structurele maatregel, in directe navolging op de tijdelijke experimenteerwetgeving of zoveel eerder als mogelijk;
- Bij negatieve uitkomsten onderzoek naar standaard default NP vanaf bepaalde leeftijd of bij de negatieve uitkomsten uit de evaluatie van de praktijkafspraken, alsnog de knip mogelijk maken;
- Wees zeer terughoudend met nieuwe keuzemogelijkheden in de tweede pijler vanwege het beperkte doenvermogen van pensioendeelnemers aan de vooravond van een grote én complexe stelselherziening.

Vervroegd uittreden en langer doorwerken

Eerder uittreden

In het pensioenakkoord 2019 is de RVU-regeling afgesproken. Tussen 1 januari 2021 en 31 december 2025 mogen werkgevers aan oudere werknemers, die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, uitkeringen uit hoofde van een RVU doen van ten hoogste € 2.037 per maand (bedrag 2023), zonder dat hierover een RVU-heffing hoeft te worden betaald. Deze regeling is tijdelijk, vooruitlopend op een structurele regeling, en onder meer bedoeld voor mensen met een zwaar beroep. De VCP heeft er altijd op gewezen dat zware beroepen niet goed te definiëren zijn. Een beroep kan fysiek zwaar zijn maar ook mentaal of psychisch, ongeacht iemands opleiding. Voor 2025 wordt bekeken of er een voldoende alternatief ligt of dat deze maatregel wordt verlengd. De VCP gaat ervanuit dat het kabinet zich aan deze afspraak houdt en dat de RVU-regeling verlengd wordt indien er nog geen goede alternatieve regeling is om vervroegd te kunnen uittreden. Volgens de VCP zou het verdere gesprek dan ook niet moeten gaan over de vraag wat een zwaar beroep is of niet, maar hoe er sectorale afspraken gemaakt kunnen worden zodat mensen indien nodig, vervroegd kunnen uittreden. Wij gaan dan ook graag dat gesprek aan met het ministerie over hoe dit mogelijk te maken na 2025. Het is fijn dat in lijn met het Pensioenakkoord nu geregeld is dat er tot 100 weken verlof gespaard kan worden. Echter kunnen werknemers deze weken niet zomaar meenemen naar een nieuwe werkgever. De VCP verzoekt dit wel mogelijk te maken. In het voorjaar van 2023 is het NIBUD gekomen met een tool voor werkenden om de financiële consequenties van eerder uittreden in kaart te brengen. Daarnaast zijn financiële adviesgesprekken subsidiabel onder de MDIEU-regeling. Toch ziet de VCP dat mensen worstelen met het verkrijgen van inzicht.

Oproep aan de Tweede Kamer

VCP: Verleng de RVU-drempelvrijstelling volgens afspraak, indien er eind 2025 nog geen goede opvolgende regeling is voor vervroegd uittreden en geef sectoren de ruimte voor maatwerkafspraken. Bevorder en vergemakkelijk de meeneembaarheid van gespaard verlof.

Langer doorwerken

Vanwege de krappe arbeidsmarkt is het verstandig langer doorwerken te stimuleren. Vanaf 2009 tot 2013 bestond er een doorwerkbonus. De doorwerkbonus was een heffingskorting die een belastingplichtige kreeg na de leeftijd van 62 jaar als hij nog inkomen uit werk had. De VCP pleit voor een herintroductie van deze heffingskorting. Een (positief inkomensafhankelijke) doorwerkbonus dient volgens de VCP alleen uitgekeerd te worden aan mensen die daadwerkelijk (gedeeltelijk) doorwerken, anders is het geen doorwerkbonus, maar een 'eerder stoppen met werken' bonus. Daarnaast is er nog niet in alle cao's en pensioenregelingen de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen. Nu is de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen voor een werkende afhankelijk van de al dan niet gemaakte afspraken in de cao of in het pensioenfondsreglement. De VCP is van mening dat deeltijdpensioen wettelijk mogelijk moet worden gemaakt voor alle werkenden, die een aanvullend pensioen opbouwen. Wel dient er omwille van de uitvoerbaarheid een beperking te komen aan het aantal keren dat men het percentage waarmee men met deeltijdpensioen kan gaan, kan bepalen. Indien men eenmaal heeft gekozen voor deeltijdpensioen, dan kan dit niet meer ongedaan worden gemaakt. De VCP bepleit een wettelijk recht op deeltijdpensioen vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd.

Oproep aan de Tweede Kamer

VCP: Herintroduceer een doorwerkbonus en maak deeltijdpensioen een wettelijk recht.

Planningsbrief Wet toekomst pensioenen (36067-187 & 2023Z10885) en monitoring voortgang transitie (2023Z10-872)

Gedurende de behandeling van de WTP heeft de minister toegezegd de transitieperiode te willen verlengen met een jaar naar 1 januari 2028. Gedurende de jaarlijkse monitoring zal worden bekeken of een langere periode nodig is. De VCP wijst er graag op dat er meer zaken gewijzigd dienen te worden dan enkel de verlening. Zo zal ook de periode dat de huidige buffer hoger dan 15% mag zijn en de 3%-compensatieruimte evenredig moeten worden verlengd. Ook staat de fiscale premiegrens tot 2037 vast (mits geen schokken kleiner of groter dan 5%); dat dient te worden verlengd tot 2038. De VCP roept u op bij de nog nader in te vullen wetgeving hier aandacht voor te hebben.

Daarnaast is het zaak dat er gedurende de periodieke monitoring specifiek aandacht is voor de compensatieafspraken en de afspraken die worden gemaakt over het nieuwe nabestaandenpensioen (zie ook verderop) conform de indiende moties¹ gedurende de arbeidsvoorwaardelijke fase en dat aan de randvoorwaarden wordt voldaan dan wel tijdig wordt bijgestuurd met aanvullende maatregelen.

Oproep aan Tweede Kamer

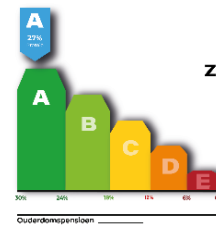
Zorg ervoor dat naast de verlenging van de implementatiefase naar 1 januari 2028 (of langer) de volgende zaken ook automatisch met één jaar (of langer indien nodig) worden verlengd a.) de extra fiscale ruimte van 3%, b.) > 15% bufferomvang en c.) vaste fiscale premiegrens tot 2038 in plaats van 2037

Witte vlek op pensioengebied - introduceer wettelijke grond voor Pensioenlabel

De zogeheten witte vlek, het aantal werknemers zonder aanvullend pensioen, is zorgelijk hoog. Deze witte vlekken kennen vele gezichten en omvatten de mensen die geen pensioenopbouw hebben in de tweede pijler. Nog zorgelijker is dat veel mensen zich vaak niet bewust zijn van dat zij bij hun werkgever geen pensioenopbouw of een ontoereikende pensioenregeling hebben.

De VCP Young Professionals heeft, gesteund door de vakcentrale VCP, het [Pensioenlabel](#) bedacht. Een label zoals het energielabel dat in een simpel oordeel (A t/m E) voor mensen zichtbaar maakt of hun werkgever een pensioenregeling aanbiedt en of dit in een toereikend pensioen voorziet.

Onder jongeren is er veel draagvlak voor het Pensioenlabel en het is als aanbeveling opgenomen in het advies van het SER Jongerenplatform. Het idee is positief ontvangen, maar het vorige kabinet wou er niet aan dit een wettelijke grondslag te geven. Dit is echter nodig zodat alle werkgevers hieraan meewerken. Terwijl ondertussen duidelijk is geworden dat het probleem in omvang urgenter is dan we dachten en de groep mensen die onwetend valt onder een witte vlek een stuk groter is, gebeurt er naar het oordeel van



**Pensioenlabel,
in één oogopslag
zicht op je pensioen**

de VCP veel goeds maar dus nog te weinig. Onderzoek sterkt de VCP in dit standpunt. Het is daarnaast zorgwekkend dat hele grote groepen werknemers slecht heel beperkt pensioen opbouwen bij de vele regelingen bij verzekeraars. Het moment van transitie naar een nieuw stelsel nadert nu het wetsvoorstel is aangenomen door de Eerste Kamer snel. Dat is een goed momentum om mensen te informeren over het al dan niet hebben van een pensioenregeling. Het is van belang, en des te meer, straks bij de nieuwe pensioencontracten, dat pensioendeelnemers inzicht krijgen in hun pensioenregeling. De VCP Young Professionals heeft hiertoe al meermaals de oproep gedaan om een Pensioenlabel te ontwikkelen. Het nieuwe pensioenstelsel zal het eenvoudiger maken om zo'n pensioenlabel vorm te geven.

De VCP vindt het goed dat het Pensioenlabel gedurende de behandeling van de WTP in de Tweede Kamer de nodige aandacht heeft gekregen. Zo is bepleit dat aspirant-werknemers bijvoorbeeld middels een pensioenlabel op eenvoudige wijze worden geïnformeerd over hun pensioenregeling. De vertaling en uitleg van die motie door de minister daarvan zijn echter zeer summier. In gesprek gaan met en enkel een oproep via een brief vanuit centrale werkgeversorganisaties om dit te doen, zullen geen wezenlijk verschil maken, al helpen alle acties. De VCP ziet liever dat het Pensioenlabel voor alle werknemers van toepassing wordt en bepleit hierom een wettelijke grondslag, zodat alle werkgevers verplicht worden een pensioenlabel te verstrekken aan zowel aspirant-werknemers als huidige werknemers.

Oproep aan de Tweede Kamer

VCP vraagt u de minister te verzoeken om het [Pensioenlabel](#) een wettelijke grondslag te geven, zodat zowel aspirant-werknemers als huidige werknemers met één oogopslag bij alle werkgevers inzicht krijgen hun pensioenregeling. Dit zodat er tevens meer bewustwording komt, ook bij werknemers die geen of een zeer beperkte aanvullende pensioenregeling hebben.

¹ Kamerstukken II, 2022/23, 36067, nr. 148. Het betreft de volgende in de motie opgenomen randvoorwaarden: de ouderdomspensioenen blijven levenslang; de herziening is geen versobering; er blijft voldoende ruimte om de huidige doelstelling voor het te verwachten pensioen te realiseren; de premies en de pensioenuitkeringen moeten zo stabiel mogelijk zijn; de overstap moet voor alle belanghebbenden en generaties evenwichtig uitpakken; eventuele nadelen van de transitie worden adequaat gecompenseerd; bestaande pensioenaanspraken en pensioenuitkeringen worden zo veel mogelijk meegenomen naar het nieuw gekozen pensioencontract; pensioenuitvoerders moeten voldoende ruimte houden om beleggingsrendementen te boeken; de overgang moet uitvoerbaar zijn en financieel haalbaar.

Levensverwachting en AOW-leeftijd (32163-58)

De wettelijke AOW-leeftijd kan op basis van de huidige systematiek niet dalen en alleen maar gelijk blijven of stijgen, ongeacht een daling van de levensverwachting. In de structurele fase zou de VCP graag zien dat de systematiek van de koppeling aan de levensverwachting binnen de AOW wordt aangepast, zodat deze ook neerwaarts kan worden bijgesteld in dezelfde verhouding als bij stijgingen, indien de levensverwachting daalt t.o.v. de trend (trendbreuk). Op die manier blijft er een evenwicht tussen levensverwachting en arbeidsduur. De VCP verzoekt u nogmaals deze omissie in de wet aan te passen.

Oproep aan de Tweede Kamer

Pas de koppeling van de AOW-systematiek in de wet aan zodat bij een eventuele dalende levensverwachting de AOW-leeftijd in dezelfde verhoudingen als bij stijgingen ook kan dalen.

Aandachtspunten conceptregelingen WTP (36067-189)

De VCP heeft eerder op de internetconsultaties van de conceptbesluiten waar de regelingen uit voortkomen, gereageerd. Zie hier onze [reactie](#) op het besluit Toekomst Pensioenen. Graag brengen wij naar aanleiding hiervan nog enkele punten onder uw aandacht.

- Compensatie onderdeel van transitieplan: Afgesproken is dat in het transitieplan concrete afspraken worden gemaakt om deelnemers, die nadelig worden getroffen in hun te verwachten pensioenresultaat, te compenseren. Dit is geen of-vraag maar een hoe-vraag. Deze afspraak wordt door de VCP in artikel 44 (transitieplan) van het Besluit Toekomst pensioenen gemist en de VCP verzoekt in dit artikel een aanvullend lid f op te nemen waarin de compensatie en de financiering daarvan expliciet worden opgenomen. Daarnaast pleit de VCP ervoor dat er meer ruimte komt om binnen cohorten evenwicht vergrotende maatregelen te mogen treffen. Nu mag compensatie, zo lijkt het, alleen per cohort (op leeftijd) worden vastgesteld en worden getoetst. Dat levert problemen op om bij heterogene groepen tot evenwichtige uitkomsten te komen (het zijn altijd gemiddelden voor alle leeftijden). Het is wenselijk om hier aanvullende subgroepen te mogen onderscheiden (zoals ook mogelijk is bij toedeling van overrendementen naar (sub)cohorten).
- Overbruggingsplan: Gedurende de overgangsjaren kunnen pensioenfondsen gebruik maken van het transitie-FTK. Daartoe moeten zij echter ook een overbruggingsplan opstellen. Onder paragraaf 4.8 van dit besluit wordt gesteld dat hierin kwantitatief wordt onderbouwd. Lees: In het overbruggingsplan wordt kwantitatief onderbouwd hoe de fondsspecifieke invaardekkingsgraad is afgeleid van de gemaakte afspraken over de nieuwe pensioenregeling, invaren en compensatie zoals opgenomen in het transitieplan en het implementatieplan. Volgens de VCP is dit kwantitatief onderbouwen echter niet mogelijk omdat zeker in de eerste (overbruggings)jaren (2023/2024) van de transitie de arbeidsvoorwaardelijke fase nog loopt en er nog geen afspraken zijn gemaakt over de nieuwe pensioenregeling e.d. maar in die jaren juist worden gemaakt.

Oproep aan de Tweede Kamer

Laat compensatie expliciet terugkomen in artikel 44 van het Besluit Toekomst Pensioenen en biedt meer ruimte om binnen een leeftijdsgroep evenwicht vergrotende maatregelen te mogen treffen. Kijk goed naar eisen aan overbruggingsplan gedurende arbeidsvoorwaardelijke fase en of deze praktisch haalbaar en realistisch zijn.

Zelfstandigen en pensioen

Al jaren is het beeld van de VCP dat de groep zelfstandigen die in de derde pijler een pensioen opbouwt, zeer beperkt is en daarnaast ook nog eens maar zeer minimaal inlegt². De VCP verwacht niet dat de fiscale verruiming van de derde pijler naar 30% in plaats van 13,3% inleg van de premiegrondslag veel verschil zal maken in het spaargedrag van deze groep werkenden op basis van volledige vrijwilligheid. De VCP heeft al bij de experimentwetgeving in haar [reactie](#) aangegeven dat er meer nodig is om de steeds groter wordende groep zelfstandigen in ons land meer aanvullend pensioen op te laten bouwen. Daartoe heeft de VCP opgeroepen dat automatische deelname met opt out conform de afspraken in het Pensioenakkoord, die zijn bevestigd in het MLT-advies, snel mogelijk moet worden gemaakt door de wetgever. Wanneer er enkel volledig vrijwillige en vrijblijvende modaliteiten mogelijk worden gemaakt, zal dat niet snel leiden tot meer pensioenopbouw.

² Zie occasional studie van De Nederlandsche Bank '[Werkenden zonder pensioenopbouw](#)' uit 2020.

Oproep aan de Tweede Kamer

Maak het voor bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen mogelijk om zelfstandigen automatisch te laten deelnemen aan de pensioenregeling als structurele maatregel, in directe navolging op de tijdelijke experimenteerwetgeving of zoveel eerder als mogelijk.

Nabestaandenpensioen & restitutie (2023Z10879)

Voorafgaand aan de behandeling van de WTP in de Tweede Kamer heeft de VCP meermaals aandacht gevraagd voor de knelpunten die zij voorziet bij de nieuwe vormgeving van het nabestaandenpensioen. Op verzoek van de Tweede Kamer heeft de minister een onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheid om restitutie al dan niet mogelijk te maken voor onvrijwillig onverzekerden. De minister geeft aan dat hiervoor geen breed draagvlak bestaat en gaat het dan ook niet mogelijk maken.

De VCP onderschrijft de gemaakte conclusies uit het onderzoek echter niet, maar constateert dat zij daar alleen in staat. Vrijwillige voortzetting als heilige graal voor deze kwetsbare groep is voor de VCP onvoldoende, temeer bekend is dat hier niet of nauwelijks gebruik van wordt gemaakt in de praktijk. De VCP ziet ook andere manieren om ervoor te zorgen dat het verschil in pensioen bij overlijden vlak voor en na pensionering kleiner wordt, de kans dat mensen volledig met lege handen komen te staan af kan nemen, zonder dat de kosten daartoe fors toenemen voor het collectief.

De VCP bepleit een knip in de hoogte van de uitkering voor en na pensioenleeftijd, onafhankelijk van het moment van overlijden. Zo krijgt een nabestaande van een werknemer die overlijdt voor pensioendatum tot aan pensioendatum een vast percentage van het gehele inkomen op basis van de risicodekking en komt na pensioendatum hetgeen is opgebouwd voor de nabestaande tot uitkering. Tevens wordt de toekomstige kapitaalopbouw tot pensioendatum verzekerd, om te voorkomen dat er na pensioendatum een sterke afname plaatsvindt. Gemiste kapitaalopbouw uit het verleden wordt niet gecompenseerd. Door deze knip aan te brengen voorkom je schrijnende gevallen van overlijden net voor of net na pensioendatum als gevolg van werkloosheid of bv deeltijdpensioen. Ook zullen doorgaans de hoogte van de uitkering bij overlijden vlak voor en na pensioendatum meer op elkaar aansluiten wat een belangrijk doel was voor de herziening van het NP. De kosten worden hiermee lager omdat de risicodekking niet meer levenslang hoeft uit te keren, maar tot de pensioendatum. De VCP is daarbij van mening dat dit de transparantie ten goede komt omdat de risicodekking volledig betrekking heeft op de tijdsperiode tot de pensioenleeftijd en de opbouw altijd van toepassing is op de periode na de pensioenleeftijd. Graag verwijst zij nogmaals naar haar [bericht](#) en [bijlage](#) met voorbeelden hierover en het [Netsparpaper](#) (p. 39 & p. 42), dat inzage geeft in de kosten van het zetten van een knip.

Gedurende de behandeling in de Eerste Kamer is er een motie AS aangenomen, waarbij er als default (vanaf een bepaalde leeftijd) standaard gekozen wordt voor dekking van het NP-risico tenzij.... via de route van de vrijwillige voortzetting. De VCP denk dat dit mogelijk zou kunnen helpen voor bepaalde kwetsbare groepen, vooral langdurig oudere werklozen. Echter verwacht de VCP dat het zetten van een standaard uitruil vanaf een bepaalde leeftijd bijvoorbeeld 63 jaar zal leiden tot problemen met de Wet Gelijke Behandeling op Leeftijd (WGBL) en daarmee niet kansrijk is. Ook is vrijwillige voortzetting wanneer de deelnemer om voort te zetten alsnog een handeling moet verrichten weinig kansrijk en geen echte default. De VCP verzoekt u als dit daadwerkelijk uit onderzoek blijkt niet te werken, de knip voor pensioenuitvoerders alsnog mogelijk te maken. De VCP verzoekt de knip alsnog ook mogelijk te maken als uit de monitoring van de praktijkafspraken medio 2024 blijkt dat de dekking die in de praktijk in regelingen wordt afgesproken, vele malen lager is dan nu. Naast kostenneutraliteit is immers geen versobering een belangrijk uitgangspunt van het advies van de StvdA over het nieuwe nabestaandenpensioen.

Oproep aan de Tweede Kamer

Bij negatieve uitkomsten onderzoek naar standaard default NP vanaf bepaalde leeftijd of bij de negatieve uitkomsten uit de monitoring medio 2024 van de praktijkafspraken, alsnog de knip mogelijk maken.

Keuzemogelijkheden & invoering keuzemogelijkheid bedrag ineens

De VCP is erg terughoudend met het creëren van meer keuzemogelijkheden in het huidige en het nieuwe pensioenstelsel. Het hebben van meer keuzemogelijkheden, hoe aanlokkelijk het ook klinkt, pakt meestal niet in het belang van de deelnemer uit. Pensioendeelnemers kiezen niet rationeel en suboptimaal. Met name het stapelen van keuzemogelijkheden kan tot negatieve verrassingen en zeer grote nadelige financiële impact leiden. Meer keuzevrijheid zal niet leiden tot meer vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen.

Dat laat ook eerder onderzoek naar meer keuzemogelijkheden van PWC zien in opdracht van SZW. Het huidige pensioenstelsel kent al een heel aantal keuzemogelijkheden waar deelnemers vaak niet of nauwelijks van op de hoogte zijn. Zoals een hoog-laag pensioen, (eerste jaren wat meer en later wat minder), of de mogelijkheid met deeltijdpensioen te gaan.

De VCP vindt het belangrijker dat de thans bestaande keuzemogelijkheden eerst goed worden uitgelegd en worden benut door pensioendeelnemers. Belangrijker is dat pensioenuitvoerders hier hun primaire focus op hebben, dan veel kosten moeten maken voor nieuwe vormen in een al complexe transitieperiode. Vormen waar vervolgens in de praktijk niet of nauwelijks gebruik van wordt gemaakt, zo blijkt ook uit het recente [sectorbeeld](#) van de AFM. En waarvan pensioenuitvoerders de gevolgen niet of nauwelijks in kaart kunnen brengen voor de specifieke situatie van een deelnemer. In het nieuwe pensioenstelsel is er een nieuwe open norm bij gekomen om deelnemers bij deze keuzes explicieter te begeleiden. Dat vergt veel van de pensioenuitvoerders. De VCP vindt het belangrijk eerst te evalueren hoe er straks door pensioendeelnemers wordt omgegaan met de overgang naar de nieuwe pensioencontracten.

Dit alvorens eventuele andere keuzemogelijkheden bijvoorbeeld binnen het nabestaandenpensioen nader worden onderzocht en doorgevoerd. Met betrekking tot het wetsvoorstel bedrag ineens verzoekt de VCP dit verder uit te stellen tot 1 januari 2028, zodat pensioenuitvoerders eerst de systemen en administraties kunnen aanpassen en deelnemers goed kunnen informeren over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarnaast verzoekt de VCP al geruime tijd om met een onafhankelijke [hulplijn](#) vanuit de overheid te komen, waar deelnemers terecht kunnen met individuele vragen over de (fiscale en financiële) consequenties van deze keuzemogelijkheid.

Oproep aan de Tweede Kamer

Wees zeer terughoudend met nieuwe keuzemogelijkheden binnen de tweede pijler vanwege het beperkte doenvermogen van pensioendeelnemers aan de vooravond van een grote en complexe stelselherziening. Stel de keuzemogelijkheid bedrag ineens uit tot 1 januari 2028 en kom tijdig met een hulplijn vanuit de overheid.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter

Cc. Eerste Kamer - Commissie SZW