

Van consultatie naar wetsvoorstel, de start van het eindspel (deel 1)

Op 29 maart 2022 is het wetsvoorstel **Wet toekomst pensioenen** aan de Tweede Kamer aangeboden. De vijftien voorafgaande maanden zijn gebruikt voor een internetconsultatie, toezicht- en uitvoeringstoetsen door DNB, AFM en de Belastingdienst en aanvullende analyses en adviezen van onder meer de Raad voor de Rechtspraak, de Autoriteit Persoonsgegevens en de Raad van State. Ook kwamen er veel goedbedoelde suggesties uit de pensioensector zelf. Hamvraag is natuurlijk welke wijzigingen zijn doorgevoerd ten opzichte van de consultatieversie. In dit eerste deel van ons tweeluik nemen wij u mee in de aanpassingen en verduidelijkingen ten aanzien van de pensioencontracten, de pensioenpremie, het nabestaandenpensioen en de tijdslijnen voor verzekerde regelingen.

Om direct met de deur in huis te vallen: de hoofdlijnen van het wetsvoorstel zijn hetzelfde gebleven. In vergelijking met de consultatieversie zijn wel diverse aanpassingen en aanvullingen doorgevoerd. Naar goed Haags gebruik waren een aantal nieuwe onderdelen al uitgelekt. Andere elementen zijn wel 'echt' nieuw. Bovendien geldt zoals wel vaker: *'the devil is in the details'*. En laten die nu net talrijk zijn met een wetsvoorstel van 73 pagina's en een memorie van toelichting ('MvT') van maar liefst 363 pagina's. Zelfs met een tweeluik ontkomen wij er dan ook niet aan om een selectie van de wijzigingen en verduidelijkingen te bespreken.

■ PENSIOENCONTRACTEN

Van vier naar drie toegestane pensioencontracten

De twee hoofdcontracten in het nieuwe pensioenstelsel hebben een andere naam gekregen: de solidaire premieregeling (voorheen: 'het nieuwe contract') en de flexibele premieregeling (voorheen: 'de verbeterde premieregeling'). Deze namen zijn al enige tijd bekend, maar nu in het wetsvoorstel geformaliseerd. Naast deze twee hoofdcontracten mogen verzekeraars ook een premie-uitkeringsovereenkomst uitvoeren. Bij dit contract hebben deelnemers het wettelijk recht om vanaf 15 jaar vóór hun AOW-datum met (een deel van) hun pensioenkapitaal of de toekomstige pensioenpremies een vaste (verzekerde) uitkering vanaf de pensioendatum in te kopen. Het is daarmee niet langer mogelijk om op jonge leeftijd een gegarandeerde uitgestelde pensioenuitkering in te kopen. De afgelopen jaren werd hier – als de pensioenregeling deze mogelijkheid al bood – weinig gebruik van

Naar goed Haags gebruik waren een aantal nieuwe onderdelen al uitgelekt.

gemaakt. Met name vanwege de lage rente was dit onaantrekkelijk. Nu de rente toeneemt, kan deze optie op enig moment mogelijk interessanter worden. Desalniettemin begrijpen wij de keuze van de wetgever om de aankoop van een gegarandeerde uitgestelde uitkering in te perken – in tegenstelling tot de consultatieversie – omdat dit niet goed past binnen het gedachtegoed van het nieuwe pensioenstelsel.



Frank Janse en Elianne Janssen

Drs. M.C.D. Janse en mr. drs. E.H.M. Janssen zijn beiden werkzaam als pensioenadviseur bij Montae & Partners. Dit artikel is door beide auteurs op persoonlijke titel geschreven.

Aanvankelijk bood de consultatieversie aan verzekeraars ook nog de mogelijkheid om premie-kapitaalovereenkomsten uit te voeren. Deze mogelijkheid is in het wetsvoorstel komen te vervallen.

Risicodelingsreserve voor de flexibele premieregeling

Voor de flexibele premieregeling is een risicodelingsreserve geïntroduceerd. Deze vormt het evenbeeld van de solidariteitsreserve in de solidaire premieregeling. Al kunnen we niet van een volledig gelijk speelveld spreken. Een wezenlijk verschil is de manier waarop de reserve na de transitie gevuld mag worden. De risicodelingsreserve kan dan enkel via de premie gevuld worden. De solidariteitsreserve vanuit de premie en/of het overrendement. Wij vragen ons af of de risicodelingsreserve daarmee daadwerkelijk een effectief instrument is. Bij de transitie kan deze buffer weliswaar initieel worden gevuld vanuit het bestaande vermogen van het pensioenfonds, maar daarna dus alleen nog met maximaal 10% van de premie. Als de risicodelingsreserve na een initiële vulling goeddeels is uitgeleed, duurt het naar verwachting jaren voor deze buffer weer op peil is. Een ander verschil zit in de uitdeelregels. Als sprake is van volledige beleggingsvrijheid of een keuze uit beleggingsprofielen, dan worden uitdeelregels afgesproken waarbij tegenvallende beleggingsresultaten niet worden gecompenseerd via de risicodelingsreserve. Dit moet voorkomen dat deelnemers een prikkel krijgen meer risico te nemen in de wetenschap dat de collectieve buffer eventuele tegenvallers opvangt. De MvT geeft wel de mogelijkheid tot het afspreken van een vaste uitdeelregel met een jaarlijkse uitkering ter grootte van 1/15 van de risicodelingsreserve.

Verplichtgestelde pensioenfondsen die een flexibele premieregeling uitvoeren moeten de risicodelingsreserve verplicht aanhouden. Het kabinet signaleerde in de toelichting bij de consultatieversie dat de verplichtstelling bij een flexibele premieregeling lastiger te rechtvaardigen is. De Raad van State noemt dit in zijn advies onaanvaardbaar: *'de wetgever faciliteert op deze wijze verplichtstelling zonder dat voldoende verzekerd is dat deze pensioenvoorziening plaatsvindt in een vorm die voldoet aan hetgeen met de verplichtstelling wordt beoogd en die voldoet aan de daarvoor geldende Unierechtelijke voorwaarden'*. Door een solidariteitselement in de vorm van een risicodelingsreserve toe te voegen is de verplichtstelling beter te rechtvaardigen, aldus de wetgever nu in de MvT van het wetsvoorstel. Het kabinet kan de verplichtstelling daarmee echter niet garanderen. Dat oordeel is uiteindelijk aan de rechter. Voor overige pensioenuitvoerders is het aanhouden van een risicodelingsreserve optioneel.

Al met al kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat de symbolische kracht van de risicodelingsreserve groter is dan de functionele kracht. Rechtvaardiging van de verplichtstelling bij een flexibele premieregeling lijkt het belangrijkste doel.

Verduidelijkingen ten aanzien van de solidaire premieregeling

Ten aanzien van de solidaire premieregeling zijn met name een aantal verduidelijkingen in het wetsvoorstel opgenomen. Zo moet bijvoorbeeld bij de keuze voor het opheffen van de leenrestrictie nader worden onderbouwd waarom het opheffen van de leenrestrictie in het belang van de deelnemers

Al met al kunnen wij ons niet aan de indruk onttrekken dat de symbolische kracht van de risicodelingsreserve groter is dan de functionele kracht.

is. Verder moeten pensioenfondsen vooraf regels opstellen waarin wordt opgenomen op welke wijze negatieve vermogens worden voorkomen. En de pensioenuitvoerder moet berekenen en kunnen onderbouwen dat de werking van de solidariteitsreserve in lijn is met de gestelde doelen van de solidariteitsreserve door sociale partners.

■ PENSIOENPREMIE

Onderscheid pensioen op opbouwbasis en op risicobasis

In het nieuwe pensioenstelsel zijn alleen premieovereenkomsten mogelijk. Dit betekent dat de arbeidsvoorwaardelijke toezegging een pensioenpremie is. Alleen al om die reden kunnen we de pensioenpremie niet onbesproken laten. Op basis van de consultatieversie was duidelijk dat de pensioenpremie in het nieuwe stelsel in beginsel een leeftijdsonafhankelijke premie moet zijn. In het wetsvoorstel is nu opgenomen dat dit vereiste geldt voor het pensioen op opbouwbasis, ongeacht het type pensioenuitvoerder. Voor het pensioen op risicobasis mag wel een leeftijdsafhankelijke premie worden gehanteerd. Daarmee wordt herverdeling tussen leeftijdsgroepen voorkomen. Uitzondering op deze uitzondering zijn de risicodekkingen die worden uitgevoerd door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Daarvoor geldt onverkort de verplichting van een leeftijdsonafhankelijke premie.

Premies voor vrijwillige pensioenregelingen

Een tweede uitzondering op het vereiste van een leeftijdsonafhankelijke premie is gemaakt voor vrijwillige pensioenregelingen. Onder vrijwillige regelingen vallen ook nettopensioenregelingen. In de MvT is nu expliciet opgenomen dat nettopensioenregelingen met een leeftijdsafhankelijke premie kunnen worden voortgezet. Wij vinden hier een waarschuwing op zijn plaats. Naar onze mening ligt

het risico van ongelijke behandeling op de loer. Niet voor de nettopensioenregeling zelf, omdat betoogd kan worden dat de bijdragen aan de nettopensioenregeling vanwege het vrijwillige karakter van de regeling werknemersbijdragen zijn. Maar wel voor een eventuele leeftijdsafhankelijke bijdrage die de werkgever ter beschikking stelt ten behoeve van de nettopensioenregeling. Nettopensioenregelingen worden immers veelal gefinancierd met bijdragen door de werkgever. Wij zien niet direct een objectieve rechtvaardiging voor dit onderscheid naar leeftijd, zeker niet voor nieuwe toetreders tot een nettopensioenregeling.

Overgangsrecht progressieve premie

Een laatste belangrijke uitzondering op de leeftijdsafhankelijke premie is het overgangsrecht progressieve premie. Dit houdt in dat voor zittende deelnemers op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een premieovereenkomst met een leeftijdsafhankelijke premie geldt, een leeftijdsafhankelijke premie mag worden voortgezet. Voorwaarde is dat op 31 december 2022 al sprake is van een leeftijdsafhankelijke premieovereenkomst (ongeacht type uitvoerder) of een uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar met een leeftijdsafhankelijke premie, welke gedurende de transitieperiode wordt omgezet in een flexibele premieovereenkomst of premieuitkeringsovereenkomst. De civiel-juridische voorwaarden zijn niet gewijzigd ten opzichte van de consultatieversie. Wel is in het wetsvoorstel een bepaling toegevoegd die voorziet in een evaluatie van dit overgangsrecht. Blijkens de MvT wordt die evaluatie uitgevoerd in 2037. Op grond van de

De evaluatie roept bij ons de vraag op of de wetgever nu al voorsorteert op het vroegtijdig beëindigen van het overgangsrecht.

voorgestelde wettekst wordt hierover gerapporteerd aan de Tweede en Eerste Kamer in 2038. De evaluatie roept bij ons de vraag op of de wetgever nu al voorsorteert op het vroegtijdig beëindigen van het overgangsrecht. In de MvT wordt aangegeven dat dit nadrukkelijk niet is beoogd. Helemaal gerust zijn we hier echter niet op, juist gezien de onderbouwing van de evaluatiebepaling in de MvT. Daarin wordt verwezen naar de jurisprudentie waaruit volgt dat een overgangsmaatregel niet onnodig lang moet duren.

Noemenswaardig voor de praktijk is verder nog de verduidelijking in de MvT dat het ook na 2026 mogelijk blijft om pensioenregelingen waarop het overgangsrecht progressieve premie wordt toege-

past te wijzigen, inclusief wijziging van pensioenuitvoerder. Voorts is toegevoegd dat bij overgang van onderneming de pensioenregeling waarop het overgangsrecht progressieve premie wordt toegepast kan worden voortgezet door de verkrijgende onderneming. Dat geldt alleen voor de werknemers die bij de overdragende onderneming onder de pensioenregeling vielen waarop het overgangsrecht werd toegepast.

Geen wettelijke minimum pensioenpremie

In het wetsvoorstel is alleen een fiscale maximering van de pensioenpremie opgenomen. Er is niet voorzien in een wettelijk minimale premie. Tijdens het rondetafelgesprek op 22 april 2022 van de vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kwam dit idee wel op tafel. Bij payrollmedewerkers wordt voor een adequate pensioenregeling immers ook uitgegaan van een minimale werkgeverspremie (normpremie: 15,8% van de pensioengrondslag voor 2022).

Wij zijn geen voorstander van een wettelijke minimumpremie. Zoals in de MvT opgemerkt, zijn werkgever en werknemers (sociale partners) verantwoordelijk voor een adequate pensioenregeling. Wij vinden het belangrijk dat de hoogte van de pensioenpremie wordt bepaald op de arbeidsvoorwaardenafdeling, met maximale flexibiliteit om de pensioenovereenkomst in te bedden in het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

Onderdelen wettelijke premiegrens

In het wetsvoorstel en de consultatieversie van het besluit toekomst pensioenen is verduidelijkt welke elementen onderdeel zijn van de fiscale premiegrens. Het betreft de premie voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bij overlijden op of na de pensioendatum en de kosten voor vermogensbeheer en het afdekken van beleggingsrisico's. Alle overige kosten mogen in aanvulling op de fiscaal maximale premie worden vergoed. Het gaat dan onder meer om risicopremies, administratiekosten, incasso- en excassokosten en kosten voor gespreide betaling van de pensioenpremies.

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

In het wetsvoorstel is verduidelijkt dat premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid mogelijk blijft. Het wettelijke aanpassingsmechanisme voor de fiscaal maximale premie werkt ook door naar situaties van premievrije voortzetting, ongeacht het type pensioenuitvoerder. Een verlaging van het fiscaal maximale premiepercentage kan dus leiden tot een verlaging van de premievrije voortzetting. Deelnemers die op het moment van overgang naar het nieuwe pensioenstelsel arbeidsongeschikt zijn, zetten blijkens de MvT hun deelname premievrij voort in de nieuwe premieregeling van de (ex-) werkgever. Premievrije voortzetting van een uitkeringsovereenkomst is dus in beginsel niet meer mogelijk. Op grond van fiscaal overgangsrecht kan deze groep arbeidsongeschikten wel hun huidige

premie-inleg fiscaal gefaciliteerd voortzetten, ongeacht of de pensioenovereenkomst vóór het transitiemoment een premieovereenkomst, uitkeringsovereenkomst of kapitaalovereenkomst was. De voortgezette premie-inleg voor deze groep arbeidsongeschikten mag dus uitgaan boven het fiscaal maximale leeftijdsonafhankelijke premiepercentage in het nieuwe pensioenstelsel.

Deelnemers die op 31 december 2022 al arbeidsongeschikt zijn, deelnemen aan een uitkeringsovereenkomst bij een gesloten pensioenfonds en waarbij de (ex-)werkgever niet meer bestaat, mogen hun uitkeringsovereenkomst bij het gesloten pensioenfonds wel premievrij blijven voortzetten. Naar ons idee een verstandige keuze, omdat het gesloten pensioenfonds anders uitsluitend voor de beperkte groep van arbeidsongeschikte deelnemers zijn administratie moet ombouwen naar een premieregeling.

Inhaalpremies

Ten opzichte van de consultatieversie is in het wetsvoorstel toegevoegd dat inhaal van in voorgaande jaren niet in aanmerking genomen premies is toegestaan. Aandachtspunt voor de praktijk is dat hiervoor een harde knip wordt aangebracht tussen het huidige en het nieuwe pensioenstelsel. Na overstap naar het nieuwe pensioenstelsel kan er alleen worden ingehaald over dienstjaren vanaf dat overstapmoment. Indien deelnemers gebruik willen maken van hun huidige inhaalruimte, moeten zij dit dus doen voor de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Overigens vinden wij de onderbouwing in de MvT voor de harde knip bij inhalen in de tweede pijler zeer mager. Er wordt aangedragen dat er dan een vermenging van verschillende opbouwsystemen plaatsvindt en dat de benodigde gegevens vaak niet beschikbaar zijn. Naar ons idee wijkt dit niet af van de huidige situatie waar zich dit ook voor kan doen. Bovendien ontstaat hier ook een verschil ten opzichte van de derde pijler, terwijl zoveel mogelijk uniformering van de tweede en de derde pijler naar ons idee beoogd werd. In de derde pijler is het nog wel mogelijk om in te halen over de jaren voor ingang van de Wet toekomst pensioenen. Daarbij gelden voor de jaren vanaf 1 januari 2023 de nieuwe fiscale limieten en over de inhaaljaren daarvoor de oude fiscale limieten, te effectueren per 2024. Dat vinden wij prima verdedigbaar.

Geen premie, wel recht

Specifiek voor pensioenfondsden verduidelijkt de MvT dat het adagium ‘geen premie, wel recht’ gehandhaafd blijft. Dit levert in de praktijk overigens de nodige vragen op.¹ Het wetsvoorstel biedt pensioenfondsden de ruimte om hiervoor een aparte voorziening aan te houden, een zogenoemde stroppenpot. Uit deze stroppenpot kunnen ook andere operationele kosten en onvoorziene technische resultaten gefinancierd worden, zoals het verwerken

van mutaties met terugwerkende kracht. De doelen van de stroppenpot moeten vooraf worden vastgelegd. Bastiaan Starink pleitte in het najaar van 2020 al voor een stroppenpot om fouten bij invaren te kunnen corrigeren.²

■ NABESTAANDENPENSIOEN

Aanscherping partnerbegrip

In het wetsvoorstel is toegevoegd dat wanneer ongehuwd samenwonenden niet meer op hetzelfde adres wonen omdat één van de partners vanwege ouderdom of ziekte wordt opgenomen in een verpleeg- of verzorgingshuis, deze personen nog wel kunnen voldoen aan het partnerbegrip en zodoende in aanmerking kunnen komen voor een partnerpensioen.

Wij verwachten dat het (risico) nabestaandenpensioen in de praktijk voor de nodige hoofdbreken gaat zorgen.

Verder krijgen pensioenuitvoerders de mogelijkheid om een partnerverklaring (samenlevingsverklaring) te gebruiken om partners laagdrempelig toegang te geven tot een dekking voor het pensioenpensioen. Partners verklaren dan dat zij een gezamenlijke huishouding voeren (wonen op hetzelfde adres), zorg voor elkaar dragen en dat zij in het kader van de pensioenregeling gezien willen worden als partners. De pensioenuitvoerder verwerkt de partnerverklaring in de administratie, zodat bijvoorbeeld ook op het pensioenoverzicht duidelijk wordt dat er sprake is van een partner.

Niet alle pensioenuitvoerders hebben behoefte om bij leven te weten wie de partner is en stellen partnerschap liever vast op het moment dat de deelnemer is overleden. In geval van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of notarieel samenlevingscontract is dit door een nabestaande relatief eenvoudig aan te tonen. Indien partners een gezamenlijke huishouding vormen, er geen sprake is van de hiervoor bedoelde situaties en er bij leven van de deelnemer ook geen gezamenlijke partnerverklaring is ingevuld, biedt het wetsvoorstel de mogelijkheid een eenzijdige partnerverklaring te hanteren. In dat geval dient de achterblijvende partner aan te tonen dat sprake was van een gezamenlijke huishouding (samen-

1 Zie ook het artikel ‘Geen premie, geen recht op rendement?’ van Werner en Schop over dit onderwerp, *PM* 2022/33.

2 PensioenPro, ‘Stel een stroppenpot verplicht voor fouten bij invaren’, 25 november 2020.

wonen op één adres), waarbij sprake was van zorg voor elkaar. Hier wordt in ieder geval aan voldaan bij inschrijving op hetzelfde adres van minimaal zes maanden in combinatie met een gezamenlijk kind, het gezamenlijk bezit of huren van een woning of als de overleden (gewezen) werknemer in de pensioenregeling van de nabestaande als partner was aangemerkt.

Over het algemeen zullen de genoemde partnerschapscriteria dekkend zijn. Als het partnerschap op basis van de criteria echter niet is aan te tonen, geeft het wetsvoorstel de ruimte om in dergelijke gevallen ook andere criteria mee te laten wegen. Hiermee hebben pensioenuitvoerders de mogelijkheid om, in situaties waarbij de partnerdefinitie

Voor pensioenovereenkomsten die worden ondergebracht bij verzekeraars of PPI's gelden nu ruimere termijnen.

onredelijk uitpakt, alsnog partnerschap vast te stellen. Enerzijds valt deze beleidsvrijheid voor pensioenuitvoerders te prijzen. Anderzijds doet dit enigszins afbreuk aan de oorspronkelijke ambitie. Is er straks daadwerkelijk sprake van een uniforme toepassing van het partnerbegrip?

Standaardisering uitlooperperiode partnerpensioen op risicobasis

De uitlooperperiode bij einde dienstverband is op grond van het wetsvoorstel standaard drie maanden, waar in de consultatieversie nog werd gesproken van minimaal drie maanden. Sociale partners kunnen hier dus niet langer van afwijken.

Omgang met reeds opgebouwd nabestaandenpensioen

Net als voor het ouderdomspensioen geldt ook voor het nabestaandenpensioen het standaard in-vaarpad. In deel twee van dit tweeluik gaan wij hier nader op in. Invaren leidt ertoe dat het nabestaandenpensioen behorende bij de risicodekking na pensioendatum wordt ingebracht in de persoonlijke pensioenvermogens. Het deel behorende bij de risicodekking voor de pensioendatum moet blijken de MvT "beschikbaar blijven voor de (ex-) partner van de (gewezen) deelnemer". Op welke wijze dit moet gebeuren wordt niet duidelijk gemaakt.

Overige opmerkingen bij het nabestaandenpensioen

Kapitaalsrestitutie waarbij het opgebouwde kapitaal bij overlijden vóór de pensioendatum wordt aangewend voor aankoop van een nabestaanden-

pensioen is in het nieuwe pensioenstelsel uitdrukkelijk niet meer toegestaan.

Wij verwachten overigens dat het (risico)nabestaandenpensioen in de praktijk voor de nodige hoofdbreken gaat zorgen. Het lijkt een moeilijk op te lossen puzzel, waarbij al snel de dekking onnodig veel hoger wordt met bijhorende pensioenkostenstijging óf bij keuze voor handhaving van het huidige kostenniveau de dekking voor een deel van de deelnemers aanzienlijk lager wordt.

■ AANGEPASTE TIJDSLINIEN VERZEKERDE REGELINGEN

In vergelijking met de consultatieversie bevat het wetsvoorstel aangepaste tijdslijnen voor pensioenovereenkomsten die worden ondergebracht bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen (PPI's). Ten opzichte van de consultatieversie was al bekend dat de tijdslijnen met een jaar opschuiven vanwege het uitstel van de inwerkingtreding van de wet. Voor pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen zijn geen verdere wijzigingen aangebracht. Dit betekent dat de werkgever die zijn pensioenovereenkomst onderbrengt bij een pensioenfonds, de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan uiterlijk op 1 januari 2025 aan het pensioenfonds moet toesturen. De uiterste datum voor het pensioenfonds om het implementatieplan, inclusief communicatieplan, in te dienen bij de toezichthouder is 1 juli 2025.

Voor pensioenovereenkomsten die worden ondergebracht bij verzekeraars of PPI's gelden nu ruimere termijnen. Voor zowel de gewijzigde pensioenovereenkomst en het transitieplan als voor het implementatieplan geldt in die gevallen de uiterste datum van 1 oktober 2026. Ook voor het inschakelen van de transitiecommissie gelden nu ruimere termijnen in het geval de werkgever/sociale partners de pensioenovereenkomst onderbrengen bij een verzekeraar of PPI.

Wij wijzen erop dat de ruimere termijnen niet gelden voor algemene pensioenfondsen (APF'en). In een selectietraject voor een pensioenuitvoerder dient de werkgever er dus rekening mee te houden dat bij de keuze voor een APF de wettelijke termijn voor het overeenkomen van een gewijzigde pensioenovereenkomst en het opstellen van een transitieplan aanmerkelijk korter is. In dat geval dient alsnog gekoerst te worden op 1 januari 2025 als uiterste datum. Op zichzelf is het begrijpelijk dat voor APF'en dezelfde mijlpaaldata gelden als voor alle overige pensioenfondsen. Tegelijkertijd wordt daarmee geen recht gedaan aan de specifieke situatie van APF'en. Zij opereren net als verzekeraars en PPI's op de 'vrije' markt en zullen net als hen pensioenproducten ontwikkelen en aanbieden aan werkgevers. Voor deze situatie lijkt de wetgever onvoldoende oog te hebben gehad. Dat lijkt overigens überhaupt het lot van APF'en in het gehele wetsvoorstel.

■ VOORUITBLIK NAAR DEEL TWEE

In dit artikel zijn we voornamelijk ingegaan op aspecten rondom de (arbeidsvoorwaardelijke) pensioentoezegging. In het tweede deel van ons tweeluik nemen we u mee in onder meer het invaren, de individuele rechtsbescherming en de harmonisering van de tweede en derde pijler. Ook die thema's geven meer dan genoeg stof tot nadenken.

■ TOT SLOT

Het wetsvoorstel levert een mix aan reacties op. Terechte waardering voor het vele werk dat in de afgelopen maanden en jaren is verzet om tot dit wetsvoorstel te komen en sympathie voor de positieve elementen in het wetsvoorstel. Aan de ande-

re kant ook kritische geluiden, scepsis en bezorgdheid over diverse onderdelen van het wetsvoorstel. En de veelgehoorde vraag of er niet meer tijd nodig is om het wetsvoorstel nog eens goed te doorleven. Niets is zo eenvoudig als kritiek leveren. Wij realiseren ons dat wij daar zelf ook aan meedoen. Maar zoals Winston Churchill ooit zei *“Kritiek is misschien niet aangenaam, maar het is nodig. Het vervult dezelfde functie als pijn in het menselijk lichaam. Het vraagt aandacht voor de ontwikkeling van een ongezonde toestand”*. Wij hopen dan ook dat het parlement het wetsvoorstel met een positief-kritische blik beoordeelt en vooral oog houdt voor de belangen van de deelnemers. Daar doen we het uiteindelijk allemaal voor! ●