

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ter attentie van mevrouw drs. J. Klijnsma

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

Ingediend via website <http://www.internetconsultatie.nl/pensioencommunicatie>

Consultatie voorontwerp van wet tot wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met verbetering van de pensioencommunicatie (*Wet pensioencommunicatie*)

Inbreng CMS Derks Star Busmann N.V.

Amsterdam, 17 januari 2014

CMS Derks Star Busmann N.V.

Contactgegevens voor deze inbreng:

Mr. drs. P.B. van den Bos CPL, 030 2121 555, paulus.vandenbos@cms-dsb.com

Amstelplein 8A

NL-1096 BC Amsterdam

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING.....	3
2. AFWEGING RENDEMENT EN KOSTEN	3
3. REGELGEVING NIET BASEREN OP INDIVIDUELE INFORMATIEVERSCHAFFING	4
4. OPNEMEN VERJARINGSTERMIJNEN EN BEPERKING AANSPRAKELIJKHEID	5
6. BEWAARARRANGEMENT.....	6
7. ELECTRONISCHE INFORMATIEVERSCHAFFING NIET LEIDEND.....	6
8. WENSELIJKHEID INKORTEN (TERMIJN) STARTBRIEF.....	6
8.1. Termijn	6
8.2. Startbrief an sich.....	6
9. ANTICIPEREN OP TEGENSLAGEN	7
10. REDUCEREN GELAAGDHEID regelGEVING	7
11. PRECONTRACTUELE FASE	8
12. TEN SLOTTE	8

1. INLEIDING

CMS Nederland ("**CMS**") maakt deel uit van de internationale CMS organisatie. De internationale CMS organisatie is in 1999 opgericht door 5 toonaangevende Europese advocatenkantoren. Inmiddels telt CMS 10 member firms en behoort tot de top van wereldwijd opererende juridische ondernemingen. CMS heeft 56 kantoren in 46 wereldsteden in 31 landen, met ruim 2800 juristen, onder wie 750 partners, en een totale staf van ongeveer 5000 medewerkers.

CMS maakt graag gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het voorontwerp van wet tot wijziging van de Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling in verband met verbetering van de pensioencommunicatie (het "**Voorontwerp**") dat op 29 november 2013 door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gepubliceerd. CMS heeft geen bezwaar tegen openbare publicatie van haar inbreng op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of anderszins.

Wij ervaren en onderkennen het tekort aan pensioenbewustzijn onder zowel werknemers als werkgevers als burgers in het algemeen, in Nederland. Om die reden beschouwen wij een wettelijke verbetering van de pensioencommunicatie, vanuit het perspectief van de deelnemer, als zeer welkom. Ten aanzien van het Voorontwerp brengen wij graag een aantal punten onder uw aandacht. Deze worden hierna globaal besproken.

2. AFWEGING RENDEMENT EN KOSTEN

Uit de memorie van toelichting blijkt dat de fundamentele keuze wordt gemaakt, om de verantwoordelijkheid voor het verwerken van de informatie en daarop, desgewenst, actie te ondernemen, bij de deelnemers te laten.¹ Daarmee blijft dus de eigen inzet en betrokkenheid van de deelnemers, alsmede hun verantwoord en rationeel handelen ter zake, van onverminderd groot belang. Dat is vanzelfsprekend geen breuk met het verleden. Daarnaast kan met recht en reden de vraag gesteld worden, of het wel past dat de overheid zich steeds meer op het terrein van de "social engineering" begeeft, zoals hij dat al op zoveel andere terreinen doet (gezondheid, veiligheid, opleiding, etc.). Dat is in zekere zin ook vooral een politieke keuze. Op het gebied van pensioen zou een dergelijke aanpak bijvoorbeeld daaruit bestaan, dat men de werknemers veel (pro-)actiever gaat benaderen en gaat scholen met betrekking tot dit onderwerp. De beschikbare andere reacties op het Voorontwerp bevatten reeds een scala aan suggesties voor een dergelijke, meer pro-actieve benadering. De keuze om die *extra stap* niet te maken is, zoals gezegd, begrijpelijk. Ze heeft echter wel belangrijke consequenties voor het te verwachten rendement van de gehele exercitie. Ook zonder het terrein van de gedragswetenschappen te willen betreden, of op dat terrein expertise tot pretenderen, lijkt het geen grote gok te voorspellen, dat de navolgende invloeden het rendement van de operatie nadelig zullen beïnvloeden:

- a) Vooral voor jongere werknemers lijken zoveel andere aspecten van hun dagelijks leven veel meer onmiddellijke prioriteit (scholing, carrière, gezin) te hebben, met als gevolg dat pensioen per definitie al laag op de prioriteitenlijst zal staan. De gevolgen daarvan voor de

¹ Memorie van Toelichting, Algemeen, 2. De deelnemer, p.4

betrokkenen zullen pas vele tientallen jaren later gevoeld worden en in de tussentijd kunnen er ook nog zoveel andere dingen gebeuren, die van minstens zo grote invloed zullen zijn. Althans: dat is vaak de perceptie.

- b) Daar komt nog eens bij, dat pensioenplanning voor de niet-ingewijde helaas toch een complexe aangelegenheid is, die bijvoorbeeld een behoorlijk hoog abstractieniveau vergt. Bovendien heeft een belangrijk deel van de beroepsbevolking sowieso weinig affiniteit met financiële planning, noch daar het vereiste opleidingsniveau voor. Niet voor niets stelt 43% op zich al, dat men moeite heeft met het begrijpen van de materie. Dat is, behoudens hele specifieke maatregelen, in dit kader sowieso al een verloren groep.²
- c) Ten slotte leren de gedragswetenschappen ons toch wel (zie bijvoorbeeld het interview met de Tilburgse hoogleraar financiële planning Henriëtte Prast in het Financieel Dagblad van 11 januari 2014), dat een mens nu eenmaal niet geneigd is zaken als financiële planning tijdig en op een zowel rationele als verantwoorde manier aan te pakken.

Op zich kan men zich voorstellen worden dat de bovenomschreven beperkingen van het rendement van de gehele wetgevingsoperatie, als een verantwoorde prijs moeten worden gezien voor het gegeven, dat er voor wordt gekozen om niet de bedoelde "extra stap" te zetten. Niettemin moet dan wel de vraag gesteld worden, of het te verwachten (beperkte) rendement nog op gaat wegen tegen alle extra kosten die door alle partijen gemaakt zullen moeten gaan worden. Afgaande op de algemene schets van de diverse kaders die verschaft wordt in de Memorie van Toelichting ("MvT") lijkt namelijk onvermijdelijk, dat zowel de overheid, pensioenuitvoerders, als werkgevers met extra kosten zullen worden opgezadeld. Op zichzelf moet dat niet bij voorbaat als onaanvaardbaar worden beschouwd. De vraag is echter wel of dat ook nog gerechtvaardigd is, indien de kans op een adequaat rendement van alle inspanningen beperkt moet worden geacht?

De aanbeveling is dan ook om te bezien, of ambitie en kosten niet beter naar beneden bijgesteld dienen te worden. Dan wel, indien dat niet wenselijk wordt geacht, te bezien of niet ook een aantal meer pro-actieve elementen deel dienen uit te maken van het gehele pakket aan maatregelen.

3. REGELGEVING NIET BASEREN OP INDIVIDUELE INFORMATIEVERSCHAFFING

In de memorie van toelichting wordt een beeld geschetst, alsof de pensioenuitvoerders daadwerkelijk op individueel niveau gaan communiceren en (informatie)behoeften gaan bepalen.³ Anderzijds wordt nog steeds gesproken over "doelgroepen". Dit alles doet vermoeden, dat het geschetste ideaalbeeld in de praktijk toch niet bereikt kan gaan worden. Alleen al vanwege het kostenaspect lijkt dat overigens onvermijdelijk. Wat daar verder van ook zij: indien aanvaard wordt dat deelnemers niet echt op individueel niveau geadviseerd zullen gaan worden, althans op basis van een puur persoonlijke profiel benaderd gaan worden, dient de regelgeving ook met dat uitgangspunt in overweging te blijven. Anders worden zaken misschien onnodig "vormvrij" gemaakt, waarbij het eindresultaat mogelijk zal zijn dat alles wat vormvrij is, gewoon weinig of geen nader invulling zal gaan krijgen. Met dat gevaar dient in ieder geval rekening te worden gehouden.

² Memorie van Toelichting, Algemeen, 1. Inleiding, p.1

³ Memorie van Toelichting, Algemeen, 3. Algemene eisen aan pensioencommunicatie, p. 9.

4. OPNEMEN VERJARINGSTERMIJNEN EN BEPERKING AANSPRAKELIJKHEID

In de praktijk blijkt niet te vermijden, dat er fouten en onvolkomenheden zullen voorkomen in de informatie die wordt verschaft. In de huidige Pensioenwet en in het Voorontwerp is over de aansprakelijkheid voor foutieve informatie en het instellen van rechtsvorderingen jegens de werkgever of de pensioenuitvoerder ten aanzien bijvoorbeeld misgelopen pensioenopbouw, weinig tot niets geregeld.

Weliswaar is in artikel 59 PW⁴ opgenomen dat een rechtsvordering tegen een *pensioenuitvoerder* tot het doen van een uitkering niet verjaart bij leven van de pensioengerechtigde, maar dit artikel handelt puur over de verjaring van pensioenuitkeringen (gebaseerd op bestaande aanspraken respectievelijk rechten op pensioen). Het artikel handelt niet over de verjaring van een rechtsvordering tot het vaststellen en toekennen van rechten op pensioen (de pensioenopbouw).⁵ De toepasselijke normen inzake de verjaring van een vordering tot schadevergoeding vanwege het niet opgebouwd hebben van pensioen, worden dus vooralsnog niet in de PW geregeld.⁶ Zij worden, aan de hand van de algemene verjaringsregels uit Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek, slechts in jurisprudentie verschaft en uitgewerkt.⁷ Dit geldt ook voor de verjaring van eventuele rechtsvorderingen van de werknemer op zijn *werkgever*, met betrekking tot pensioen als arbeidsvoorwaarde.⁸

Ons voorstel is thans om met invoering van de Wet pensioencommunicatie duidelijker in de Pensioenwet te regelen in hoeverre ter zake sprake kan zijn van aansprakelijkheid van de pensioenuitvoerder en/of de werkgever en welke verjaringstermijnen daarbij gelden.

Daarnaast lijkt het ons raadzaam, om tot een uitsluiting van aansprakelijkheid te komen voor al die gevallen, waarin het enige nadeel voor de belanghebbende daarin ligt, dat deze gedurende langere tijd een onzuiver beeld heeft gehad van zijn of haar aanspraken (die achteraf gezien lager bleken). Dat is nu een grijs gebied, dat tot onnodige discussies leidt, terwijl van echte schade veelal geen sprake is. In combinatie met een regeling die voorziet in een review/second opinion ten aanzien van de gecommuniceerde bedragen, zou dat veel onduidelijkheid wegnemen.

5. GEEN PSEUDO-WETGEVING

In de memorie van toelichting wordt gesproken over de betrokkenheid van de werkgever. Vooralsnog worden concrete wetsbepalingen op dat punt nog niet voorgesteld.⁹ De zorg is dat de geschetste uitgangspunten evenwel toch als een soort pseudo-wetgeving gaan fungeren. Die zouden daarmee, bijvoorbeeld via het vereiste van "goed werkgeverschap", sluipend aanvullende regelgeving voor de werkgever kunnen gaan opleveren. Het voorstel is om op dat vlak in het uiteindelijke wetsontwerp heel helder en nadrukkelijk tot uitdrukking te brengen, dat van verdere regelgeving dan uitdrukkelijk voorzien, geen sprake is.

⁴ Onder last van een dwangsom ex artikel 175 PW.

⁵ Hof 's-Hertogenbosch 16 maart 2010, *PJ* 2010, 99.

⁶ Dommerholt & Wirschell, *Pensioenrecht. Tekst & Commentaar*, Deventer: Kluwer 2012, p. 162.

⁷ Onder meer Hoge Raad 5 januari 2007, *PJ* 2007/22 en Hoge Raad 3 februari 2012, *PJ* 2012/39.

⁸ Lutjens, *Pensioen Wet. Analyse en commentaar*, Deventer: Kluwer 2013, p. 1009 (voetnoten).

⁹ Behoudens de aanpassingen van de bestaande artikelen als besloten in Artikel I, onderdelen A en B, alsmede Artikel II, onderdeel A.

6. BEWAARARRANGEMENT

In hoofdstuk 4 van de MvT worden regels aangekondigd om te waarborgen dat elektronische informatie de deelnemer ook daadwerkelijk bereikt. Ook wordt op pagina 14 van de MvT beschreven dat de pensioenuitvoerder die elektronisch informatie verstrekt, de informatieontvanger in staat moet stellen de informatie duurzaam te bewaren. Beschreven wordt dat de informatie opgeslagen kan worden, toegankelijk is voor toekomstig gebruik, beschikbaar is voor een periode die past bij het informatiedoel en ongewijzigd gereproduceerd kan worden. Deze aspecten ervaren wij als zeer positief.

Echter, de ervaring leert voorts dat (gewezen) deelnemers de (schriftelijke en) elektronische informatie die hen wordt verschaft, over het algemeen zelf toch slecht bewaren, althans niet meer beschikbaar hebben op het moment dat er twijfel ontstaat over de vraag, of hun pensioenaanspraken wel op de juiste wijze zijn vastgesteld.

In dat kader stellen wij voor om tot een regeling te komen, waarbij alle verschaft informatie ook nog gedurende lange tijd centraal bewaard wordt, zodat deze naderhand op verzoek (eventueel tegen betaling van een reële kostenvergoeding) ter beschikking gesteld kan worden van de desbetreffende deelnemer. Dit voorstel wordt ingegeven door de gedachte dat het pensioenregister alleen uitkomsten van berekeningen zal gaan verschaffen, zoals aan haar verschaft, maar niet zelf ook over alle detailinformatie zal komen te beschikken respectievelijk deze zal bewaren.

7. ELECTRONISCHE INFORMATIEVERSCHAFFING NIET LEIDEND

Verder wordt in het Voorontwerp voorgesteld om de keuze voor elektronische informatieverschaffing leidend te maken en als uitgangspunt te hanteren.¹⁰ Dat bespaart kosten, maar men kan zich afvragen of dat in de praktijk er niet toe gaat leiden, dat veel deelnemers helemaal geen pensioeninformatie meer ontvangen of mee geconfronteerd gaan worden. Wij adviseren om vast te houden aan het uitgangspunt van schriftelijke informatieverschaffing. Dan worden de deelnemers tenminste nog periodiek, al dan niet gewenst, nog met de materie geconfronteerd.

8. WENSELIJKHEID INKORTEN (TERMIJN) STARTBRIEF

8.1. Termijn

In artikel I sub B (resp. artikel II sub A) wordt voorgesteld om de termijn van drie maanden waarbinnen de 'startbrief' dient te worden verstrekt, te verkorten naar twee maanden.

De vraag is of een dergelijke inkorting wel nodig en wenselijk is, met name indien reeds in de precontractuele fase de vereiste basisinformatie verschaft zal dienen te worden én de pensioenuitvoerder deze basisinformatie op grond van artikel I sub L (resp. artikel II sub K) ook beschikbaar dient te stellen op zijn website?

8.2. Startbrief an sich

¹⁰ Artikel I, onderdeel N en II, onderdeel M.

Gezien artikel I sub B (resp. artikel II sub A), is het voorstel om de verplichte elementen van de startbrief (inhoud basispensioenregeling; toeslagverlening; recht op opvraging pensioenreglement; bestaan van een vrijwillige pensioenregeling; omstandigheden betrekking hebbende op het functioneren van de pensioenuitvoerder; en het recht op een berekening van effecten van uitruil) geheel uit de startbrief te schrappen. Hierdoor blijft een open norm over, die krachtens amvb nader wordt ingevuld.

Gezien de op de werkgever rustende verplichtingen ter zake, achten wij het beter als vastgehouden wordt aan de bestaande uitwerking. Het ontbreekt de werkgever eenvoudigweg aan kennis en expertise om zelf op een zinvolle wijze de bedoelde open norm in te vullen.

9. ANTICIPEREN OP TEGENSLAGEN

Zoals het systeem nu begrepen wordt, gaat er een belangrijke verschuiving plaatsvinden van het UPO naar het pensioenregister. Het is de bedoeling dat het pensioenregister een heel breed instrument gaat worden, met veel meer functionaliteiten, taken en beschikbare informatie. Verwacht mag worden dat deze taakverschuiving onder meer een omvangrijk automatiseringsproject zal vergen. Indien dat het geval is, leert de ervaring dat de kans op succes van dit soort grote overheidsprojecten allerminst gegarandeerd is. Nationale voorbeelden zijn er opdat vlak te over, maar in dat kader kan met name ook gewezen worden op de huidige ervaringen in de V.S. met de invoering van de Affordable Care Act. Dat zo zijnde lijkt het verstandig om bij de verschuiving van taken en output (van het UPO naar het pensioenregister) ervoor te zorgen, dat de voorgestelde wijzigingen in regelgeving pas hun beslag zullen krijgen zodra zeker is, dat het pensioenregister de beoogde taken ook daadwerkelijk kan gaan vervullen. Op zich wordt in de MvT aangegeven dat er een transitieperiode wordt voorgesteld van drie jaar. Niet duidelijk is evenwel, in hoeverre de aanpassing van de regelgeving wordt aangehouden totdat de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van het project vaststaan.¹¹

10. REDUCEREN GELAAGDHEID REGELGEVING

Voor een aantal onderwerpen wordt in het Voorontwerp voor de Wet pensioencommunicatie aangegeven dat een en ander nader wordt of kan worden uitgewerkt in lagere regelgeving. Dit betreft regelgeving omtrent:

- de inhoud en wijze van verstrekking van informatie over de pensioenregeling en melding van wijzigingen, door de pensioenuitvoerder;¹²
- het door de pensioenuitvoerder jaarlijks verstrekken van informatie aan deelnemers;¹³
- het door de pensioenuitvoerder verstrekken van informatie aan deelnemers inzake de vrijwillige pensioenregeling;¹⁴
- het door de pensioenuitvoerder op verzoek verstrekken van informatie en de te hanteren rekenregels;¹⁵

¹¹ Memorie van Toelichting, Algemeen, 7. Uitbreiding van het pensioenregister, p. 21.

¹² Artikel I sub B (artikel 21 lid 4 PW) resp. artikel II sub A (artikel 48 lid 4 Wvb).

¹³ Artikel I sub C (artikel 38 lid 3 PW) resp. artikel II sub B (artikel 49 lid 3 Wvb).

¹⁴ Artikel I sub J (artikel 45 lid 3 PW) resp. artikel II sub I (artikel 56 lid 3 Wvb).

¹⁵ Artikel I sub K (artikel 46 lid 5 PW) resp. artikel II sub J (artikel 57 lid 5 Wvb).

- de door de pensioenuitvoerder (op de website) beschikbaar te stellen informatie;¹⁶
- de eisen aan de door de pensioenuitvoerder te verstrekken informatie;¹⁷
- elektronische informatieverstrekking door de pensioenuitvoerder;¹⁸
- de door de pensioenuitvoerders op te nemen gegevens in het pensioenregister;¹⁹ en
- het door de toezichthouder publiceren van statische gegevens, in relatie tot de geheimhoudingsplicht;²⁰

Bovenstaande aanpak, waarbij inhoud van de materiële regelgeving vooralsnog in het midden wordt gelaten, levert nu al een beperking op ten aanzien van de mogelijkheid tot het maken van een adequate analyse en verschaffing van adequaat commentaar, in die zin dat het niet mogelijk is om een goed overzicht te verkrijgen van het geheel aan maatregelen, nu een deel daarvan nog nader moet worden ingevuld. Idealiter wordt bedoelde lagere regelgeving ook eerst ter consultatie voorgelegd.

Belangrijker is evenwel, dat overvloedig gebruik van lagere regelgeving de kenbaarheid en overzichtelijkheid van het totale juridisch kader negatief beïnvloedt. Wij adviseren dan ook het gebruik van die regelgevende methode zoveel mogelijk te beperken.

11. PRECONTRACTUELE FASE

Gezien hoofdstuk 5 uit de MvT, is het voorstel kennelijk om werkgevers te verplichten om al in de precontractuele fase aan sollicitanten informatie te verschaffen met betrekking tot de pensioenregeling. Dit zou dan geschieden aan de hand van een checklist en het tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek uitreiken van deel 1 van de zogenaamde 'Pensioen 1-2-3'.

In het wetsvoorstel vinden wij deze precontractuele informatieverplichting vanuit de werkgever in het geheel niet terug. Indien dit concept desalniettemin, in weerwil van het hiervoor gestelde in Hoofdstuk 5 en toch tot regelgeving gaat leiden, merken wij twee zaken op.

Ten aanzien van het gebruik van de gelaagde structuur verwijzen wij allereerst graag naar onze eerdere opmerkingen in hoofdstuk 10.

Inhoudelijk dringt voorts de vraag zich op, welke consequenties deze precontractuele verplichting zal hebben. Blijft het dan wel mogelijk om bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst, dan wel op, of vanaf een zeker moment nadien, de voorgestelde, respectievelijk gemaakte afspraken op dit vlak, alsnog aan te passen? En wat is de sanctie als een en ander niet op de juiste wijze gebeurt?

Het verdient de voorkeur dat het voorstel op dit vlak meer duidelijkheid verschaft, alsmede een nadere uitwerking van deze aspecten.

12. TEN SLOTTE

Wij zouden het op prijs zouden stellen wanneer deze bijdrage openbaar wordt gemaakt via Uw Ministerie. Tevens zijn wij graag bereid een nadere mondelinge toelichting te geven op deze bijdrage.

¹⁶ Artikel I sub L (artikel 46a lid 3 PW) resp. artikel II sub K (artikel 57a lid 3 Wvb).

¹⁷ Artikel I sub M (artikel 48 lid 5 PW) resp. artikel II sub L (artikel 59 lid 5 Wvb).

¹⁸ Artikel I sub N (artikel 49 lid 3 PW) resp. artikel II sub M (artikel 60 lid 3 Wvb).

¹⁹ Artikel I sub O (artikel 51 lid 10 PW) resp. artikel II sub N (artikel 62 lid 10 Wvb).

²⁰ Artikel I sub Q (artikel 204 lid 4 PW) resp. artikel II sub P (artikel 198 lid 4 Wvb).

Wij zijn benieuwd naar de verdere invulling en ontwikkelingen op dit gebied en wij zullen deze dan ook met belangstelling (blijven) volgen.

Hoogachtend,

Namens de Branchegroep Pensioenen van CMS Derks Star Busmann N.V.,

P.B. van den Bos