

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 3158

Vragen van het lid **Maatoug** (GroenLinks) aan de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *het onderzoek «Verkenning grijze vlek binnen DC-regelingen»* (ingezonden 22 juni 2023).

Antwoord van Minister **Schouten** (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) (ontvangen 6 juli 2023).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het onderzoek «Verkenning grijze vlek binnen DC-regelingen» van de Autoriteit Financiële Markten (AFM)?

#### Antwoord 1

Ja. Ik ben bekend met het onderzoek van de AFM naar de grijze vlek binnen DC-regelingen.

#### Vraag 2

Wat is volgens u de definitie van de «grijze vlek»? Wanneer valt iemand onder de grijze vlek?

#### Antwoord 2

Er is geen eenduidige definitie van de grijze vlek, zoals ook blijkt het onderzoek van Netspar.<sup>1</sup> Werknemers die tot de grijze vlek behoren, bouwen pensioen op in de tweede pijler. Of dit pensioen voor deze werknemer toereikend is, hangt onder andere af van zijn/haar persoonlijke situatie. Het is aan de (verenigingen van) werkgever(s) en (verenigingen van) werknemers (hierna sociale partners) om afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarde pensioen in samenhang met de andere arbeidsvoorwaarden. Het is niet aan mij om daar een oordeel over te geven.

#### Vraag 3

Wat vindt u ervan dat volgens onderzoek van de AFM zo'n 65% van alle werknemers die met een premieregeling pensioen opbouwen – 650.000 deelnemers – een premiepercentage van 10% van de pensioengrondslag of minder hebben?

<sup>1</sup> Netspar, Werkenden met tekortschietend pensioen: oplossingsroutes voor de witte en grijze vlek en de pensioenopbouw van zelfstandigen, 2022.

### Antwoord 3

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Sociale partners maken hier afspraken over in samenhang met de andere arbeidsvoorwaarden. Het is dan ook niet aan mij om hier een oordeel over te geven. Wel vind ik het belangrijk dat de werknemer op de hoogte is van zijn/haar (verwachte) pensioen en tijdig zelf maatregelen kan treffen, door bijvoorbeeld vrijwillig bij te sparen in de derde pijler als dat past bij de voorkeuren van de deelnemer. Deze informatie is bijvoorbeeld te vinden op de website [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) en op de jaarlijkse UPO's.

### Vraag 4

Wat is het gemiddelde premiepercentage dat nodig is voor een adequate vervangingsratio van 75% na veertig jaar werken? Wat is het benodigde premiepercentage voor een 25-jarige?

### Antwoord 4

Om te beginnen wil ik benadrukken dat het aan sociale partners is om, gegeven het fiscale en juridische kader, invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarde pensioen. Het fiscale kader faciliteert een pensioenambitie van 75% middelloon in 40 opbouwjaren (afgerond 80% bij 42 jaar opbouw), uitgaande van een verwacht rendement van 1,5%. Dit leidt tot een *maximale* premiegrens van 30% (vlakke premie). Deze maximale premie geldt voor alle deelnemers, dus ook voor een 25-jarige.<sup>2</sup> Het is aan sociale partners om binnen deze kaders tot arbeidsvoorwaardelijke afspraken te komen.

### Vraag 5 en 6

Denkt u dat er een verband is tussen het soort pensioenregeling (premieregeling of uitkeringsovereenkomst) en de kwaliteit van de regeling? Hoe gaat u voorkomen dat de zogenaamde «grijze vlek» van mensen met een matige tot slechte pensioenregeling niet groeit als straks iedereen over moet stappen op een premieregeling?

### Antwoord 5 en 6

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde waarover sociale partners onderhandelen en afspraken maken. Zij zijn dan ook aan zet om binnen het fiscale kader een bij hen passende pensioenregeling overeen te komen. In het nieuwe pensioenstelsel blijft het mogelijk om gemiddeld in (ruim) 42 jaar een pensioen op te bouwen dat – opgeteld bij de AOW-uitkering – 80% van het gemiddelde loon bedraagt. De overheid waarborgt dit door het niveau van de fiscale facilitering op peil te houden. De fiscale premiebegrenzing in het nieuwe stelsel biedt ruimte voor een totale premiesom die naar verwachting even hoog is als de premiesom die nu fiscaal wordt gefaciliteerd. Binnen het nieuwe pensioenstelsel, met verschillende premieregelingen, kan hetzelfde resultaat behaald worden als binnen het voormalige pensioenstelsel met zowel uitkerings- als premieregelingen. Ik ben niet van mening dat er een verband is tussen het soort pensioenregeling (premieregeling of uitkeringsovereenkomst) en de kwaliteit van de regeling. Overigens hangt de kwaliteit van de regeling ook van meer zaken af dan alleen het premiepercentage. In de monitoring van de van de Wet toekomst pensioenen zal, zoals toegelicht in de Kamerbrief over de transitieperiode Wet toekomst pensioenen, onder meer gekeken worden naar de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die in de nieuwe regelingen gemaakt worden. Hierover zal ik uw Kamer tijdens de transitie dan ook op de hoogte houden.

### Vraag 7 en 8

Verwacht u dat de afgesproken halvering van de «witte vlek» (werknemers die geen pensioen opbouwen) zal leiden tot een toename van de grijze vlek? Ziet u mogelijkheden om dit te voorkomen en om bij het verkleinen van de witte vlek te zorgen dat werknemers een adequate pensioenregeling krijgen?

<sup>2</sup> Indien gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid van eerbiedigende werking, dan kan gebruik gemaakt worden van een progressieve premiestaffel (Wet op de loonbelasting 1964 (artikel 38r)).

#### Antwoord 7 en 8

Ik heb niet de verwachting dat de afgesproken halvering van de witte vlek zal leiden tot een toename van de grijze vlek. Een adequaat pensioen is voor alle generaties belangrijk. In de pensioenwet is een reductiedoelstelling van 50% opgenomen van het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt via zijn werkgever in de tweede pijler per 1 januari 2028 ten opzichte van de stand ultimo 2019.<sup>3</sup> Hoe de nieuwe pensioenovereenkomsten eruit komen te zien, is op voorhand niet te zeggen. Het is immers aan sociale partners om invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarde pensioen. Om het voor kleine en startende werkgevers eenvoudiger te maken om tot een pensioenregeling te komen, wordt in de Stichting van de Arbeid een basispensioenproduct («instapregeling») ontwikkeld.<sup>4</sup> Deze pensioenregeling dient zo «standaard» te zijn dat inschakeling van een Wft-gecertificeerde pensioenadviseur niet noodzakelijk is («execution only»). Daarbij is het voorstel om deze «instapregeling» te voorzien van een ingroeipad van een maximum (nog nader te bepalen) aantal jaren, zodat het voor alle bedrijven een haalbare optie wordt. Op die manier wordt bewerkstelligd dat de witte vlek wordt verkleind en een voor die deelnemers adequate pensioenregeling wordt afgesproken.

#### Vraag 9

Hoe gaat u zorgen voor meer bewustzijn onder werknemers over hun pensioenregeling?

#### Antwoord 9

Het bewustzijn van werknemers over hun pensioenregeling wordt op verschillende manieren vergroot. Zo gaat de nieuwe pensioenwet gepaard met een publiekscampagne. Vanaf eind augustus wordt Nederland via TV, radio en social media geïnformeerd over de nieuwe pensioenwet. Daarnaast is er de website [www.onsnieuwepensioen.nl](http://www.onsnieuwepensioen.nl), waar alles over pensioen zo duidelijk mogelijk wordt uitgelegd. Op deze manier worden ook werknemers geïnformeerd over de nieuwe pensioenwet en neemt naar verwachting het pensioenbewustzijn toe. Ook de jaarlijks terugkerende Pensioen3Daagse van het platform Wijzer in Geldzaken heeft tot doel om het pensioenbewustzijn te vergroten.

Daarnaast zijn er verschillende momenten waarop de werknemer wordt geïnformeerd over zijn pensioenregeling, ook dat draagt bij aan het pensioenbewustzijn van werknemers. Zo is de werkgever, op grond van het Burgerlijk Wetboek, verplicht de werknemer te informeren of hij gaat deelnemen aan een pensioenregeling.<sup>5</sup> De werknemer wordt ook geïnformeerd als dat niet het geval is. Indien de werknemer wel pensioen gaat opbouwen, ontvangt hij/ zij vervolgens jaarlijks een uniform pensioenoverzicht waarin staat hoeveel pensioen hij/ zij heeft opgebouwd. Op de website [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) vindt de werknemer een totaaloverzicht van zijn opgebouwde pensioen. Indien de werknemer op het moment van inloggen geen pensioen opbouwt, wordt dat ook zichtbaar. Ook zal gedurende de transitie de communicatie over de veranderingen voor een pensioenregeling en individuele pensioendeelnemer worden geïntensiveerd door de sociale partners, fondsen, verzekeraars en pensioenuitvoerders. Tot slot, is met de wet toekomst pensioenen geregeld dat voor werknemers via een melding op de loonstrook zichtbaar wordt gemaakt indien er geen ouderdomspensioen via de werkgever wordt opgebouwd. Deze verplichting zal zo spoedig mogelijk in werking treden. De inwerkingtreding van het betreffende artikel wordt echter op een later moment vastgesteld, zodat de betrokken partijen voldoende tijd hebben om deze wijzigingen door te voeren.

#### Vraag 10

Is het verplichtstellen van een pensioenlabel dat de kwaliteit van een pensioenregeling weergeeft voor u een optie? Zo nee, waarom niet?

<sup>3</sup> Kamerstuk 30 067, nr. 167.

<sup>4</sup> Stichting van de Arbeid, Aanscherping en voortgangsrapportage aanvalsplan witte vlek en stand van zaken advies pensioen voor zelfstandigen, 2022.

<sup>5</sup> Burgerlijk wetboek; titel 7.10; Arbeidsovereenkomst, artikel 655.

#### Antwoord 10

In de brief van 12 november 2020 heeft mijn ambtsvoorganger uitgebreid toegelicht hoe hij aankijkt tegen de invoering van een pensioenlabel.<sup>6</sup> Samengevat, een pensioenlabel waarmee de arbeidsvoorwaarde pensioen wordt vergeleken, geeft slechts inzicht in één aspect van de arbeidsvoorwaarde pensioen, bijvoorbeeld de ingelegde premie. Het zegt daarmee nog niets over andere onderdelen van de pensioenregeling zoals het arbeidsongeschiktheids- of het nabestaandenpensioen. Daarnaast geeft een pensioenlabel een oordeel, een score, over de uitkomst van één van de arbeidsvoorwaarden. Een pensioenlabel is dan ook iets anders dan bijvoorbeeld een energielabel dat een objectieve maatstaf is. Voor pensioen geldt immers dat de gewenste uitkomst voor iedereen anders is en daarmee is er geen objectieve maatstaf te formuleren. Een pensioenlabel is dan ook geen instrument dat ik verplicht wil stellen. Het is immers niet aan mij om een oordeel te geven over het resultaat van onderhandelingen tussen sociale partners. Tot slot dient opgemerkt te worden dat er al verschillende instrumenten zijn, zoals de app «pensioenchecker» en de site «mijnpensioenoverzicht.nl», die op een eenvoudige, laagdrempelige wijze overzicht en inzicht geven in de arbeidsvoorwaarde pensioen.

---

<sup>6</sup> Kamerstuk 34 043, nr. 550.