

Vergaderjaar 2012–2013

33 182

Wijziging van de Pensioenwet en enige andere wetten in verband met versterking van het bestuur bij pensioenfondsen en enige andere wijzigingen (Wet versterking bestuur pensioenfondsen)

D

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 1 juli 2013

ALGEMEEN

De regering heeft met veel belangstelling kennis genomen van de vragen en opmerkingen van de verschillende fracties over het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen.

Vanuit het oogpunt van leesbaarheid zijn sommige vragen uit het voorlopig verslag samengevoegd en is de volgorde van beantwoording aangepast.

De memorie van antwoord is als volgt opgebouwd:

1. Bestuursmodellen
2. Rol werkgever
3. Rol sociale partners
4. Relatie met het nieuwe pensioencontract
5. Bestuur en intern toezicht
6. Deskundigen
7. Pensioengerechtigden
8. Jongeren
9. Diversiteit
10. Verhouding met de initiatiefwet van de leden Koşer Kaya en Blok
11. Overgangstermijn
12. Bedrijfstakpensioenfondsen
13. Beloningsbeleid
14. Ondernemingsraad
15. Overig

1. Bestuursmodellen

De leden van de VVD-fractie vragen of de staatssecretaris kan uitleggen hoe uitgaande van de huidige Pensioenwet en de bestaande statuten de besturen naar een nieuw model komen? En wie moeten instemmen met cq gehoord worden over de te maken keuzes? Zijn er ook termijnen waarbinnen de pensioenfondsen een keuze voor een nieuw model moeten hebben gemaakt?, zo vragen deze leden.

Het bestuur van het pensioenfonds maakt de keuze voor een bepaald bestuursmodel en legt dat neer in de statuten. Op grond van artikel 111, tweede lid, onderdeel b, van de Pensioenwet zoals die nu luidt stelt het pensioenfonds de deelnemersraad in de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit van het pensioenfonds tot wijziging van de statuten. Pensioengerechtigden zijn op grond van de huidige wet ofwel vertegenwoordigd in het bestuur of er is een deelnemersraad.

Er zijn geen termijnen opgenomen waarbinnen een keuze moet worden gemaakt. Uiteraard dient het bestuur in het geval geen andere keuze wordt gemaakt, er zorg voor te dragen dat tijdig (naar verwachting voor 1 juli 2014) aan alle nieuwe eisen aan het paritaire bestuursmodel wordt voldaan.

De leden van de Partij van de Arbeid (PvdA) hebben vragen gesteld over het onafhankelijke bestuursmodel. Zij constateren dat ook in het onafhankelijke model werkgevers, werknemers en gepensioneerden middels goedkeurings- en adviesrechten over een uitgebreide zeggenschap beschikken. Wat is, met deze vaststelling, de meerwaarde van dit onafhankelijk model? Acht de regering het wenselijk dat inbreng vanuit de sociale partners, deelnemers en pensioengerechtigden in dit model niet bestuurlijk is verankerd?, zo vragen deze leden.

De meerwaarde van het onafhankelijke model is gelegen in het feit dat het mogelijk is een bestuur in te richten alleen bestaande uit onafhankelijke deskundigen, waarbij de belanghebbenden geen onderdeel uitmaken van het bestuur, maar op afstand staan. Reden om te kiezen voor een onafhankelijk model kunnen het feit zijn dat men moeite heeft geschikte bestuurders te vinden in de kring van belanghebbenden, terwijl men de deskundigheid van het bestuur wil versterken. De mogelijkheid van bestuursdeelname door externe deskundigen of een onafhankelijk bestuur vergroot de mogelijkheden om bestuurders te vinden, die door hun opleiding en werkervaring in staat zijn om het complexe terrein van pensioenen te beheersen. Daarnaast maakt dit model het mogelijk dat werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden ervoor kiezen om hun betrokkenheid anders vorm te geven. Als ze betrokken willen zijn bij de besluitvorming over de inzet van instrumenten van de pensioenregeling, maar niet meer verantwoordelijk willen zijn voor de volledige uitvoering van de pensioenregeling, kunnen zij kiezen voor het onafhankelijke model. De regering verwacht dat deze optie aan belang zal winnen gezien de wens van sociale partners om pensioencontracten een steeds explicieter karakter te geven waardoor de discretionaire beslissruimte van het bestuur afneemt.

De regering acht het wenselijk dat de inbreng uit de drie geledingen van belanghebbenden in het onafhankelijke model niet bestuurlijk is verankerd, maar een plaats krijgt in het belanghebbendenorgaan, dat op een aantal belangrijke punten goedkeuringsrechten heeft.

Verder wijzen deze leden erop dat de twee initiële bestuursmodellen gedurende de wetsbehandeling zijn uitgebreid tot vijf, door aanvulling van een drietal modellen die allen zijn gebaseerd op een one-tier board. Waarom kiest de regering daarvoor?, zo vragen deze leden. De leden van de ChristenUnie brengen naar voren dat de vele varianten in governance-modellen de keuze voor pensioenfondsen tamelijk gecompliceerd maken. Hoe verhoudt zich dit tot de gewenste eenvoud en transparantie van het bestuur van de sector? Zijn ook minder varianten overwogen?, zo vragen deze leden.

In het wetsvoorstel waren oorspronkelijk twee modellen opgenomen. Bij eerste nota van wijziging is het one tier model toegevoegd. Zowel het

onafhankelijk model als het paritaire model worden ook in de vorm van een one tier mogelijk, waarbij het paritaire bestuursmodel in twee one tier varianten mogelijk is. Namelijk het bestuursmodel waarbij belanghebbenden in het uitvoerende deel van het bestuur zitting hebben (paritair gemengd model) en het model waarbij belanghebbenden de niet-uitvoerende bestuurders zijn (omgekeerd gemengd model). In totaal zijn dat dus vijf modellen.

De regering heeft hiervoor gekozen om enerzijds tegemoet te komen aan de wensen van verschillende fracties in de Tweede Kamer en de pensioensector (in casu de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en de SER), voor diversiteit en maatwerk, en anderzijds omdat het one-tier model tot bestuurlijke efficiencywinst kan leiden. Omdat het intern toezicht dichtbij is, namelijk onderdeel vormt van het bestuur, kan dit efficiencywinst voor de betrokken fondsen opleveren.

Het wetsvoorstel bevat nu in het totaal vijf modellen. De regering gaat ervan uit dat besturen van pensioenfondsen goed in staat zijn een onderbouwde keuze te maken uit de vijf bestuursmodellen en dat dit aantal niet strijdig is met de gewenste eenvoud en transparantie van het bestuur van de sector. Overigens is de keuze tussen verschillende modellen ook in het reguliere vennootschapsrecht eerder regel dan uitzondering. Dat vergt bij aanvang natuurlijk een afweging, maar door de keuzemogelijkheid kan bij de inrichting van de rechtspersoon wel optimaal worden aangesloten bij de wensen van de stakeholders.

De leden van de PvdA-fractie hebben verzocht aan te geven welke partijen hier om hebben gevraagd en met welke motivatie? Klopt het dat hier slechts twee fondsen om hebben gevraagd? Wat was hun motivatie? Is de regering het met deze leden eens dat een raad van toezicht geen extra bestuurslaag is, maar een beproefd onderdeel van een toezichtstructuur?

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie hebben voor het one tier bestuursmodel gepleit evenals andere partijen en personen tijdens de consultatieronde en het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over het wetsvoorstel op 22 maart 2012. Verder hebben tijdens de behandeling in de Tweede Kamer de fracties van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie gevraagd waarom het one tier board bestuursmodel niet is opgenomen in het definitieve wetsvoorstel. Ook de fractie van de PVV heeft hierover opmerkingen gemaakt. Verder heeft de fractie van de ChristenUnie een amendement ingediend over het introduceren van het bestuursmodel van een gemengd bestuur als keuze voor pensioenfondsen (Kamerstukken II 2011/12, 33 182, nr. 6). Als motivatie werd daarbij het volgende vermeld: «Dit amendement beoogt naast een paritair bestuur en een onafhankelijk bestuur, het bestuursmodel van een gemengd bestuur als keuze voor de pensioenfondsen te introduceren. In het wetsvoorstel is een gemengd bestuur, het zogenaamde one tier board niet opgenomen als bestuursmodel. Het doel van dit amendement is dat pensioenfondsen alsnog de mogelijkheid krijgen om te kiezen voor het bestuursmodel van het one tier board. Voor het draagvlak is het noodzakelijk dat de belanghebbenden zoals de werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden goed zijn vertegenwoordigd en zeggenschap hebben. Het one tier board is een bestuursmodel dat hiervoor een goede mogelijkheid biedt. In het one tier board bestuursmodel hebben de belanghebbenden bovendien ook belangrijke goedkeuringsbevoegdheden. Zodoende kunnen zij de toezichthoudende rol vervullen. Daarnaast past het one tier board bestuursmodel binnen de huidige principes voor goed pensioenfondsbestuur.»

Verder hebben de leden van de VVD-fractie en de PvdA-fractie van de Tweede Kamer gevraagd of het one tier model zodanig aangepast kan worden zodat het een volwaardig alternatief is, waarbij de onafhankelijkheid van intern toezicht gewaarborgd is.

In haar advies van september 2012 (advies 12/05) op de conceptnota van wijziging oordeelt de SER positief over het opnemen van het one-tier model, omdat in de praktijk behoefte bestaat aan een monistisch bestuursmodel waarin uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders samen zitting hebben in een orgaan (de board).

Tot slot zij opgemerkt dat de regering de zienswijze onderschrijft dat een raad van toezicht geen extra bestuurslaag is, maar een beproefd onderdeel van een toezichtstructuur.

Verder vragen deze leden of de regering de figuur van een one-tier board passend acht in de Nederlandse bestuurstraditie en of er reeds voldoende ervaring met de figuur van een one-tier board is opgedaan om uit te mogen gaan van een succesvolle werking van deze figuur?

Nu het one-tier bestuursmodel in het Burgerlijk Wetboek is geïntroduceerd via de Wet bestuur en toezicht vormt dit een toegestaan en passend bestuursmodel. De ervaring is tot op heden beperkt maar er zullen via een algemene maatregel van bestuur extra waarborgen worden geïntroduceerd voor het omgekeerde gemengde bestuursmodel, zodat alle gemengde bestuursmodellen volwaardig zijn. De verschillende modellen zullen vervolgens na drie jaar worden geëvalueerd.

De leden van de PvdA-fractie vragen welke verwachting de regering heeft van het daadwerkelijk gebruik van de one-tier board en of de regering voornemens is het gebruik en de werking van de vijf gepresenteerde modellen te monitoren en de Staten-Generaal daarover te informeren?

In juni 2012 werkten reeds 19 pensioenfondsen vrijwillig met een one tier bestuursmodel. Het is aan het bestuur van het pensioenfonds om de keuze voor een bepaald bestuursmodel te maken en die neer te leggen in de statuten. De betrokkenen maken daarbij verschillende afwegingen over de passendheid van verschillende bestuursmodellen in hun specifieke context. Hoeveel pensioenfondsen uiteindelijk voor een one-tier board zullen kiezen is daardoor op dit moment moeilijk in te schatten. De regering zal de werking van de vijf bestuursmodellen meenemen in de evaluatie en de Staten-Generaal daarover informeren.

2. Rol werkgever

De SP-fractie wijst op het feit dat de risico's volgens de regering verschoven zijn naar de pensioengerechtigden en de werknemers en dat dit voor de Raad van State aanleiding is om werkgevers niet langer deel te laten uitmaken van de bestuurlijke organisatie van een pensioenfonds. Zij vragen om een reactie op dit punt in relatie tot het wetsvoorstel. Ook de fractie van 50PLUS heeft een aantal vragen gesteld over het zetelaantal van de werkgevers in het paritaire bestuur. Zo zet deze fractie vraagtekens bij de 50% vertegenwoordiging van de werkgevers in het bestuur, ongeacht het financiële risico. Zou het niet juist zijn de werkgevers geen zetels meer toe te bedelen? Verder vraagt deze fractie wat de denkwijze is achter deze sterke (over) vertegenwoordiging.

In antwoord hierop zij opgemerkt dat de regering constateert dat er wel sprake is van een risicoverschuiving, maar dat dit niet betekent dat de werkgever totaal geen risico draagt. De Afdeling advisering van de Raad van State heeft eerder terecht opgemerkt dat het pensioenakkoord een stabiele werkgeverspremie tot uitgangspunt neemt. Maar de sociale partners hebben daaraan het volgende toegevoegd: «De gemaakte afspraken over premiestabilisatie sluiten echter geenszins uit dat pensioenpremies in samenhang met de pensioenregeling aangepast

kunnen worden. Dit dient echter het resultaat te zijn van arbeidsvoorwaardenoverleg. Aan premiewijziging dient expliciete besluitvorming en integrale afweging binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg vooraf te gaan.» De financiële betrokkenheid en het risico van de werkgever is dus onderdeel en resultaat van het cao-overleg en kan daarom in de tijd variëren.

Los van de ontwikkeling van de risicoverdeling in het pensioencontract zijn er andere goede redenen voor het handhaven van de rol van de werkgever in het bestuur. Zo kan de werkgever risico's tijdens de contractperiode alsnog via een omweg voor zijn rekening krijgen. Ook als er premiestabilisatie is afgesproken zal de premie vaak voor een beperkt aantal jaren worden vastgesteld. Na afloop van die periode zal er opnieuw worden onderhandeld over de premie en de inhoud van de regeling. De werkgever heeft er dus belang bij dat de ambities die partijen hebben bij de pensioenregeling worden bereikt en daarmee heeft ook de werkgever een belang bij deelname aan het bestuur. Een ander argument dat pleit voor deelname van werkgevers in het bestuur is dat, zoals de Afdeling ook constateert, het aantal deskundige bestuurders beperkt is. Het zou voor het pensioenfonds een gemis zijn als zij niet langer gebruik kunnen maken van de deskundigheid die door de onderneming of de werkgeversorganisatie wordt geleverd.

De regering acht het zeer wenselijk dat werkgevers nauw betrokken blijven bij de arbeidsvoorwaarde pensioen en deel blijven uitmaken van het paritaire bestuur van pensioenfonds en is derhalve geen voorstander van een paritair bestuur alleen bestaande uit werknemers en pensioengerechtigden.

Er kan overigens wel degelijk gekozen worden voor een kleiner aandeel voor de werkgever. Dit wetsvoorstel bevat net als de initiatiefwet van Koşer Kaya en Blok een bepaling die regelt dat de (vertegenwoordigers van) pensioengerechtigden en werknemers tezamen ten minste evenveel zetels hebben als de (vertegenwoordigers van) werkgevers. De (vertegenwoordigers van) pensioengerechtigden en werknemers tezamen hebben daardoor 50% of meer van het aantal zetels. De (vertegenwoordigers) van werkgevers hebben 50% of minder zetels.

3. Rol sociale partners

De OSF-fractie heeft gevraagd waarom het beheer van pensioenen in handen is gelegd van sociale partners. Wat maakt pensioenen zo bijzonder?

In het nader rapport bij het wetsvoorstel is uitgebreid ingegaan op de rol van sociale partners in relatie tot pensioen. Daarin is aangegeven dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en in overleg tussen sociale partners tot stand komt. Sociale partners bepalen gezamenlijk de inhoud van de regeling. Zij maken keuzes over premiehoogte, het (geambieerde) uitkeringsniveau, jaarlijkse opbouw, indexatie, franchise etc. Daarnaast maken ze de keuze voor een pensioenuitvoerder. Hoewel de werkgever degene is die de uitvoeringsovereenkomst met de pensioenuitvoerder afsluit, zijn werknemers(organisaties) doorgaans betrokken bij deze keuze. Bij de keuze voor een uitvoerder zullen sociale partners ook de afweging maken welke mate van verantwoordelijkheid voor de uitvoering zij willen. Die afwegingen zullen bepalend zijn voor de vraag bij welke pensioenuitvoerder de pensioenovereenkomst wordt ondergebracht. De keuze voor een bepaalde pensioenuitvoerder en daarmee een mate van zeggenschap is nauw verbonden met de vormgeving van het contract. Het bijzondere aan pensioen is dat het een belangrijke arbeidsvoorwaarde is die zich uitstrekt over een lange periode. Bij de in Nederland gebruikelijke

uitkeringsovereenkomsten moeten er tijdens de uitvoering beslissingen genomen worden die grote invloed kunnen hebben op het arbeidsvoorwaardenoverleg in latere jaren. Sociale partners kunnen er daarom voor kiezen om zelf betrokken te zijn bij de uitvoering van de regeling.

4. Relatie met het nieuwe pensioencontract

De leden van de CDA-fractie vragen wat de afhankelijkheden zijn tussen het voorliggende wetsvoorstel en de wetgeving ten aanzien van «reële pensioencontracten». In hoeverre pleiten die afhankelijkheden ten minste voor inzicht in de wetgeving over pensioencontracten?, zo vragen deze leden.

Dit wetsvoorstel heeft een op zichzelf staand doel, namelijk de versterking van het bestuur van pensioenfondsen door verbetering van deskundigheid en intern toezicht, adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers en stroomlijning van taken en organen. De aanleiding hiervoor wordt onder meer gevonden in de aanbevelingen van de commissie Frijns (Kamerstukken II 2009/10, 30 413, nr. 138). De bestuursmodellen zoals in dit wetsvoorstel neergelegd zijn zowel geschikt voor de uitvoering van de huidige contracten als voor de nieuwe pensioencontracten. Er zijn derhalve geen afhankelijkheden tussen het onderliggende wetsvoorstel en de te verwachten wetgeving ten aanzien van het reële pensioencontract. Op 30 mei 2012 heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een hoofdlijnennota over de herziening financieel toetsingskader naar de Tweede Kamer gestuurd (Kamerstukken II 2010/11, 30 413, nr. 157). In deze hoofdlijnennota zijn de contouren geschetst van een nieuw financieel toetsingskader op basis van het pensioenakkoord van 10 juni 2011. Daarmee is tevens inzicht geboden in de bouwstenen voor de nieuwe wetgeving over pensioencontracten. Op 8 juli aanstaande zal het voorontwerp van de herziening van het financieel toetsingskader voor externe consultatie worden aangeboden.

De fractie van 50PLUS vragen om een reactie op een brief van de NVOG en de KNVG. Deze organisaties speuren haastwerk bij het wetsvoorstel en betreuren dat het voorstel niet in samenhang met de wetgevingsplannen voor de invoering van het nieuwe pensioencontract wordt behandeld. Verder stellen deze organisaties dat rechtsbeginselen in de verdrukking zullen komen.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de regering van mening is dat het wetsvoorstel zorgvuldig tot stand is gebracht. Een openbare internetconsultatie en een adviesaanvraag aan de SER vormden onderdeel hiervan. De spoedige inwerkingtreding van het wetsvoorstel zal ervoor zorgen dat de organisatie van pensioenfondsen op orde is voordat de wetgeving met betrekking tot het nieuwe pensioencontract op 1 januari 2015 in werking treedt.

5. Bestuur en intern toezicht

Benoemings- en ontslagprocedure

De leden van de fracties van de VVD en het CDA hebben een aantal vragen gesteld over de benoeming en ontslag van bestuurders. De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering er niet voor gekozen heeft de raad van toezicht het recht te geven bestuurders te benoemen en te ontslaan. Zou dit niet passen in de doelstelling van versterking van intern toezicht? Wordt de raad van toezicht niet een tandeloze tijger nu deze niet de leden van het bestuur benoemt of ontslaat?, zo vragen deze leden. De CDA-fractie vraagt waarom er niet gekozen is voor een vetorecht van de

raad van toezicht bij het benoemen van bestuurders en voor een recht om bestuurders te ontslaan.

Er is bewust voor gekozen de nadere uitwerking van een aantal onderwerpen over te laten aan de partijen in het veld om ruimte te bieden voor maatwerk per fonds. Dit geldt ook voor de nadere uitwerking van de procedure voor benoeming en ontslag van de leden van het bestuur. Deze nadere uitwerking zal een plaats krijgen in de nieuwe code voor goed pensioenfondsbestuur, die op dit moment wordt ontwikkeld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. De partijen in het veld kunnen bij de formulering van deze code ervoor kiezen het interne toezicht, verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan een belangrijke rol te geven bij de benoeming en ontslag van bestuurders. Wel is wettelijk geregeld dat de raad van toezicht in geval van disfunctioneren van het bestuur dit moet melden aan het verantwoordingsorgaan, het belanghebbendenorgaan en aan de partij die bevoegd is tot benoeming van het bestuur. Indien die laatste partij niet binnen een redelijke termijn, naar tevredenheid van de raad van toezicht, handelt, dan meldt de raad van toezicht het disfunctioneren van het bestuur aan De Nederlandsche Bank.

De leden van de VVD-fractie wijzen op artikel 101, tweede lid, op grond waarvan het bestuur een kandidaat kan afwijzen die niet aan de profielschets voldoet. Vindt de regering niet dat deze werkwijze de mogelijkheid biedt om professionele bestuurders buiten de deur te houden?

In reactie hierop zij opgemerkt dat de regering deze opvatting niet deelt. De bevoegdheid tot afwijzing van een kandidaat, indien deze niet aan de profielschets voldoet, geeft het bestuur een sterkere positie ten opzichte van partijen die kandidaten voordragen. Dat betekent dat ook kandidaat-bestuurders die voorgedragen worden door een van de drie geledingen van belanghebbenden afgewezen kunnen worden, indien ze niet aan de profielschets voldoen.

Ook zijn er vragen gesteld door de fracties van VVD en CDA over de benoeming en ontslag van de leden van de raad van toezicht. De leden van de CDA-fractie vragen of het voorstel bestuurders en toezichthouders niet in een omgekeerde hiërarchische verhouding plaatst, nu het bestuurders zijn die de eigen toezichthouders aanstellen. Voorts vragen deze leden of er voorbeelden zijn van andere sectoren waarin deze modus operandi wordt toegepast, en de raad van toezicht desalniettemin naar behoren functioneert. De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering er niet voor een systeem gekozen heeft waarbij de leden van de raad van toezicht door de raad van toezicht zelf worden benoemd met aanbevelings- of goedkeuringsrechten van belanghebbenden. Deze leden vragen zich af hoe toezichthouders onafhankelijk kunnen zijn als zijzelf worden benoemd door het bestuur en zij dit bestuur niet kunnen benoemen of ontslaan.

Ook voor de benoeming en ontslag van de leden van de raad van toezicht geldt dat de nadere uitwerking een plaats zal krijgen in een nieuwe code voor goed pensioenfondsbestuur. Op een aantal punten is in het wetsvoorstel wel een regeling opgenomen. Zo stelt de raad van toezicht een profielschets op voor leden van de raad van toezicht, wordt het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over deze profielschets en moeten in de statuten bepalingen worden opgenomen betreffende de wijze waarop de leden van de raad van toezicht worden benoemd en ontslagen. In het wetsvoorstel zijn geen nadere eisen opgenomen.

De situatie waarin de leden van de raad van toezicht uitsluitend en alleen door het bestuur zelf worden benoemd en ontslagen en de andere organen daarop geen invloed kunnen uitoefenen, acht de regering niet wenselijk. Bovendien is in dat geval niet voldaan aan het wettelijke vereiste van onafhankelijkheid van het intern toezicht zoals opgenomen in artikel 104, eerste lid, van het wetsvoorstel. Op grond van artikel 143 (beheerste en integere bedrijfsvoering) zal De Nederlandsche Bank bovendien niet akkoord gaan met statuten waarin geregeld wordt dat het bestuur zijn eigen toezicht benoemt en ontslaat, zonder dat andere organen daarbij een rol vervullen. De situatie van de omgekeerde hiërarchische verhouding tussen bestuur en intern toezicht waarop de leden van de CDA-fractie doelen, zal derhalve niet optreden.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom het verantwoordingsorgaan dan wel het belanghebbendenorgaan een recht van advies heeft over de profielschets van de leden van de raad van toezicht en niet over de profielschets van de leden van de visitatiecommissie.

De reden daarvoor is gelegen in het feit dat het bij een raad van toezicht gaat om een permanent, intern orgaan van het pensioenfonds en bij de visitatiecommissie om een externe, periodieke commissie.

Bestuur

De leden van de fractie van de ChristenUnie hebben een aantal vragen gesteld over de bindingen van bestuurders in andere modellen dan het onafhankelijke bestuursmodel. Waarom mogen deze bestuurders wel bindingen hebben, bijvoorbeeld als vertegenwoordiger van gepensioneerden? Hoe verhoudt dit zich met de verplichting voor bestuurders om te handelen in het belang van alle deelnemers? Waarom is er geen binding met andere doelgroepen, als jongeren, vrouwen of allochtonen vastgelegd?, zo vragen deze leden.

Hoofdkenmerk van het paritaire bestuursmodel is dat het bestuur is samengesteld uit vertegenwoordigers van de drie geledingen, zijnde de drie hoofdgroepen van de belanghebbenden bij een pensioenfonds. De paritaire bestuurders zijn derhalve vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden, vertegenwoordigers van werknemers (bij een bedrijfstakpensioenfonds werknemersverenigingen) en vertegenwoordigers van werkgevers (bij een bedrijfstakpensioenfonds werkgeversverenigingen). Andere doelgroepen zoals jongeren, oudere werknemers, vrouwen en allochtonen worden vertegenwoordigd via de drie geledingen. Ook al zit men namens een bepaalde geleding in het bestuur, dan toch dient de betreffende bestuurder zich bij de vervulling van zijn taak te richten naar de belangen van alle bij het pensioenfonds betrokken personen. In het paritaire gemengde bestuursmodel en in het omgekeerd gemengd model, bestaat het bestuur zowel uit vertegenwoordigers van de drie geledingen als uit onafhankelijke deskundigen. Voor deze onafhankelijke bestuurders geldt dat zij geen permanente zakelijke band mogen hebben met een van de geledingen.

De leden van de VVD-fractie vragen wat wordt bedoeld met niet directe vertegenwoordigers wanneer het gaat over onafhankelijke bestuurders. Zijn er ook indirecte vertegenwoordigers en mogen die wel? Bestuurders in het onafhankelijke model worden geacht geen bindingen te hebben met een van de drie geledingen? De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat «bindingen» hier betekent in meer precieze zin en hoe dit het aanbod van gekwalificeerde bestuurders inperkt?

De twee bestuurders die kunnen worden toegevoegd aan het paritaire bestuur van een pensioenfonds en de bestuurders van een onafhankelijk bestuur mogen geen directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds. Dit betekent dat zij niet namens (een groep van) belanghebbenden van het pensioenfonds zitting mogen nemen in het bestuur van een pensioenfonds en bijvoorbeeld geen dienstverband met een (vertegenwoordiger) van (een groep van) belanghebbenden mogen hebben. Dit kan tot enige inperking van het aanbod leiden.

De leden van de VVD hebben gevraagd waarom er maar maximaal 2 onafhankelijke deskundigen in het paritaire bestuur mogen zitten. Het antwoord is dat anders dat de stemverhoudingen zodanig kunnen veranderen dat niet meer geborgd is dat de vertegenwoordigers van belanghebbenden het primaat hebben in dit model.

Het wetsvoorstel bevat geen limiet aan de benoemingstermijnen van bestuurders. De leden van de VVD-fractie vragen waarom niet.

De regering laat dit over aan de sector. In de Code pensioenfondsen zullen dan ook regels worden opgenomen voor benoemingstermijnen.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe artikel 101 lid 1, waar sprake is van «tenminste twee bestuurders», zich verhoudt tot artikel 105 waarin staat dat tenminste twee natuurlijke personen het dagelijks beleid bepalen? Kan het bestuur van een pensioenfonds bestaan uit 2 rechtspersonen die het dagelijks beleid delegeren aan 2 natuurlijke personen? Voor leden van de raad van toezicht is expliciet geregeld dat zij natuurlijke personen moeten zijn (art. 104).

In artikel 105, eerste lid, is (net als in de huidige wet en sinds 2000 in de Pensioen- en spaarfondsenwet) geregeld dat ten minste twee natuurlijke personen het dagelijks beleid van een pensioenfonds bepalen. In deze bepaling is voor het dagelijks beleid het vierogenprincipe neergelegd. Onder dagelijks beleid wordt verstaan het beleid en de besluitvorming gericht op het dagelijks daadwerkelijk uitoefenen van de werkzaamheden van een pensioenfonds (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 3). De kring van dagelijks beleidsbepalers is ruimer dan die van bestuursleden. Pensioenfondsen kunnen zelf bepalen of de dagelijkse leiding geheel in handen is van een directie of ook (deels) belegd wordt bij leden van het bestuur.

Het klopt dat voor bestuurders als zodanig niet bepaald is dat zij natuurlijke personen moeten zijn terwijl dit voor de leden van de raad van toezicht wel is geregeld. Het voorgaande is conform het rechtspersonenrecht in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek dat toe laat dat een rechtspersoon bestuurder is van een andere rechtspersoon terwijl een raad van commissarissen uit natuurlijke personen moet bestaan. Om te voorkomen dat een bestuurder de op hem rustende aansprakelijkheid kan ontlopen, doordat hij het bestuurderschap door een door hem gecontroleerde rechtspersoon laat vervullen, is in artikel 11 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bepaald dat de aansprakelijkheid van een rechtspersoon als bestuurder van een andere rechtspersoon tevens hoofdelijk rust op ieder die ten tijde van het ontstaan van de aansprakelijkheid van de rechtspersoon daarvan bestuurder is.

Overigens zal ook vanwege de geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets altijd een natuurlijke persoon als bestuurder getoetst moeten worden door DNB.

De fractie van OSF merkt op dat bij de meeste bedrijfstakpensioenfondsen sinds een aantal jaren statutair is vastgelegd dat indien bestuurders civiel of strafrechtelijk aangesproken worden op tekortschietend beleid of wanbeleid, het pensioenfonds alle kosten van alle juridische procedure voor zijn rekening neemt. Bovendien wordt geen uitzondering gemaakt voor evident verwijtbaar persoonlijk falen en worden ook onder die omstandigheden alle kosten van procedures door het fonds zelf gedragen. Is de staatssecretaris het met mij eens dat dit een ongewenste situatie is?, zo vraagt de fractie van OSF.

In reactie hierop zij opgemerkt dat bestuurders van pensioenfondsen vaak een beroepsaansprakelijkheidsverzekering hebben die dergelijke kosten vergoedt voor zover het geen opzet of grove schuld betreft. Deze zijn uitgesloten in de polisvoorwaarden. Deze beroepsaansprakelijkheidsverzekering kan individueel of collectief zijn afgesloten. Mocht er sprake zijn van opzet, ernstig verwijt of bewuste roekeloosheid van de betrokken bestuurder dan is hij persoonlijk schadelijkt tegenover het pensioenfonds. Het ligt niet in de rede dat het pensioenfonds in die gevallen – via een vrijwaring – de schade voor zijn rekening neemt, aangezien dit ten laste van het collectief, en dus de dekkingsgraad, zou komen.

Intern toezicht

De leden van de CDA-fractie hebben een aantal vragen gesteld over het intern toezicht. Als visitatie afdoende is bij ondernemingspensioenfondsen, waarom dan niet bij bedrijfstakpensioenfondsen? Waarom zijn een raad van toezicht en een visitatiecommissie volgens de staatssecretaris inwisselbare grootheden?, zo vragen zij.

Volgens de regering zijn een raad van toezicht en een visitatiecommissie geen inwisselbare grootheden. De regering streeft er naar om op termijn ook voor ondernemingspensioenfondsen met een paritair of een onafhankelijk model een permanente raad van toezicht verplicht te stellen. Vanuit praktische overwegingen, namelijk het op korte termijn onvoldoende beschikbaar zijn van onafhankelijke deskundigen, is gekozen voor tijdelijke verschillen tussen ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen in de wijze waarop het intern toezicht wordt vormgegeven. Na een periode van drie jaar nadat het volledige wetsvoorstel, dus ook de organisatiebepalingen, in werking zijn getreden zal worden geëvalueerd hoe het stelsel van intern toezicht functioneert. Dan wordt bekeken of ook ondernemingspensioenfondsen verplicht kunnen worden tot het instellen van een permanente raad van toezicht. De regering ziet in het feit dat in de uitvoeringsovereenkomst van een ondernemingspensioenfonds meer wordt vastgelegd dan in een uitvoeringsreglement van een bedrijfstakpensioenfonds, en in de directere vorm van vertegenwoordiging een voldoende rechtvaardiging voor de tijdelijke mogelijkheid voor ondernemingspensioenfondsen om te kiezen voor een visitatiecommissie in plaats van een raad van toezicht.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom partijen zelf mogen bepalen hoe zij het interne toezicht regelen? Ziet de regering geen risico's nu het bestuur zijn eigen toezicht mag regelen?

In antwoord hierop zij opgemerkt dat dit een beperkte keuze betreft. Zo kan een bedrijfstakpensioenfonds kiezen tussen een separate raad van toezicht en een gemengd bestuursmodel, waarbij het intern toezicht onderdeel uitmaakt van het bestuur. Is deze keuze gemaakt dan dient aan de wettelijke bepalingen omtrent de samenstelling en taken van de raad van toezicht en omtrent de samenstelling en taken van het gemengd bestuur te worden voldaan.

De leden van de VVD-fractie wijzen erop dat raden van commissarissen en raden van toezicht normaliter de rol vervullen van werkgever van het bestuur, toezichthouder en klankbord. In dit wetsvoorstel lijkt alleen de rol van klankbord over te blijven.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de regering van mening is dat raad van toezicht op basis van het onderhavige wetsvoorstel niet alleen de rol heeft van klankbord maar ook de rol, de taken en de bevoegdheden van toezichthouder.

De leden van de VVD-fractie merken op dat het goedkeuringsrecht niet veel voorstelt nu het ontbreken van de goedkeuring van de raad van toezicht geen externe werking heeft en ook geen interne daar de raad van toezicht het bestuur niet benoemt of ontslaat. Wat vindt de regering? In allerlei sectoren staan Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht in toenemende mate onder druk om effectiever toezicht uit te oefenen, en in te grijpen bij misstanden. Mede in dat licht zijn de leden van de CDA-fractie verbaasd over het beperkte mandaat dat de staatssecretaris de RvT bij pensioenfondsen wil toekennen. Dat mandaat wordt via o.a. de artikelen 138, 140 en 145 van de PW weliswaar uitgebreid, maar werkelijke machtsmiddelen – bijvoorbeeld tav benoeming en ontslag – ontbreken. Klopt het dat de consequentie hiervan is, dat wanneer de het bestuur zou besluiten om het ontbreken van goedkeuring door de RvT te negeren, ook wanneer dat een wettelijk goedkeuringsrecht betreft, zonder rechtsgevolgen blijft?

Naar de mening van de regering is het goedkeuringsrecht van de raad van toezicht van voldoende gewicht. Het bestuur kan in beginsel niet voorbij gaan aan het goedkeuringsvereiste. Het gegeven dat de raad van toezicht veelal niet de bestuurders benoemt en ontslaat betekent niet dat de raad van toezicht in dit kader geen middelen heeft. Zo moet in de statuten een regeling worden opgenomen voor geschillen over goedkeuringsbesluiten. Daarnaast zijn er de bestaande wettelijke mogelijkheden om op te komen tegen een «gebrekkig» besluit. Indien de goedkeuring van de raad van toezicht ontbreekt, is het besluit vernietigbaar (artikel 15 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) tenzij alsnog goedkeuring wordt verleend. Ook kan de raad van toezicht op grond van het enquêterecht voorlopige voorzieningen vragen bij de ondernemingskamer. Een dergelijke voorlopige voorziening kan bestaan uit de schorsing of vernietiging van het besluit van het bestuur. Wanneer een besluit wordt uitgevoerd terwijl de goedkeuring (nog) niet is gegeven, lopen de bestuurders het risico dat zij persoonlijk aansprakelijk worden gehouden voor eventuele schade. Het is zo dat het ontbreken van de goedkeuring van de raad van toezicht geen externe werking heeft en in beginsel tegenover derden niet kan worden ingeroepen. Derden moeten op de rechtsgeldigheid van de door de rechtspersoon verrichte handelingen kunnen vertrouwen.

6. Deskundigen

De leden van de VVD-fractie merken op in de praktijk bestuurders, die geen directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden, onafhankelijke deskundigen worden genoemd. Waaruit blijkt de eis van deskundigheid van bestuursleden? En wat wordt onder deskundigheid verstaan?, zo vragen deze leden.

Artikel 105, derde lid, van de Pensioenwet bevat de norm die stelt dat elke (mede)beleidsbepaler van een pensioenfonds deskundig moet zijn in verband met de uitoefening van het bedrijf van pensioenfonds. Met het wetsvoorstel wordt de term «deskundig» vervangen door «geschikt» en wordt de reikwijdte van de geschiktheidseis verbreed naar de leden van

het intern toezicht, zoals eerder ook in de Wet op het financieel toezicht is gedaan (Stb. 2012, 7). Ook de leden van het belanghebbendenorgaan zullen moeten voldoen aan de geschiktheidseis.

De geschiktheidseis geldt zowel voor individuele bestuurders en het collectief, en is als open norm voorgeschreven. Het gaat er om dat de bestuurder voldoende kennis en ervaring heeft, en professioneel gedrag tentoonspreidt. DNB kan met deze open norm bekijken of een bestuurder geschikt is op basis van de inhoud én de context van het werk. Voor iedere bestuurder is inhoud en context anders. Het is in dat kader onwenselijk vooraf specifieke geschiktheidseisen vast te leggen. Dat laat onverlet dat DNB zoveel mogelijk duidelijkheid probeert te bieden. In de Beleidsregel 2012 is aangegeven op welke manier DNB toetst en naar welke competenties gekeken wordt. Hierbij geldt dat ook de Beleidsregel een algemeen kader biedt: bij iedere toetsing houdt DNB rekening met de inhoud én de context van de functie en dit verschilt per geval. Juist op deze manier leidt de geschiktheidseis ertoe dat de juiste bestuurders op de juiste plek terecht komen.

Met de term geschiktheid wordt hetzelfde bedoeld als deskundigheid: kennis, vaardigheden en professioneel gedrag. De term geschiktheid dekt de lading evenwel beter. Met het veranderen van de term «deskundigheid» in «geschiktheid» in de Wet op het financieel toezicht, in 2011, is ook de naam van de Beleidsregel veranderd. De voorgenomen wijziging in de Pensioenwet sluit hierbij aan.

Verder vragen de leden van de VVD-fractie of de schaarse deskundigen niet onbetaalbaar worden door dat de vraag het aanbod verre overstijgt. De fractie van de ChristenUnie constateert dat de memorie van toelichting niet ingaat op het aanbod van gekwalificeerde bestuurders. Kan de regering haar oordeel op dit punt met de senaat delen? Is er naar haar oordeel sprake van voldoende gekwalificeerd aanbod? Geldt dat in gelijke mate voor alle geledingen?

De regering verwacht dat het aanbod van voldoende gekwalificeerde deskundigen op peil blijft. De regering verwacht daarmee niet dat deze deskundigen onbetaalbaar worden. Het is zo dat door het onderhavig wetsvoorstel individuele pensioenfondsen meer deskundigen zullen moeten aantrekken, bijvoorbeeld voor de raad van toezicht. Aan de andere kant loopt het aantal pensioenfondsen al jaren terug, waardoor er ook bestuurders en toezichthouders beschikbaar komen. Bovendien weten fondsen al enige jaren dat de Wet versterking bestuur pensioenfondsen in de maak is, en treedt het relevante onderdeel uit de wetgeving bovendien pas na de overgangperiode in werking. Ondernemingspensioenfondsen kunnen daarbij de eerstkomende jaren in plaats van een raad van toezicht nog gebruik maken van de minder arbeidsintensieve visitatiecommissies. Dit alles zou de sector voldoende voorbereidingstijd moeten geven kandidaat-bestuurders en – toezichthouders op te leiden en ervaring op te laten doen.

7. Pensioengerechtigden

De leden van de fractie van D66 hebben gevraagd of het kabinet het met hen eens is dat de pensioengerechtigden meebeslissen bij de keuze over de governance modellen van hun respectievelijke fondsen. De fractie van 50PLUS vraagt of de staatssecretaris het ermee eens is dat ook in de overgangperiode pensioengerechtigden met stemrecht in de besturen van pensioenfondsen opgenomen moeten worden.

In reactie hierop zij opgemerkt dat het van groot belang wordt geacht dat pensioengerechtigden invloed kunnen uitoefenen op de keuze van het bestuursmodel van hun pensioenfonds. Die overweging is dan ook bepalend geweest voor de inrichting van de overgangperiode van het onderhavige wetsvoorstel. Oorspronkelijk was beoogd het wetsvoorstel in zijn geheel in werking te laten treden, waarbij in het overgangsrecht was bepaald dat pensioenfondsen twee jaren de tijd kregen om de organen van het fonds en de statuten in overeenstemming met de wet te brengen. Dit zou echter tot gevolg hebben dat de adviesrechten van de huidige deelnemersraad meteen vervallen, terwijl de bestuursdeelname van pensioengerechtigden nog niet gerealiseerd hoeft te zijn. Dit is onwenselijk. Daarom is gekozen voor een uitgestelde inwerkingtreding voor bepalingen die zien op de organen van het pensioenfonds. Uitgestelde inwerkingtreding waarborgt namelijk dat pensioengerechtigden of via de adviesrechten van de huidige deelnemersraad of via bestuursdeelname invloed kunnen uitoefenen op de keuze voor een bepaald bestuursmodel of een bepaalde vorm van intern toezicht.

Tijdens de behandeling met de Tweede Kamer is meermalen naar voren gekomen dat en waarom het aandeel van gepensioneerden gemaximeerd is op 25%. Op zichzelf begrijpen de leden van de CDA-fractie de redenering van de staatssecretaris dat zij beoogt de belangen van werknemers te beschermen en daarom het aandeel van gepensioneerden wil maximeren. Wel vragen zij zich af in hoeverre dit juridisch consistent is met artikel 100, waar in staat dat belanghebbenden op zo evenwichtig mogelijke wijze worden vertegenwoordigd. Dient «evenwichtig» juridisch gezien niet te betekenen dat het percentage zowel meer als minder dan 25% moet kunnen zijn? Ook horen zij graag van de staatssecretaris of zij de opvattingen van partijen uit het veld deelt dat de 25%-norm strijdig is met richtlijn 2000/78/EG? De leden van de OSF-fractie vragen of de staatssecretaris het er mee eens is dat hiermee sprake is van discriminatie op oneigenlijke gronden, in casu leeftijdsdiscriminatie? Is de staatssecretaris met mij van mening dat de Europese rechter met dit voorstel, indien onverhoopt aangenomen, op basis van het EVRM wel eens korte metten zou kunnen maken?

In artikel 100, eerste en tweede lid, is inderdaad neergelegd dat in het bestuur van een pensioenfonds de belanghebbenden op een zo evenwichtig mogelijke wijze vertegenwoordigd zijn. Daarbij is echter tevens aangegeven dat hierbij voorwaarden gelden zoals de voorwaarde dat de werknemers en pensioengerechtigden tezamen tenminste evenveel zetels bezetten als werkgeversvertegenwoordigers en de voorwaarde dat vertegenwoordigers van pensioengerechtigden niet meer dan 25% van het totaal aantal zetels bezetten. Deze voorwaarden geven dus (mede) invulling aan de evenwichtige samenstelling.

De werkingssfeer van Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep strekt zich onder andere uit tot werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden. Pensioen als zodanig is een arbeidsvoorwaarde, maar het onderhavige onderwerp, de samenstelling van het bestuur van pensioenfondsen, vormt geen onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en valt niet onder de materiële werkingssfeer van de genoemde richtlijn.

De fractie van 50PLUS heeft vragen gesteld over de zetelverdeling bij een pensioenfonds met een grote meerderheid van pensioengerechtigden. In het geval van 6 zetels, zou daarbij aan de pensioengerechtigden maar 1 zetel toekomen. De fractie van OSF heeft gewezen op pensioenfondsen die uitsluitend nog gepensioneerde deelnemers hebben. Leidt het

maximum zetelaantal voor pensioengerechtigden niet tot logische inconsequenties?, zo vraagt deze fractie.

In reactie op de vraag van de fractie van 50PLUS zij opgemerkt dat het in zo'n geval voor de hand ligt te kiezen voor een totaal zetelaantal van 8, zodat aan pensioengerechtigden evenveel zetels zullen toekomen als aan werknemers, namelijk voor elke geleding 2.

Betreft het een ondernemingspensioenfonds waarbij het aantal deelnemers minder dan 10% bedraagt van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden, dan kunnen pensioengerechtigden meer zetels bezetten dan werknemers. In dat geval geldt op grond van artikel 100, tweede lid, een hoger maximum, namelijk van 50% van de som van het aantal zetels dat door werknemersvertegenwoordigers, werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van pensioengerechtigden tezamen wordt bezet. Daardoor treedt de inconsequentie, die de fractie van OSF vreest, niet op.

Verder vraagt de fractie 50PLUS waarop de aanname is gebaseerd dat gepensioneerden een (te) grote invloed zouden krijgen waardoor er te conservatief belegd zou worden. Werkt de staatssecretaris hier niet mee aan een tegenstelling met jongeren die juist voorkomen moet worden?

Deze aanname is gebaseerd op de verwachting dat pensioengerechtigden zekerheid willen hebben over hun uitkering en deze groep – anders dan jongeren – geen gelegenheid heeft eventuele tegenvallende uitkomsten van een risicovolle belegging te compenseren. Dit zou bij een grote vertegenwoordiging van pensioengerechtigden in het bestuur kunnen leiden tot een te conservatieve beleggingsstrategie van pensioenfonds. De opvatting dat met deze aanname een tegenstelling met jongeren in het leven wordt geroepen, wordt niet door de regering gedeeld.

8. Jongeren

Verschillende fracties hebben zorgen geuit over de positie van jongeren. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen naar het oordeel over de afnemende participatie van jongeren in de vakbonden als de vertegenwoordiging van jongeren altijd en alleen via de georganiseerde werknemers loopt. Zijn er alternatieve representatiemodellen overwogen?, zo vragen deze leden. De fractie van het CDA vraagt of de pensioenbelangen van relatief jongere werknemers door hun ondervertegenwoordiging kwetsbaar zijn, en of en zo ja hoe dit wetsvoorstel eraan bijdraagt die kwetsbaarheid te mitigeren.

In reactie hierop zij opgemerkt dat alleen bij bedrijfstakpensioenfonds de vertegenwoordiging van jongeren alleen via de werknemersverenigingen verloopt. Bij ondernemingspensioenfonds is dit niet het geval, aangezien de betrokken bestuursleden vertegenwoordigers van de werknemers zijn en niet van de werknemersverenigingen. Andere representatiemodellen zijn niet overwogen. Een verplicht opgelegde vertegenwoordiging van jongeren, vrouwen en allochtonen in het bestuur acht het kabinet niet wenselijk.

De regering acht het van groot belang dat binnen de bestuursgeleding van de werknemers de vertegenwoordiging van jongere leeftijdscategorieën een voldoende plaats krijgt. Een belangrijke waarborg voor de positie van jongere leeftijdscategorieën in het bestuur vormt het wettelijk voorschrift om te streven naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het bestuur. Daarnaast moet het verantwoordingsorgaan, de opvolger van de huidige deelnemersraad, een evenwichtige afspiegeling vormen van de deelnemers en pensioengerechtigden in het fonds. Deze waarborgen worden ondersteund door de rapportageverplichting over de

samenstelling naar leeftijd en geslacht in de organen van het pensioenfonds en van de inspanningen die zijn verricht om diversiteit te bevorderen. Een verdere bescherming van de pensioenbelangen van jongere deelnemers wordt geboden via het voorschrift van artikel 105, tweede lid, aan het bestuur om bij de taakvervulling uit te gaan van een evenwichtige afweging van belangen van alle betrokkenen. Dit voorschrift wordt ondersteund door het feit dat zowel de raad van toezicht (bij bedrijfstakpensioenfondsen) als de visitatiecommissie bij (ondernemingspensioenfondsen) moeten toezien op de evenwichtige belangenafweging door het bestuur.

9. Diversiteit

De ChristenUnie-fractie was medeondertekenaar van een door de senaat aangenomen motie op het gebied van diversiteit bij de behandeling van het initiatiefwetsvoorstel Koşer Kaya en Blok. De staatssecretaris heeft aangegeven dat in rapportages van pensioenfondsen, de code pensioenfondsen en de evaluatie van deze wet aandacht aan de diversiteit in besturen wordt besteed. Dit geeft het belang ervan aan, maar geeft nog geen enkele garantie. Zijn er ook sancties te verwachten, en zo ja welke, indien besturen bij voortduring niet aan dit streven voldoen?

De pensioenfondsen dienen in hun jaarverslag aan te geven hoe het verantwoordingsorgaan, het belanghebbendenorgaan en het bestuur zijn samengesteld naar leeftijd en geslacht en welke inspanningen zijn verricht om de diversiteit in de organen van het fonds te bevorderen. Het wetsvoorstel stelt over de uitvoering van deze rapportageplicht geen nadere regels. DNB zal in algemene zin toezien op het naleven van deze rapportageplicht en op naleving van de wettelijke verplichtingen. Indien DNB hiertoe aanleiding ziet staat deze het gangbare palet maatregelen (bijvoorbeeld aanwijzing of boete) ter beschikking.

10. Verhouding met de initiatiefwet van de leden Koşer Kaya en Blok

De leden van de fractie van de PvdA hebben gevraagd om aan te geven welke onderdelen van de reeds aangenomen initiatiefwet van de leden Koşer Kaya en Blok (Wet van 23 april 2012 tot wijziging van de Pensioenwet met betrekking tot een evenwichtige samenstelling van en de medezeggenschap in pensioenfondsbesturen, Stb. 203) komen te vervallen en wat daarvan de motivatie is. Ook de fractie van 50PLUS heeft vragen gesteld over de verhouding met de initiatiefwet. Zo vraagt deze fractie waarom de regering er niet voor gekozen heeft de door beide Kamers aangenomen initiatiefwet volledig in het kabinetsvoorstel op te nemen en of het laten vervallen van het beroepsrecht van een minderheid van de opvolger van de deelnemersraad een achteruitgang is. Verder heeft deze fractie gevraagd of in het licht van het voorgaande de presentatie als «versterking van het bestuur van pensioenfondsen» niet anders gezien kan worden dan volksverlakterij.

In antwoord hierop wil de regering benadrukken dat de initiatiefwet grotendeels in het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen is opgenomen. Alleen op een beperkt aantal onderdelen bestaan er verschillen. Voor deze verschillen is gekozen vanwege inhoudelijke gronden, die in het nu volgende worden toegelicht. Pensioengerechtigden verkrijgen ook op grond van het wetsvoorstel een plek in het paritaire bestuur. Een verschil met de initiatiefwet is dat de raadplegingsprocedure onder pensioengerechtigden over eventuele bestuursdeelname vervalt. Pensioengerechtigden komen hierdoor automatisch in het bestuur. Dit

versterkt hun positie en voorkomt administratieve lasten samenhangend met de uitvoering van de raadpleging.

Een ander verschilpunt betreft de maximering van het aantal bestuurszetels van pensioengerechtigden. Door een maximering van het zetel-aantal van pensioengerechtigden tot 25% wordt voorkomen dat de rol en de positie van sociale partners in het bestuur in onbalans raakt. Verder voorkomt het maximum aantal zetels dat bij vergrijpsde fondsen de pensioengerechtigden in de meerderheid komen ten opzichte van de werknemers. Hiermee worden mogelijke onevenwichtigheden voorkomen, bijvoorbeeld de keuze voor een risicomijdend beleggingsbeleid dat nadelig uitpakt voor jongeren. Daarom is een maximumzetel-aantal ook gewenst wanneer de meerderheid van het deelnemersbestand uit pensioengerechtigden bestaat. Indien het aantal deelnemers bij een ondernemingspensioenfonds minder bedraagt dan 10% van de som van het aantal deelnemers en pensioengerechtigden, dan geldt het hogere maximum van 50% van het totaal aantal zetels.

Een derde verschilpunt betreft het laten vervallen van een aantal adviesrechten en het beroepsrecht van een minderheid van de opvolger van de huidige deelnemersraad. De reden daarvoor is als volgt: Een van de uitgangspunten van het onderhavige wetsvoorstel is om te komen tot een stroomlijning van taken en organen van pensioenfondsen. Als gevolg daarvan heeft het verantwoordingsorgaan – de opvolger van de huidige deelnemersraad – een limitatief aantal adviesrechten inclusief de daarbij behorende beroepsrechten en is er niet gekozen voor een beroepsrecht voor een minderheid van het verantwoordingsorgaan. De opvolger van de deelnemersraad heeft daarmee minder rechten. Handhaving van de huidige adviesrechten van de deelnemersraad inclusief de daarbij horende beroepsrechten zou namelijk leiden tot dubbel op van zeggenschap en medezeggenschap. In dit wetsvoorstel hebben immers alle geledingen – de werkgevers, de werknemers én de pensioengerechtigden – al zeggenschap. De drie geledingen hebben immers zitting in het paritaire bestuur.

Een beroepsrecht voor een minderheid van het verantwoordingsorgaan heeft bovendien negatieve gevolgen voor de bestuurbaarheid en zal de besluitvorming door pensioenfondsen onnodig compliceren. Het bestuur van het pensioenfonds heeft ook nog te maken met de raad van toezicht, die een goedkeuringsrecht heeft over bepaalde besluiten en een enquête-recht bij het gerechtshof te Amsterdam. Ook het verantwoordingsorgaan heeft een enquêterecht.

De regering ziet de presentatie van het wetsvoorstel als «versterking bestuur van pensioenfondsen» als een juiste benaming van het doel, de uitgangspunten en de inhoud van het wetsvoorstel. Het bestuur van pensioenfondsen wordt versterkt door de in het wetsvoorstel opgenomen maatregelen gericht op vergroting van de deskundigheid van het bestuur en op versteviging van het interne toezicht.

De leden van de fractie van D66 vragen of de twee veranderingen ten opzichte van de initiatiefwet indruisen tegen de ontwikkelingen in het recente verleden en de veranderde opvattingen over de positie van pensioengerechtigden. Erkent de regering dat de commissie Frijs het afleggen van verantwoording «essentieel acht voor de fiduciaire rol die het bestuur heeft om pensioengelden te beheren en te beleggen namens de belanghebbenden»? En zo ja, hoe wordt dit vertrouwen gewaarborgd bij een maximering van de zetels en het ontzeggen van het beroepsrecht?, zo vragen deze leden.

In reactie hierop zij opgemerkt dat de regering het wetsvoorstel in lijn acht met de veranderde opvattingen over de positie van pensioengerechtigden. De regering onderschrijft het belang van het afleggen van verantwoording door zowel bestuur als intern toezicht aan de belanghebbenden. De verplichting tot het afleggen van verantwoording is dan ook in het wetsvoorstel neergelegd, voor het bestuur in artikel 115a, eerste lid, en voor het intern toezicht in artikel 104, tweede en achtste lid.

11. Overgangstermijn

In de brief van 17 juni jl. p. 1 zegt de staatssecretaris dat de wet versterking bestuur pensioenfondsen gefaseerd in werking treedt. De leden van de VVD-fractie lezen in artikel VII «kan treden». De staatssecretaris vervolgt «de bepalingen die zien op de organen van het pensioenfonds treden 11 maanden later in werking dus op 1 juli 2014. Waaraan ontleent de staatssecretaris dit? Als de regering ervan uitgaat dat het wetsvoorstel een verbetering is ten opzichte van de huidige wet, vindt zij het dan niet spijtig dat de ingrijpende beslissingen die de komende maanden over de pensioenen genomen moeten worden nog door de pensioenfondsen in oude samenstelling worden genomen?

Verder vragen de leden van de VVD-fractie welke elementen van deze wet versterking bestuur pensioenfondsen kunnen wanneer in werking treden op basis van het beginsel dat een latere wet een hogere gelding heeft dan een voordien geldende wet?

Het wetsvoorstel biedt in artikel VII de mogelijkheid om de artikelen van de wet op verschillende tijdstippen in werking te laten treden. In paragraaf 9 van het algemeen deel van de memorie van toelichting is daarop ingegaan. Daarbij is het volgende aangegeven:

Om pensioenfondsen en beroepspensioenfondsen voldoende tijd te geven om de door dit voorstel gevraagde wijzigingen in de organisatie door te voeren, zal voor het merendeel van de onderdelen van dit voorstel de inwerkingtreding een jaar worden uitgesteld. Dit zal in het inwerkingtredingsbesluit worden geregeld.

Oorspronkelijk was beoogd het wetsvoorstel in zijn geheel in werking te laten treden, waarbij in het overgangsrecht was bepaald dat pensioenfondsen twee jaren de tijd kregen om de organen van het fonds en de statuten in overeenstemming met de wet te brengen. Dit zou echter tot gevolg hebben dat de adviesrechten van de huidige deelnemersraad meteen vervallen, terwijl de bestuursdeelname van pensioengerechtigden nog niet gerealiseerd hoeft te zijn. Dit is onwenselijk. Daarom is gekozen voor een uitgestelde inwerkingtreding voor bepalingen die zien op de organen van het pensioenfonds. Uitgestelde inwerkingtreding waarborgt namelijk dat pensioengerechtigden of via de adviesrechten van de huidige deelnemersraad of via bestuursdeelname invloed kunnen uitoefenen op de keuze voor een bepaald bestuursmodel of een bepaalde vorm van intern toezicht.

Na een jaar zullen de pensioenfondsen volledig moeten voldoen aan de wet. Gedurende het overgangsjaar zal de toezichthouder erop letten dat de pensioenfondsen vorderingen maken in de aanpassingen van de fondsstructuur. Wanneer het gaat om toetsing op geschiktheid of betrouwbaarheid van nieuwe leden van de raad van toezicht zal DNB ook in ogenschouw nemen dat hun toekomstige taak medebeleidsbepaler zal zijn.

Voor een aantal wijzigingen die in deze onderdelen zijn opgenomen geldt echter dat het niet nodig of wenselijk is te wachten met inwerkingtreding. Daarbij gaat het om de vervanging van de deskundigheidstoetsing door

toetsing op geschiktheid, de melding van de oprichting van een (beroeps-)pensioenfonds en transparantie inzake beleggingsbeleid.

Oorspronkelijk was beoogd dat dit wetsvoorstel 1 januari 2013 in werking zou treden en de bepalingen met betrekking tot het bestuursmodel derhalve 1 januari 2014. Toen dat niet meer haalbaar bleek en gestreefd werd naar 1 juli 2013 is 1 juli 2014 genoemd als datum voor de inwerking-treding van de bepalingen met betrekking tot de bestuursmodellen (Kamerstukken II 2012/13, 33 182, nr. 14). Bij aanvaarding van het wetsvoorstel zal de wet zo spoedig mogelijk in werking treden, voor de bepalingen betreffende bestuursmodellen zal aan 1 juli 2014 worden vastgehouden.

Zoals hierboven is aangegeven is door de gesplitste inwerkingtreding gewaarborgd dat pensioengerechtigden invloed kunnen uitoefenen of via bestuursdeelname of via de adviesrechten van de deelnemersraad.

Van de artikelen in het wetsvoorstel zullen ondermeer artikel I, onderdeel E en artikel V en VI meteen in werking treden. Daarin zitten wijzigingen van de Pensioenwet met betrekking tot het beleggingsbeleid, de geschiktheidstoetsing en het tijdsbeslag. Met ingang van 1 juli 2014 zal onder meer artikel I, onderdeel D, in werking treden. Daarmee worden paragraaf 1 en 2 van hoofdstuk 5 van de Pensioenwet volledig vervangen. In die paragrafen staan de meeste bepalingen die betrekking hebben op het bestuur van pensioenfondsen. Daarmee worden de op dat moment bestaande artikelen (zoals die eventueel eerder gewijzigd zijn door de initiatiefwet van Koşer Kaya en Blok) vervangen door de in het wetsvoorstel opgenomen artikelen.

De fractie van het CDA heeft er meermalen op aangedrongen om de pensioensector niet tweemaal in korte tijd met een fundamentele wetswijziging te confronteren. Dat dreigt nu toch te gebeuren. Zij vragen waarom het niet gelukt is het wetsvoorstel ruimschoots voor 1 juli 2013 te behandelen.

Het klopt dat de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer lang heeft geduurd. Het wetsvoorstel is op 22 februari 2012 bij de Tweede Kamer ingediend en op 28 mei 2013 aangenomen. De redenen voor de vertraging lagen in het feit dat de regering naar aanleiding van de inbreng van de fracties van de Tweede Kamer besloten heeft het wetsvoorstel op een aantal onderwerpen aan te passen. Dat betrof onder andere de toevoeging van het zogenaamde one tier bestuursmodel en een eigen regeling voor het aantal bestuurs- en toezichtsfuncties voor de pensioensector. Over de voorgenoemde aanpassingen is eerst advies gevraagd aan de SER, voordat deze zijn neergelegd in twee nota's van wijziging. Vervolgens is vertraging ontstaan door de demissionaire periode en de betrokkenheid van de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij de totstandkoming van het huidige kabinet.

De initiatiefwet Koşer Kaya en Blok zou ingaan per 1 juli 2013. Het huidige wetsvoorstel, zo stelt de MvT, zal wat het merendeel van de onderdelen betreft een jaar later in gang komen. Wat betekent dit, zo vraagt de ChristenUnie-fractie, voor het interbellum tussen beide wetsvoorstellen? Kan de regering de consequenties hiervan – ook wat het overgangsrecht betreft – aangeven? De leden van de CDA-fractie vragen welke gevolgen deze ongelukkige fasering voor pensioenfondsen en deelnemers heeft, mocht het voorliggende voorstel worden aangenomen?

Het besluit tot inwerkingtreding van de initiatiefwet is op 17 januari 2013 gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 214). De initiatiefwet zal als gevolg van dit besluit op 1 juli 2013 in werking treden. Als het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen door het parlement wordt aanvaard, dan zal de wet, met uitzondering van de artikelen betreffende het bestuursmodel, zo spoedig mogelijk in werking treden.

Zowel de initiatiefwet als het onderhavige wetsvoorstel kennen een overgangperiode van 1 jaar. Deze overgangperiode is echter anders ingericht. De initiatiefwet treedt in zijn totaliteit in werking maar geeft pensioenfondsen één jaar de tijd om aan de wet te voldoen. Artikel II van de initiatiefwet bepaalt namelijk dat de statuten, reglementen en overeenkomsten van pensioenfondsen binnen een jaar na inwerkingtreding aan het bepaalde in de initiatiefwet moeten voldoen. De bepalingen uit de initiatiefwet met betrekking tot de organisatie van het fonds zullen dus vanaf 1 juli 2014 materieel effect hebben. Het uitgebreide beroepsrecht van een minderheid van de deelnemersraad zal op 1 juli 2013 effectief zijn.

Het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen treedt gefaseerd in werking. De wet als zodanig treedt zo spoedig mogelijk na publicatie in werking terwijl de bepalingen die zien op de organen van het pensioenfonds 1 juli 2014 in werking treden. Voorafgaande aan deze laatste datum dienen fondsen wel voorbereidingshandelingen te verrichten zodat men tijdig de organisatie op orde heeft en vanaf 1 juli 2014 volledig aan de wet kan voldoen. Voor zowel het wetsvoorstel als voor de initiatiefwet geldt daarmee dat in de overgangperiode activiteiten verricht moeten worden om pensioengerechtigden een plaats te geven in het paritaire bestuur.

Indien het onderhavige wetsvoorstel in werking treedt, dan zal aan DNB verzocht worden om tijdens de overgangperiode tot 1 juli 2014 uit te gaan van de voorbereiding op de normen uit het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen, voor zover er verschillen bestaan met de normen uit de initiatiefwet, omdat die normen uiteindelijk blijvend in de Pensioenwet komen te staan.

12. Bedrijfstakpensioenfondsen

Bij bedrijfstakpensioenfondsen is het bestuur paritair samengesteld uit werkgevers en vakorganisaties. Deze structuur blijft volgens het lid van de OSF-fractie bij het wetsvoorstel grotendeels in tact. Daarbij roept de representativiteit van de vakbonden grote vragen op. Het lid van de OSF-fractie vraagt of de staatssecretaris het eens is dat ook bij het voorliggende wetsvoorstel een situatie die in een grijs verleden is ontstaan ten onrechte op hoofdlijnen wordt gecontinueerd.

In de eerste plaats wil ik opmerken dat pensioen (in de zin van de Pensioenwet) een arbeidsvoorwaarde is. Dat betekent dat werkgevers en werknemers een belangrijke verantwoordelijkheid hebben. Dat centrale uitgangspunt laat het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen onverlet. Voorts geldt dat alle pensioenfondsen zich de komende periode moeten voorbereiden op een keuze voor één van de bestuursmodellen van het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen. Ook voor bedrijfstakpensioenfondsen geldt dat zij na afloop van de overgangperiode hun bestuursmodel moeten hebben aangepast en pensioengerechtigden toegelaten moeten hebben tot het paritaire bestuur. Dat betekent dat ook bij bedrijfstakpensioenfondsen een andere keuze kan worden gemaakt dan het paritaire model.

De fractie van OSF heeft een aantal vragen gesteld over de samenstelling de deelnemersraad bij bedrijfstakpensioenfondsen. Is het niet curieus dat voor dergelijke deelnemersraden slechts leden van vakbonden in

aanmerking komen, die ook de helft van bestuur van het fonds uitmaken?, zo vraagt deze fractie. Is hier niet sprake van een slager die zijn eigen vlees keurt?

In antwoord hierop zij opgemerkt dat de wijze van samenstelling van de opvolger van de huidige deelnemersraad – het verantwoordingsorgaan – bij een bedrijfstakpensioenfonds gewijzigd is. Ook voor een verantwoordingsorgaan bij een bedrijfstakpensioenfonds geldt op grond van artikel 115, vierde lid, dat in geval van verkiezing zowel door verenigingen als door individuele deelnemers, individuele gewezen deelnemers en individuele pensioengerechtigden leden kunnen worden voorgedragen. Een pensioenfonds kan op eigen initiatief tot verkiezing overgaan en moet dit doen indien 1% of 500 van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden hierom verzoekt.

13. Beloningbeleid

De leden van de fractie van de PvdA wijzen erop dat De Nederlandsche Bank het wenselijk acht dat in de pensioenwetgeving de verplichting tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid wordt geëxpliciteerd. Hoe gaat de regering dit waarborgen? Wordt daarbij aansluiting gezocht bij de strekking en de bepalingen van de Wet normering topfunctionarissen?, zo vragen deze leden.

DNB heeft in haar brief van december 2010 aan de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten weten het wenselijk te achten dat in de pensioenwetgeving (net zoals in de Wet op het financieel toezicht) de verplichting tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid wordt geëxpliciteerd. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Tweede Kamer gemeld deze zorg van DNB te betrekken bij de herziening van de *governance* van pensioenfondsen (Kamerstukken II 2010/11, 32 043, nr. 24, bijlage).

De regering heeft in het besluit over onder andere het beloningsbeleid bij pensioenfondsen opgenomen dat fondsen een beheerst beloningsbeleid moeten voeren. Dit houdt in dat het fonds een beleid inzake beloningen voert dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar is. Hierbij is aangesloten bij de bepalingen uit de Wet op het financieel toezicht. Pensioenfondsen zijn private instellingen. Het lag om die reden niet voor de hand aan te sluiten bij de strekking en bepalingen uit de voor de publieke sector bedoelde Wet normering topfunctionarissen.

Het is de bedoeling dat het besluit over het beloningsbeleid bij pensioenfondsen gelijktijdig met de artikelen van het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen die direct gaan gelden in werking treedt. Deze algemene maatregel van bestuur ligt nu bij de Raad van State. De Tweede Kamer is bij brief een ontwerpversie van dit besluit gestuurd (Kamerstukken II 2012/13, 33 182, nr. 52).

Verder vragen de leden van de PvdA-fractie of de regering overweegt te sanctioneren dat in het beloningsbeleid van bestuurders en toezichthouders van de pensioenfondsen wordt afgezien van bonussen?

Nee. Het beloningsbeleid van pensioenfondsen mag niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico's dan voor het fonds aanvaardbaar zijn. Dat laat ruimte voor fondsen om in individuele gevallen gebruik te maken van bonussen. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden om een bestuurder die gaat over de serviceverlening aan deelnemers er toe aan te zetten deze efficiënt verder te verbeteren. DNB zal er op toezien dat de bonussen voor

zover die worden gegeven niet aanmoedigen tot het nemen van meer risico dan voor een fonds aanvaardbaar is.

14. Ondernemingsraad

De leden van de fractie van D66 hebben een aantal technische vragen ten aanzien van het in de Tweede Kamer aangenomen amendement 49 en het in het voorstel opgenomen artikel IV.

Ik begrijp dat deze vragen worden gesteld. Voor de beantwoording daarvan verwijs ik naar mijn brief van 27 mei jl. (Kamerstukken II 2012/13, 33 182, nr. 51). Daarin heb ik onder andere gereageerd op amendement 49. Ik heb in die brief aangegeven dat, gezien de complexiteit van de materie een meer fundamentele benadering voor de hand ligt en dat ik zal uitzoeken in welke mate een lacune in de wetgeving bestaat en of deze door bovengenoemd amendement wordt opgelost. Ik zal in dat onderzoek de vraag van de leden van de fractie van D66 meenemen.

De leden van de fractie van D66 willen een nadere toelichting op de medezeggenschap ten aanzien van de pensioenregeling bij de premiepensioeninstelling (PPI) door dit op te nemen in artikel 27 lid 1 WOR en te bevestigen dat de medezeggenschap niet (mede) omvat het aangaan, wijzigen of beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst.

In de memorie van toelichting behorende bij het wetsvoorstel Wet introductie premiepensioeninstellingen (Kamerstukken II 2008/09, 31 891, nr. 3, p. 48) is over de medezeggenschap ten aanzien van de pensioenregeling ondergebracht bij de PPI het volgende opgemerkt: «Op grond van artikel 27, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft de werkgever instemming nodig van de ondernemingsraad als hij de pensioenregeling wil onderbrengen bij een verzekeraar. In artikel 23, vierde lid, van de Pensioenwet is bepaald dat deze bepaling van overeenkomstige toepassing is indien de werkgever de pensioenregeling wil onderbrengen bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat of een pensioenfonds dat is ontheven van de regels met betrekking tot de paritaire bestuurssamenstelling. Voorgesteld wordt om ook bij de beslissing van de werkgever de pensioenregeling onder te brengen bij een PPI de regeling van artikel 27 van de WOR van overeenkomstige toepassing te laten zijn. Op deze wijze wordt de inspraak van werknemers/deelnemers bij dit voornemen van de werkgever geregeld». Dat betekent dat door het van overeenkomstige toepassing verklaren door de wetgever van artikel 27 van de WOR voor de PPI het instemmingsrecht van de ondernemingsraad (OR) ook de pensioenovereenkomst geldt die bij een PPI wordt ondergebracht.

Ik kan bevestigen dat het instemmingsrecht van de OR niet direct ziet op de uitvoeringsovereenkomst. Het uitgangspunt zoals verwoord in de Pensioenwet is een driehoeksverhouding tussen werknemer, werkgever en pensioenuitvoerder. De basis ligt bij de pensioenovereenkomst zoals die wordt overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer. In geval van een verzekerde regeling of een DC-regeling bij een PPI komt de betrokkenheid van de werknemer tot uiting door het instemmingsrecht van de OR met de pensioenovereenkomst. Vervolgens moet de werkgever die pensioenovereenkomst onderbrengen bij een pensioenuitvoerder op basis van een uitvoeringsovereenkomst. Die uitvoeringsovereenkomst zal in overeenstemming moeten zijn met de met de werknemer overeengekomen pensioenovereenkomst. De werknemer is geen partij bij de uitvoeringsovereenkomst en heeft hierbij dus geen directe rol. Hieruit vloeit naar mijn mening voort dat het instemmingsrecht van de OR niet direct ziet op de uitvoeringsovereenkomst. Dat laat uiteraard onverlet dat

werkgever en werknemer in de pensioenovereenkomst afspraken kunnen maken over de keuze voor een pensioenuitvoerder. Op die wijze heeft de werknemer respectievelijk de OR wel invloed op de uitvoeringsovereenkomst.

De leden van de CDA-fractie vragen of de medezeggenschap in geval van een PPI achterblijft, nu de governance en daarmee de grip op pensioenfondsen wordt verstrekt.

In mijn ogen is dat niet het geval. Het uitgangspunt van de WOR is dat het primaire arbeidsvoorwaardenoverleg is voorbehouden aan de vakorganisaties. Doordat de sociale partners in de geledingen van het pensioenfonds zijn vertegenwoordigd, is ten aanzien van bij pensioenfondsen ondergebrachte pensioenregelingen voorzien in dit uitgangspunt. Aangezien dit uitgangspunt ten aanzien van pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar niet onverkort het geval is, is in artikel 27 WOR opgenomen dat de OR in dat geval een instemmingsrecht heeft. De positie van een deelnemer wiens regeling wordt ondergebracht bij een PPI is gelijkwaardig aan die van een deelnemer wiens regeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar. Bij de introductie van de PPI is door de wetgever expliciet in artikel 23, vierde lid, Pensioenwet artikel 27 WOR van overeenkomstige toepassing verklaard op pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een PPI. Dat betekent dat de OR een instemmingsrecht heeft over voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenovereenkomst bij een PPI.

15. Overig

De leden van de VVD-fractie hebben gevraagd of het niet spijtig is dat ingrijpende beslissingen die de komende maanden over de pensioenen genomen moeten worden nog door de pensioenfondsen in oude samenstelling worden genomen.

In reactie hierop zij opgemerkt dat een overgangperiode tot 1 juli 2014 echt noodzakelijk is om pensioenfondsen voldoende tijd te geven om de door dit wetsvoorstel gevraagde wijzigingen in hun organisatie door te voeren. Bovendien is het de bedoeling dat de wetgeving met betrekking tot het nieuwe pensioencontract op 1 januari 2015 in werking treedt, zodat er ook tijd is (een deel van) de beslissingen aangaande het nieuwe pensioencontract door de pensioenfondsen in nieuwe samenstelling te laten nemen.

Stroomlijning

De leden van de VVD-fractie zijn van mening dat de doelstelling van stroomlijning niet gerealiseerd is in het paritaire bestuursmodel, omdat belanghebbenden zowel in het bestuur als in het verantwoordingsorgaan vertegenwoordigd zijn.

In reactie hierop zij opgemerkt dat ook in het paritaire bestuursmodel stroomlijning tot stand is gebracht omdat er in plaats van twee organen met vergelijkbare taken – de huidige deelnemersraad en het huidige verantwoordingsorgaan – er sprake zal zijn van één orgaan: het nieuwe verantwoordingsorgaan.

Leeftijdsgrens in artikel 109

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering nader kan aangeven waarom artikel 109 zo stellig is geformuleerd. Acht zij in alle gevallen een maximering van de leeftijdsgrens uit den boze?

Het artikel met betrekking tot het verbod tot het stellen van een leeftijdsgrens is overgenomen van het huidige artikel 107 Pensioenwet en dat was overgenomen uit artikel 7, vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet. Het verbod op leeftijdsdiscriminatie is destijds bij de Wet van 25 mei 2000 (Stb. 2000, 256) aan de Pensioen- en spaarfondsenwet toegevoegd ter uitvoering van het convenant tussen de Stichting van de Arbeid en het CSO over verbetering van de medezeggenschap van gepensioneerden bij de uitvoering van pensioenregelingen. Een maximering van de leeftijdsgrens is naar de mening van de regering niet nodig omdat de personen die lid zijn of worden van de meeste genoemde organen geschikt moeten zijn voor hun functie en daar ook door DNB op (kunnen) worden getoetst.

Pensioenfederatie

Het lid van de OSF-fractie is van oordeel dat de Pensioenfederatie de lobbyorganisatie van de bedrijfstakpensioenfondsen is, die wordt bekostigd vanuit de pensioenfondsen, dus met geld van de deelnemers. De Pensioenfederatie heeft zich naar het oordeel van het lid van de OSF-fractie op alle manieren verzet tegen bijvoorbeeld het wetsvoorstel Koşer Kaya/Blok. En, dat het merendeel van de deelnemers hier nooit over is geconsulteerd. Het lid van de OSF-fractie vraagt of de staatssecretaris het eens is dat dit een ongewenste situatie is nu met geld van alle deelnemers de belangen van diezelfde deelnemers worden geschaad. De Pensioenfederatie is in 2010 voortgekomen uit de samenwerking van de koepels voor ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Uit het jaarverslag van de Pensioenfederatie uit 2011 blijkt dat de Pensioenfederatie namens ca. 400 Nederlandse pensioenfondsen de belangen behartigt van 5,8 miljoen deelnemers, 2,7 miljoen gepensioneerden en 8,6 miljoen gewezen deelnemers. De Pensioenfederatie ziet het als haar missie de belangen van de Nederlandse pensioenfondsen optimaal te behartigen en de ontwikkeling van het pensioenstelsel te bevorderen. Tegen die achtergrond heeft de Pensioenfederatie onder andere in de vorm van position papers in het belang van alle deelnemers gereageerd op het initiatiefwetsvoorstel Koşer Kaya – Blok en op het wetsvoorstel versterking bestuur pensioenfondsen. Het is echter niet aan de regering om te beoordelen of de reacties van de Pensioenfederatie in lijn zijn met haar missie.

Twee casussen

De fractie van OSF heeft een reactie gevraagd op twee concrete casussen.

Zo vraagt deze fractie of de staatssecretaris bekend dat bij ondernemingspensioenfondsen het voordragen van onafhankelijke leden voor een pensioenfondsbestuur vaak bemoeilijkt wordt door het feit dat aan de kandidatuur van dergelijke kandidaten eisen worden gesteld die bij kandidaten naar voren geschoven door vakbonden niet worden gesteld. Het is niet ongebruikelijk dat bij de kandidatuur van onafhankelijke kandidaten een schriftelijke steunbetuiging van 1% van het aantal deelnemers in het fonds wordt vereist. Tegelijkertijd weigert het fonds dan om inzicht te geven in het deelnemersbestand met een beroep op de privacywetgeving. Is men het eens dat hiermee de facto een ongelijk speelveld wordt geschapen en dat dit ongewenst is?, zo vraagt dit lid.

Deze casus is mij niet bekend. De wijze waarop bestuurders worden benoemd moet in de statuten worden neergelegd. Mocht een dergelijke procedure op gespannen voet staan met de wet, dan zal de toezichthouder hierop ingrijpen.

Verder merkt de fractie van OSF op dat het ABP periodiek publicaties uitgeeft voor zijn deelnemers. In die publicaties wordt ondanks ontelbare verzoeken daartoe nooit gerefereerd aan non-profit organisaties die statutair de belangen van deelnemers proberen te vertegenwoordigen. Ondanks het feit dat deze ABP publicaties bekostigd worden uit de gelden van alle deelnemers, wordt uitsluitend aandacht besteed aan de belangen en de rol van vakbonden bij het fonds. Is de staatssecretaris met mijn van mening dat dit een zeer ongelijk speelveld schept? Het is voor onafhankelijke belangenorganisaties in de praktijk dus onmogelijk toegang te krijgen tot de deelnemers omdat het ABP weigert toegang tot de bestanden te geven (het privacy argument) en tegelijkertijd deze onafhankelijke organisaties uit al haar publicaties weert. Is de staatssecretaris het met mij eens dat deze situatie een ongelijk speelveld schept en ongewenst is? Is de staatssecretaris het met mij eens dat op kosten van de deelnemers sommige belangenorganisaties sterk bevoordeeld worden boven andere?

Ook deze casus is mij niet bekend. Overigens is in onderhavig wetsvoorstel wel geregeld dat pensioenfondsen gehouden zijn op verzoek mee te werken aan de verstrekking van informatie aan de pensioengerechtigden van het fonds over het bestaan van een vereniging van pensioengerechtigden. Ook daar houdt DNB toezicht op.

Evaluatie

De leden van de fractie van het CDA merken op dat het wetsvoorstel een groot aantal modellen bevat, in een kennelijke poging aan te sluiten bij de diversiteit in het veld. Die logica spreekt de leden van de CDA-fractie op zichzelf aan, maar zorgt ook voor grote complexiteit. Bovendien lijkt het voor de hand te liggen dat, de diversiteit in de pensioenfondsen niet tegenstaande, bepaalde modellen betere waarborgen bieden dan andere. Licht het vanuit dat oogpunt niet voor de hand eerder te evalueren, en om indien nodig, op termijn de keuze in het aantal modellen te verscherpen? De modellen bieden allen voldoende waarborgen. Een goede evaluatie kan bovendien pas dan plaatsvinden als meerdere jaren gewerkt is met een model. In overleg met de Tweede Kamer is al besloten de evaluatietermijn te verkorten van 5 naar 3 jaar. Het ligt in dat perspectief niet voor de hand de evaluatie verder te vervroegen. Dat laat onverlet dat als er tussentijds opvallende signalen zijn, de toezichthouder en ook ikzelf uiteraard met een scherp oog zal kijken naar een eventuele wettelijke oorzaak hiervan.

De fractie van de ChristenUnie hecht aan een gedegen evaluatie en verzoekt de regering inzicht te verschaffen welke onderwerpen daar aan de orde zullen komen.

Het is van belang de inrichting van de evaluatie te bezien op het moment dat deze zal plaatsvinden: op dat moment moet ook gezien de signalen uit de pensioenpraktijk en het toezicht een inschatting gemaakt worden van de diepgang en het zwaartepunt van de evaluatie. De evaluatie zal, in welke vorm dan ook en net als elke evaluatie, gedegen moeten zijn, zeker met het oog op de discussie die over dit wetsvoorstel heeft plaatsgevonden.

De volgende onderwerpen zullen in ieder geval in de evaluatie aan bod komen:

- het functioneren van de bestuursmodellen;
- het functioneren van het intern toezicht;
- de diversiteit in de organen van het pensioenfonds;
- het voorkomen en de rol van bestuursleden zonder stemrecht.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma