

Vergaderjaar 2024–2025

36 067

Wijziging van de Pensioenwet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

32 043

Toekomst pensioenstelsel

CH¹

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 28 mei 2025

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² heeft schriftelijk overleg gevoerd met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over **de Verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2025**. Bijgaand brengt de commissie hiervan verslag uit. Dit verslag bestaat uit:

- De uitgaande brief van 8 april 2025.
- De antwoordbrief van 27 mei 2025.

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl

¹ De letters CH hebben alleen betrekking op 36 067.

² Samenstelling:

Heijnen (BBB), Griffioen (BBB), Van Gasteren (BBB), Van Wijk (BBB), Vos (GroenLinks-PvdA (*voorzitter*)), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Gorp (GroenLinks-PvdA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Petersen (VVD), Geerdink (VVD), Van Ballekom (VVD), Bakker-Klein (CDA), Bovens (CDA), Moonen (D66) (*ondervoorzitter*), Belhirsch (D66), Bezaan (PVV), Koffeman (PvdD), Nanninga (JA21), Van Apeldoorn (SP), Huizinga-Heringa (CU), Van den Oetelaar (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), Van Rooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL)

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 8 april 2025

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben met belangstelling kennisgenomen van het afschrift van uw Verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2025 aan de Tweede Kamer.³ Het lid van de **50PLUS**-fractie heeft naar aanleiding van deze brief een aantal vragen en opmerkingen.

Het lid van de fractie van 50PLUS begrijpt dat u het introduceren van wetgeving om te verplichten dat aanbestedende diensten bij opdrachten die betrekking hebben op sectoren waarin geen verplichtstelling geldt om pensioenvoorwaarden op te nemen, als ondoelmatig beschouwd voor het bereiken van de reductiedoelstelling.⁴

1. Dit lid vraagt of naast volwaardige deelname aan de 2^e pijler, ook eenvoudige alternatieven, of mogelijkheden om kleine verbeteringen tot stand te brengen in overweging zijn genomen, bijvoorbeeld met behulp van beperkte minimumeisen.
2. De facturen van opdrachtnemers, kunnen toch ten minste gebruikt worden om meer eenduidig inzicht te verschaffen in de verschillen die er zijn ten aanzien van pensioenafdrachten bij aanbestedingen, zodat eventuele maatregelen later, op basis van de verbeterde informatie, genomen kunnen worden, zo vraagt het lid van de 50PLUS-fractie. Of zorgt een dergelijke beperkte scope ook al voor een toename van de regeldruk?
3. Deelt u de zienswijze dat als werkgevers voor overheidsopdrachten aan veel strengere pensioencriteria moeten voldoen in vergelijking met opdrachten voor de private sector, het niet ondenkbaar is dat ondernemers met goed gevulde orderportefeuilles overheidsopdrachten liever laten lopen. Heeft deze overweging voor de regering op enigerlei wijze een rol gespeeld? Heeft de regering al signalen ontvangen dat opdrachtnemers niet of minder voor de overheid willen werken, vanwege de extra regeldruk of verplichtingen?

De 50PLUS-fractie is een groot voorstander van diversiteitsbeleid en is blij met brede vertegenwoordiging waar oud, jong, man, vrouw, conservatief en progressief hun plek kunnen innemen. De veelbesproken maatschappelijke kloof, zoals onder andere gepubliceerd in de «Atlas van afgehaakt Nederland», laat zien hoe verschillen in opleidingsniveau, inkomen en gezondheid zich vertalen in sociaal-culturele voorkeuren en politieke keuzes en hoe die over het land zijn verdeeld. Ter zake heeft het lid van de 50PLUS-fractie de volgende vragen:

4. Zijn de diversiteitsparameters aangepast sinds het aantreden van dit kabinet, bijvoorbeeld op basis van publicaties zoals de «Atlas van afgehaakt Nederland»? Zo ja, welke aanpassingen of toevoegingen heeft het nieuwe kabinet aan- of ingebracht? Zo nee, waarom niet?
5. Acht de regering het bestuur van een pensioenfonds divers, als vrouwen en «jongeren» evenredig vertegenwoordigd zijn maar het gehele fondsbestuur in een grote stad woont, ze allemaal universitair geschoold zijn en ze allemaal verbonden zijn aan of affiniteit hebben met dezelfde politieke kleur?
6. Het lid van de 50PLUS-fractie acht verschillen in leefstijl, tussen alleenstaanden en samenwonenden voldoende van invloed om ook

³ Kamerstukken I 2024–2025, 36 067/32 043, CD.

⁴ Kamerstukken I 2024–2025, 36 067/32 043, CD, pg. 3.

meegewogen te worden wanneer het gaat om daadwerkelijke diversiteit. Deelt de regering deze zienswijze?

7. Het klopt toch dat de door de regering noodzakelijk geachte hervorming van de 2e pensioenpijler, oorspronkelijk is ingezet vanwege de grote toename van zelfstandigen, de afname van het aandeel van gehuwden en de sterke toename van alternatieve leefstijlen? Dan is het toch logisch dat dit prominent terugkomt in de diversiteitsparameters van de regering? Kunt u zeggen waar dat staat of waarom dat nergens staat?
8. Deelt de regering de zienswijze dat de pensioensector, voor het behalen van de diversiteitsdoelen, afhankelijk is van voldoende aanmelding van sollicitanten en belangstellenden uit de gewenste doelgroepen? Wat is de verhouding tussen man en vrouw bij de sollicitaties? Wat is de verhouding tussen jong en oud bij sollicitaties?
9. Deelt de regering de zienswijze dat de toename van vrouwen en jongeren in de pensioensector vraagt om voldoende sollicitanten om uit te selecteren? Is dat het geval? Kunt u de zorg wegnemen dat de vrouwen en de «jongeren» worden geselecteerd uit een onevenredig kleine groep belangstellenden en dat de oplossing ook gezocht moet worden in het aanpakken van de onevenredige verdeling van interesse voor het onderwerp pensioenen?
10. Wat vindt u ervan dat er een maximum van 25% is gesteld aan de vertegenwoordiging van gepensioneerden in verantwoordingsorganen, ook als het daadwerkelijke aandeel van gepensioneerden in het totaal van pensioendeelnemers veel groter is dan 25%?

Tot slot heeft het lid van de 50PLUS-fractie nog enkele vragen naar aanleiding van de paragraaf «Gevolgen vertraging van de behandeling wetsvoorstel verlenging pensioentransitie».⁵

11. De huidige Pensioenwet vereist een implementatieplan vóór 1 juli 2025 om gebruik te maken van het transitie-ftk. Het besluit van de regering schrapt deze eis voor fondsen die na 1 juli 2026 invaren, in afwachting van de Wet verlenging pensioentransitie. Het aan het woord zijnde lid vraagt of dat wel mogelijk is, omdat de indiening van een implementatieplan toch een harde voorwaarde uit de Pensioenwet is?
12. Zonder een implementatieplan is niet juridisch vastgelegd dat een fonds daadwerkelijk van plan is om in te varen. Het klopt toch dat een AMvB weliswaar nadere regels kan stellen, maar zij gaat toch niet boven de wet als deze een expliciete deadline vastlegt?
13. Het transitie-ftk is bedoeld om de overgang naar het nieuwe stelsel te faciliteren, niet om fondsen generiek indexatiemogelijkheden te bieden zonder duidelijke verplichtingen. Door de regels te versoepelen zonder een overbruggingsplan of tijdig implementatieplan, wijkt het besluit toch af van de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever, zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen?
14. Het klopt toch dat de AMvB pas in werking kan treden nadat de wet, die de juridische grondslag regelt, in werking is getreden? Dit betekent toch, dat alle nu door u bedachte maatregelen in AMvB-vorm, moeten wachten met van kracht worden, totdat de Verlengingswet door beide Kamers is aanvaard, is ondertekend door de Koning en de verantwoordelijke Minister, en in het Staatsblad bekend is gemaakt?
15. Het lid van de fractie van 50PLUS vraagt tot slot of de nu voorgestelde oplossingen ook werken wanneer de Verlengingswet pas na 1 juli 2025 in werking zou treden.

⁵ Kamerstukken I 2024–2025, 36 067/32 043, CD, p. 5.

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien uw beantwoording met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag binnen vier weken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
M.L. Vos

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE-
GENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 mei 2025

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid van de 50PLUS-fractie over de «Verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2025» (met als kenmerk 176681U).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

Beantwoording vragen van het lid van de 50PLUS-fractie naar aanleiding van de Verzamelbrief pensioenonderwerpen (36 067/32 043, CD), kenmerk: 176681U.

Het lid van de fractie van 50PLUS begrijpt dat u het introduceren van wetgeving om te verplichten dat aanbestedende diensten bij opdrachten die betrekking hebben op sectoren waarin geen verplichtstelling geldt om pensioenvoorwaarden op te nemen, als ondoelmatig beschouwd voor het bereiken van de reductiedoelstelling.⁶

Vraag 1

Dit lid vraagt of naast volwaardige deelname aan de 2e pijler, ook eenvoudige alternatieven, of mogelijkheden om kleine verbeteringen tot stand te brengen in overweging zijn genomen, bijvoorbeeld met behulp van beperkte minimumeisen.

Antwoord vraag 1

In de motie van de leden Van Beukering-Huijbregts (D66) en Nijboer (PvdA) is de regering verzocht om ervoor te zorgen dat alle werknemers van een opdracht die door de overheid is aan- of uitbesteed aan een externe onderneming vanaf 1 juli 2023 in voldoende mate pensioen opbouwen. Deze motie is geïnterpreteerd als een verzoek om te onderzoeken in hoeverre het juridisch mogelijk is dat er bij de aanbesteding een pensioenregeling wordt vereist.

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er, zowel voor sectoren waarin een verplichtstelling geldt, als voor sectoren waarin geen verplichtstelling geldt, aanvullende wetgeving noodzakelijk is om aanbestedende diensten te verplichten pensioenvoorwaarden te stellen als uitsluitingsgrond of uitsluitingsvoorwaarde. Deze wetgeving dient in overeenstemming te zijn met de, uit het Unierecht voortvloeiende, aanbestedingsrechtelijke beginselen waaronder non-discriminatie en proportionaliteit. Of het hierbij gaat om volwaardige tweede pijler pensioenopbouw of beperktere minimum pensioeneisen, maakt hierbij geen doorslaggevend verschil.

Het is namelijk niet aannemelijk dat het stellen van beperkte minimum pensioeneisen eerder aan deze beginselen zal voldoen dan het stellen van een eis, inhoudende een volwaardig tweede pijler pensioen. Om aan het proportionaliteitsvereiste te voldoen, moet een dergelijke verplichting worden beperkt tot de pensioenopbouw voor de duur van de opdracht en alleen tot de werknemers die betrokken zijn bij de opdracht. Dit zal ook als enkel beperkte minimumeisen worden gesteld, lastig te realiseren zijn. Daarbij blijft ook de vraag welke meerwaarde dat zou hebben, omdat de duur en omvang dan beperkt is.

Vraag 2

De facturen van opdrachtnemers, kunnen toch ten minste gebruikt worden om meer eenduidig inzicht te verschaffen in de verschillen die er zijn ten aanzien van pensioenafdrachten bij aanbestedingen, zodat eventuele maatregelen later, op basis van de verbeterde informatie, genomen kunnen worden, zo vraagt het lid van de 50PLUS-fractie. Of zorgt een dergelijke beperkte scope ook al voor een toename van de regeldruk?

Antwoord vraag 2

Ik begrijp de vraag zo dat deze luidt of het door middel van een specificatie op facturen inzichtelijk maken of pensioenpremie wordt afgedragen, nuttig kan zijn en of dit leidt tot een toename van de regeldruk. In dat

⁶ Kamerstukken I 2024–2025, 36 067/32 043, CD, pg. 3.

verband ga ik eerst in op het nut van een dergelijke uitvraag. Ook als daaruit een beter beeld ontstaat of opdrachtnemers van overheidsopdrachten deelnemen in een pensioenregeling, blijft het nemen van eventuele maatregelen complex en niet doelmatig, zoals ik in mijn brief en hierboven heb toegelicht. Het verschaffen van inzicht in de facturen ten aanzien van pensioenafdrachten heeft hierbij mijns inziens dan ook geen meerwaarde. Daarbij zorgt een dergelijke eis inderdaad tot een toename van de regeldruk, die gezien het gebrek aan meerwaarde, mijns inziens onwenselijk is.

Vraag 3

Deelt u de zienswijze dat als werkgevers voor overheidsopdrachten aan veel strengere pensioencriteria moeten voldoen in vergelijking met opdrachten voor de private sector, het niet ondenkbaar is dat ondernemers met goed gevulde orderportefeuilles overheidsopdrachten liever laten lopen. Heeft deze overweging voor de regering op enigerlei wijze een rol gespeeld? Heeft de regering al signalen ontvangen dat opdrachtnemers niet of minder voor de overheid willen werken, vanwege de extra regeldruk of verplichtingen?

Antwoord vraag 3

In het onderzoek heeft de mogelijkheid dat als werkgevers voor overheidsopdrachten aan veel strengere pensioencriteria moeten voldoen in vergelijking met opdrachten voor de private sector, het niet ondenkbaar is dat ondernemers met goed gevulde orderportefeuilles overheidsopdrachten liever laten lopen, geen rol gespeeld. In het onderzoek is enkel de vraag beantwoord of het juridisch mogelijk is om pensioenvooraarden te stellen bij aanbestedingen, niet wat daarvan eventuele consequenties zouden kunnen zijn. Of ondernemers een dergelijke afweging zouden maken, kan ik niet zeggen.

De 50PLUS-fractie is een groot voorstander van diversiteitsbeleid en is blij met brede vertegenwoordigingen waar oud, jong, man, vrouw, conservatief en progressief hun plek kunnen innemen. De veelbesproken maatschappelijke kloof, zoals onder andere gepubliceerd in de «Atlas van afgehaakt Nederland», laat zien hoe verschillen in opleidingsniveau, inkomen en gezondheid zich vertalen in sociaal-culturele voorkeuren en politieke keuzes en hoe die over het land zijn verdeeld. Ter zake heeft het lid van de 50PLUS-fractie de volgende vragen:

Vraag 4

Zijn de diversiteitsparameters aangepast sinds het aantreden van dit kabinet, bijvoorbeeld op basis van publicaties zoals de «Atlas van afgehaakt Nederland»? Zo ja, welke aanpassingen of toevoegingen heeft het nieuwe kabinet aan- of ingebracht? Zo nee, waarom niet?

Antwoord vraag 4

De Pensioenwet vereist dat een pensioenfonds de organisatie zo moet inrichten dat een goed bestuur is gewaarborgd. De normen voor goed pensioenfondsbestuur worden niet wettelijk geregeld, maar heeft de sector opgenomen in de Code Pensioenfondsen. De diversiteitsnormen voor pensioenfondsbesturen maken daar onderdeel van uit. De laatste herziening van de Code Pensioenfondsen was in 2024. In de herziene code zijn de diversiteitsnormen ten aanzien van geslacht (minimaal één vrouw en één man) en leeftijd (minimaal één 40-minner en één 40-plusser) gelijk gebleven. Nieuw is dat de code inclusie stimuleert en dat een pensioenfonds een schriftelijk diversiteit- en inclusiebeleid moet hebben. Ook nieuw is dat de Taskforce Diversiteit en Inclusie wordt genoemd, die een bijdrage moet leveren aan het bevorderen van diversiteit en inclusie. De code stimuleert goed pensioenfondsbestuur en beschrijft de breed

gedragen algemene opvattingen over wat goed pensioenfondsbestuur inhoudt. Pensioenfondsen worden geacht deze code na te leven, en in het bestuursverslag geven pensioenfondsen aan welke acties zij hebben verricht om compliant te worden. Hier komt geen overheidsinterventie aan te pas. Er zijn dan ook geen aanpassingen gemaakt in de diversiteitsparameters voor pensioenfondsbesturen sinds het aantreden van dit kabinet.

Vraag 5

Acht de regering het bestuur van een pensioenfonds divers, als vrouwen en «jongeren» evenredig vertegenwoordigd zijn maar het gehele fondsbestuur in een grote stad woont, ze allemaal universitair geschoold zijn en ze allemaal verbonden zijn aan of affiniteit hebben met dezelfde politieke kleur?

Antwoord vraag 5

De normen uit de code pensioenfondsen zien enerzijds toe op concrete, meetbare doelstellingen en anderzijds op het beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie. Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Daarnaast houden het bestuur, het intern toezicht en het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan rekening met het diversiteits- en inclusiebeleid bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen. Zo is in de code opgenomen dat het diversiteits- en inclusiebeleid doelen moet stellen ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. De code is opgesteld voor en door de pensioensector, en dit zijn de diversiteitsnormen die de sector aan zichzelf heeft opgelegd.

Vraag 6

Het lid van de 50PLUS-fractie acht verschillen in leefstijl, tussen alleenstaanden en samenwonenden voldoende van invloed om ook meegevoegen te worden wanneer het gaat om daadwerkelijke diversiteit. Deelt de regering deze zienswijze?

Antwoord 6

De code is opgesteld voor en door de pensioensector, en dit zijn de diversiteitsnormen die zij aan zichzelf hebben opgelegd.

Onder andere gezien de diversiteit in deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en gepensioneerde tussen de verschillende pensioenfondsen is het aan hen om invulling te geven aan het gevoerde diversiteits- en inclusiebeleid. Het pensioenfonds dient daartoe op basis van de code ook doelen te stellen ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Kortom, het is aan de pensioenfondsbesturen om te beoordelen welke aspecten relevant zijn.

Vraag 7

Het klopt toch dat de door de regering noodzakelijk geachte hervorming van de 2e pensioenpijler, oorspronkelijk is ingezet vanwege de grote toename van zelfstandigen, de afname van het aandeel van gehuwden en de sterke toename van alternatieve leefstijlen? Dan is het toch logisch dat dit prominent terugkomt in de diversiteitsparameters van de regering? Kunt u zeggen waar dat staat of waarom dat nergens staat?

Antwoord vraag 7

De herziening van het pensioenstelsel die de regering met de Wet toekomst pensioenen voor ogen heeft, is het sluitstuk van een langlopend maatschappelijk debat over de inrichting van het arbeidsvoorwaardelijk pensioen, de tweede pijler van ons pensioenstelsel. Het oude stelsel was niet meer toekomstbestendig. Immers, de arbeidsmarkt is veranderd (we werken niet meer 40 jaar voor dezelfde baas), de financiële markten zijn veranderd (de kostprijs van pensioen is gestegen) en de maatschappij is veranderd (onder andere als gevolg van de vergrijzing). Het oude pensioenstelsel deed beloftes die door de genoemde veranderingen niet meer konden waargemaakt. Dit leidde tot teleurstellingen bij deelnemers en zorgen bij jongeren of er straks voor hen nog wel een pensioen is. Gezien de diversiteit tussen de verschillende pensioenfondsen is het aan hen om invulling te geven aan het gevoerde diversiteits- en inclusiebeleid voor de samenstelling van pensioenfondsorganen. De diversiteitsparameters worden door en voor de sector gesteld en zijn terug te vinden in de Code Pensioenfondsen.

Vraag 8

Deelt de regering de zienswijze dat de pensioensector, voor het behalen van de diversiteitsdoelen, afhankelijk is van voldoende aanmelding van sollicitanten en belangstellenden uit de gewenste doelgroepen? Wat is de verhouding tussen man en vrouw bij de sollicitaties? Wat is de verhouding tussen jong en oud bij sollicitaties?

Vraag 9

Deelt de regering de zienswijze dat de toename van vrouwen en jongeren in de pensioensector vraagt om voldoende sollicitanten om uit te selecteren? Is dat het geval? Kunt u de zorg wegnemen dat de vrouwen en de «jongeren» worden geselecteerd uit een onevenredig kleine groep belangstellenden en dat de oplossing ook gezocht moet worden in het aanpakken van de onevenredige verdeling van interesse voor het onderwerp pensioenen?

Antwoord vraag 8 en 9

Het invullen van vacatures is een manier om meer diversiteit in het bestuur te brengen. Gezien de vertrouwelijkheid van sollicitatieprocedures zijn er geen gegevens beschikbaar over het aantal sollicitanten en/of de samenstelling van de sollicitanten. Indien een kandidaat de sollicitatieprocedure heeft doorlopen, wordt hij/ zij getoetst door de DNB. Uit de cijfers uit de verzamelbrief pensioenonderwerpen blijkt dat bij 115 pensioenfondsen bestuurders werden benoemd. 42 pensioenfondsen binnen deze groep voldoen aan de diversiteitseisen in het pensioenfondsbestuur. De overige 73 voldeden hier nog niet (geheel) aan. Van de 73 fondsen hebben 2 van de 5 besturen zonder vrouw een vrouw benoemd, 8 van de 53 zonder jongeren een jongere benoemd, en in 15 besturen zonder vrouw en zonder jongere is bij 7 fondsen de diversiteit verbeterd.

Mijn ministerie ondersteunt PensioenLab, dat als algemeen doel heeft om de belangen van jongeren op pensioenthema's te behartigen. Ook leidt PensioenLab jaarlijks een groep jongeren op tot pensioenfondsbestuurder. Bovendien is er ook een groot jongeren netwerk genaamd JIIP (Jongeren in Institutioneel Pensioen), waar jongeren werkzaam in en rondom de sector met elkaar worden verbonden. Door deze initiatieven wordt het aandeel jongeren met interesse in pensioen groter, en zal ook de groep sollicitanten op posities in pensioenfondsbesturen toenemen.

Vraag 10

Wat vindt u ervan dat er een maximum van 25% is gesteld aan de vertegenwoordiging van gepensioneerden in verantwoordingsorganen,

ook als het daadwerkelijke aandeel van gepensioneerden in het totaal van pensioendeelnemers veel groter is dan 25%?

Antwoord vraag 10

De regering is van mening dat een zetelverdeling waarbij werknemers en pensioengerechtigden ten minste de helft van het aantal zetels hebben en waarbij gepensioneerden niet meer dan 25% van het gezamenlijk aantal zetels van werkgevers, werknemers en gepensioneerden heeft, recht doet aan de verantwoordelijkheids- en risicoverdeling tussen alle partijen die betrokken zijn bij het pensioenfonds. Een hoger aantal zetels zou er toe leiden dat de positie van sociale partners in onbalans raakt. Verder voorkomt het maximum aantal zetels dat bij vergrijsde fondsen de pensioengerechtigden in de meerderheid komen ten opzichte van de werknemers. Hierdoor worden mogelijke onevenwichtigheden voorkomen, bijvoorbeeld de keuze voor een risicomidend beleggingsbeleid dat nadelig uitpakt voor jongeren. Bovendien vormt de invoering van de Raad van Toezicht een extra waarborg voor een evenwichtige afweging van belangen van alle belanghebbenden, waaronder ook voor pensioengerechtigden.

Tot slot heeft het lid van de 50PLUS-fractie nog enkele vragen naar aanleiding van de paragraaf «Gevolgen vertraging van de behandeling wetsvoorstel verlenging pensioentransitie».⁷

Vraag 11

De huidige Pensioenwet vereist een implementatieplan vóór 1 juli 2025 om gebruik te maken van het transitie-ftk. Het besluit van de regering schrappt deze eis voor fondsen die na 1 juli 2026 invaren, in afwachting van de Wet verlenging pensioentransitie. Het aan het woord zijnde lid vraagt of dat wel mogelijk is, omdat de indiening van een implementatieplan toch een harde voorwaarde uit de Pensioenwet is?

Antwoord vraag 11

De eis van indiening van een implementatieplan blijft ongewijzigd. Met de AMvB wordt geregeld dat pensioenfondsen hun implementatieplan dynamisch kunnen indienen, pensioenfondsen die ná 1 juli 2026 invaren kunnen hierdoor hun implementatieplan uiterlijk 12 maanden voor het invaarmoment indienen. Aanvullend is een versoepeling van de indexatieregels opgenomen voor fondsen die voornemens zijn om in te varen na 1 juli 2026, voor hen is het zonder deze versoepeling namelijk niet meer mogelijk om gebruik te maken van het transitie-ftk. Deze versoepeling is in lijn met eerder geldende indexatie-AMvB's. Hierdoor kunnen pensioenfondsen die gebruik willen maken van de dynamisering, gebruik blijven maken van de versoepelde indexatieregels zoals die ook zijn opgenomen in het transitie-ftk.

Deze AMvB is gebaseerd op bestaande grondslagen in de Pensioenwet. Intussen heeft de Raad van State ook aangegeven geen opmerkingen te hebben bij het besluit en daarmee een positief oordeel gegeven over het te nemen besluit.⁸

Vraag 12

Zonder een implementatieplan is niet juridisch vastgelegd dat een fonds daadwerkelijk van plan is om in te varen. Het klopt toch dat een AMvB weliswaar nadere regels kan stellen, maar zij gaat toch niet boven de wet als deze een expliciete deadline vastlegt?

⁷ Kamerstukken I 2024–2025, 36 067/32 043, CD, p. 5.

⁸ Wijziging van het van het Besluit uitvoering pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling en het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. - Raad van State

Antwoord vraag 12

De Pensioenwet biedt een grondslag voor toeslagverlening in bij AMvB te bepalen bijzondere omstandigheden.⁹ Daar wordt in dit geval gebruik van gemaakt om de voor deelnemers onwenselijke gevolgen op te kunnen vangen die zijn ontstaan door de vertraging van de behandeling van het wetsvoorstel verlenging transitieperiode.¹⁰ Met deze AMvB worden geen regels gesteld die ingaan tegen de wet. Een pensioenfonds zal nog altijd een implementatieplan moeten indienen, aan die eis is niets gewijzigd.

Vraag 13

Het transitie-ftk is bedoeld om de overgang naar het nieuwe stelsel te faciliteren, niet om fondsen generiek indexatiemogelijkheden te bieden zonder duidelijke verplichtingen. Door de regels te versoepelen zonder een overbruggingsplan of tijdig implementatieplan, wijkt het besluit toch af van de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever, zoals vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen?

Antwoord vraag 13

De AMvB wijkt niet af van de Pensioenwet, maar maakt zoals gezegd gebruik van een bestaande grondslag. Zowel voor het transitie-ftk als voor de versoepelde indexatieregels geldt dat pensioenfondsen deze alleen kunnen gebruiken als ze voornemens zijn om in te varen naar het nieuwe pensioenstelsel. Daarbij kunnen fondsen die de deadline voor indiening van het implementatieplan op 1 juli 2025 niet halen geen gebruik maken van het overbruggingsplan. Fondsen die gebruik willen maken van de versoepelde indexatieregels conform de AMvB zullen dus wel een herstelplan moeten maken. Verder is het transitie-ftk geen manier om generieke indexatiemogelijkheden te bieden. Daarbij geldt eveneens dat fondsen de generatie-effecten van zowel het gebruik van indexatie AMvB als van het transitie-ftk moeten wegen en verantwoorden in het implementatieplan.

Vraag 14

Het klopt toch dat de AMvB pas in werking kan treden nadat de wet, die de juridische grondslag regelt, in werking is getreden? Dit betekent toch, dat alle nu door u bedachte maatregelen in AMvB-vorm, moeten wachten met van kracht worden, totdat de Verlengingswet door beide Kamers is aanvaard, is ondertekend door de Koning en de verantwoordelijke Minister, en in het Staatsblad bekend is gemaakt?

Vraag 15

Het lid van de fractie van 50PLUS vraagt tot slot of de nu voorgestelde oplossingen ook werken wanneer de Verlengingswet pas na 1 juli 2025 in werking zou treden.

Antwoord vraag 14 en 15

De voorliggende AMvB vindt zijn grondslag in de huidige Pensioenwet en kan daarom direct van kracht worden na publicatie in het Staatsblad. Wel worden fondsen als de Wet verlenging transitieperiode in werking treedt, ontheven van de verplichting om een herstelplan te maken en kunnen dan weer gebruikmaken van de overbruggingsplannen.

Recent is op deze AMvB positief geadviseerd door de Raad van State en ik zal het besluit op korte termijn vaststellen zodat het daarmee in werking zal treden.

⁹ Artikel 137, derde lid, onder c, van de Pensioenwet.

¹⁰ Zie ook de nota van toelichting bij het ontwerpbesluit via de wetgevingskalender:

<https://wetgevingskalender.overheid.nl/regeling/WGK027501/documenten/>

Raad%20van%20State/Adviesaanvraag%20aanhangig%20bij%20Raad%20van%20State/1