

Vergaderjaar 2009–2010

**28 294**

## **Hoofdlijnen voor een nieuwe Pensioenwet**

**Nr. 37**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 december 2009

Bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Pensioenwet in 2006 (Kamerstukken II 2005/06, 30 413) heb ik uw Kamer toegezegd dat zowel het medezeggenschapsconvenant als de principes voor goed pensioenfondsbestuur in 2008 geëvalueerd worden. Daarnaast heb ik een aantal toezeggingen gedaan op het terrein van medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur.

In 2008 is onder verantwoordelijkheid van de Sociaal-Economische Raad (SER) onderzoek gedaan naar medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur. Beide rapporten zijn op 19 maart 2009 gepubliceerd. Naar aanleiding hiervan heb ik in mijn brief van 25 mei 2009 mijn voornemen uitgesproken om te komen tot een stroomlijning van de huidige structuur van medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur (verder: pension fund governance). Met deze kabinetsreactie kom ik aan al deze toezeggingen tegemoet.

*Uitkomst overleg n.a.v. de motie Omtzigt, Linhard en Ortega-Martijn (Kamerstukken II 2008/09, 31 537, nr. 10).*

Tijdens de plenaire behandeling van het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok is door de Kamerleden Omtzigt, Linhard en Ortega-Martijn een motie ingediend waarin de regering wordt verzocht te bevorderen dat de sociale partners en vertegenwoordigers van ouderen samen binnen tien weken een breed gedragen voorstel formuleren waarin de medezeggenschap van alle betrokkenen verankerd is (eventueel vergezeld van voorstellen tot wetwijziging) en de diversiteit (zoals jong/oud en man/vrouw) van de bestuurders gewaarborgd wordt door middel van zelfregulering van de betrokken partijen en dit voorstel samen met een brief van de regering aan uw Kamer te doen toekomen.

Ter uitvoering van deze motie heeft het kabinet de Stichting van de Arbeid

(StvdA) verzocht dit overleg te initiëren. Ik heb hierover uw Kamer geïnformeerd bij brief van 7 september 2009 (Kamerstukken II 2008/09, 31 537, nr. 12).

De gezamenlijke partijen hebben mij bij brief van 26 november 2009 verslag gedaan van de uitkomsten van het overleg. Bijgevoegd vindt u ter informatie de brief die ik van de StvdA heb ontvangen en de door de deelnemers goedgekeurde verslagen die van deze overleggen zijn gemaakt. Op 27 oktober en 10 november 2009 hebben overleggen plaatsgevonden tussen de StvdA, ouderen-, vrouwen-, jongerenorganisaties en een tweetal kenniscentra voor bevordering diversiteit en multiculturele ontwikkeling, E-Quality en Forum. Over de verankering van de medezeggenschap bij pensioenfondsen is geen overeenstemming bereikt. AVV, NOOM, NVOG, PCOB, PUSH en Unie KBO zijn van oordeel dat alle drie groepen belanghebbenden (werkgevers, werknemers en gepensioneerden) over de wettelijke mogelijkheid moeten beschikken te participeren in de besturen van de pensioenfondsen en steunen daarom het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok. De Stichting van de Arbeid, de ANBO, alsmede FNV Jong, CNV Jongeren, Jong Management VNO-NCW, de FNV Vrouwenbond en Passage verzetten zich tegen de via wetgeving dwingend opgelegde bestuursdeelname door gepensioneerden. Deze organisaties pleiten voor een goede verankering van de medezeggenschap via verbetering van de kwaliteit van de medezeggenschap (wettelijk regelen van een verzwaard adviesrecht voor deelnemersraden), stroomlijning van de governance en vergroting van de diversiteit in de samenstelling van de pensioenfondsorganen. Verder zijn deze organisaties bereid de voor- en nadelen af te wegen van het introduceren van een reëel wettelijke keuzerecht voor de organisaties die pensioengerechtigden bij bedrijfstakpensioenfondsen vertegenwoordigen m.b.t. de medezeggenschapsvorm (deelnemersraad of bestuursparticipatie) en over de voorwaarden waaronder dat keuzerecht kan worden ingevoerd. Met betrekking tot het tweede onderwerp van de motie, diversiteit, is overeenstemming tussen alle aan het overleg deelnemende organisaties over de wenselijkheid van het realiseren van een grotere diversiteit in de samenstelling van de organen van pensioenfondsen. Wel is er een verschil van mening over de wijze waarop dat moet worden bewerkstelligd. AVV, NOOM, NVOG, PCOB, PUSH, Unie KBO pleiten voor een wettelijke grondslag voor het bevorderen van de diversiteit via zelfregulering. De Stichting van de Arbeid, de ANBO, de FNV Vrouwenbond, Passage, FNV Jong, CNV Jongeren en Jong Management VNO-NCW vinden een wettelijke grondslag niet nodig en willen met zoveel mogelijk organisaties komen tot een convenant waarin afspraken en aanbevelingen worden opgenomen voor een effectieve aanpak van de bevordering van diversiteit.

In een separate brief van 27 november 2009 (bijgevoegd)<sup>1</sup> roept de Stichting van de Arbeid samen met enkele andere organisaties uw Kamer op de verdere behandeling van het initiatief wetsvoorstel Koşer-Kaya/Blok te heroverwegen; dit om ruimte te maken voor de behandeling van een breder wetsvoorstel. De Stichting van de Arbeid zou samen met alle betrokken partijen de uitwerking ter hand willen nemen. Vooruitlopend daarop is de Stichting van de Arbeid, daarbij gesteund door enkele andere organisaties, bereid om via een convenant met afspraken en aanbevelingen met kracht in te zetten op een op korte termijn te starten beleid gericht op de vergroting van de diversiteit (o.a. meer jongeren, vrouwen, allochtonen) in de samenstelling van de besturen van pensioenfondsen, alsmede van de deelnemersraden en de verantwoordingsorganen.

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

### *Reactie Kabinet op uitkomsten overleg*

Het zelfreguleringsoverleg over de medezeggenschap kent een lange voorgeschiedenis (zie bijlage).<sup>1</sup> Door de tijd heen heeft dat een aantal afspraken opgeleverd, waarvan een deel op verzoek van de partijen wettelijk is verankerd, maar het heeft geen overeenstemming opgeleverd over bestuursdeelname van pensioengerechtigden. Ook na het overleg naar aanleiding van de motie Omtzigt c.s. hebben de partijen geen overeenstemming bereikt.

Het kabinet acht het niet verantwoord om met voorbijgaan aan andere aspecten alleen discussie te voeren over de medezeggenschap. Zoals hierna in paragraaf 2 wordt toegelicht, is het kabinet daarbij van mening dat de evaluatierapporten van de SER betreffende de medezeggenschap en pension fund governance én fundamentele vragen die samenhangen met de gevolgen van de crisis ertoe leiden dat het gehele pension fund governance en medezeggenschapsvraagstuk in samenhang moet worden doordacht.

Gelet op het belang van spoedige duidelijkheid over de bestuursstructuur acht het kabinet het niet opportuun om opnieuw een beroep te doen op zelfregulering. In deze brief presenteert het kabinet enkele denkrichtingen ten aanzien van de vormgeving van de bestuursstructuur waaronder ook de medezeggenschap wordt begrepen. Het kabinet zal de in deze brief gepresenteerde denkrichtingen verder uitwerken in verschillende modellen. Hierbij zal ook het resultaat van de commissie Frijns betrokken worden. De modellen zullen besproken worden met alle betrokken partijen, waarna ik uw Kamer zal informeren over uitkomsten. Het kabinet is bereid ook de door de Stichting van de Arbeid genoemde suggesties in de afweging te betrekken.

### *Alleen pensioenfondsen*

Voor de goede orde merk ik op dat deze kabinetsreactie zich alleen richt op de vormgeving van de pension fund governance en medezeggenschap bij pensioenfondsen. Bij het onderzoek naar de medezeggenschap zijn de verzekerde regelingen niet meegenomen, omdat deze niet meer in het vernieuwde medezeggenschapsconvenant waren opgenomen. Ten aanzien hiervan kan ik nog opmerken dat het kabinet op dit moment onderzoek laat uitvoeren naar de werking van de medezeggenschap bij verzekerde regelingen (het hoorrecht). Ik had van de ouderenorganisaties over de werking van dit recht in de praktijk klachten ontvangen. Op dit onderdeel van de medezeggenschap kom ik in een later stadium dus terug.

Bij de principes voor goed pensioenfondsbestuur is wel onderzoek gedaan naar de governance bij verzekerde regelingen. Uit de gegevens blijkt dat de verzekeringsmaatschappijen de principes goed hebben opgepakt. Gezien deze resultaten en het voorgenomen onderzoek is deze groep in deze kabinetsreactie verder buiten beschouwing gelaten.

### **1. Uitkomsten onderzoeken**

In 2008 is onder verantwoordelijkheid van de SER een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar het vernieuwde convenant medezeggenschap en de implementatie van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur. In bijlage 2 treft u een korte achtergrondschets aan van beide onderwerpen. Op 19 maart 2009 zijn de onderzoeksrapporten «Eindevaluatie Medezeggenschap Gepensioneerden» en «Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur» door de Pensioencommissie van de SER vastgesteld.

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

### 1.1 Eindevaluatie Vernieuwd convenant medezeggenschap gepensioneerden

Uit deze eindevaluatie komt naar voren dat het aantal fondsen met medezeggenschap is toegenomen. In de eindevaluatie wordt onderscheid gemaakt tussen de pensioenfondsen die onder het convenant vallen en de overige pensioenfondsen. Pensioenfondsen die onder het medezeggenschapsconvenant vallen zijn fondsen waarbij het relatieve aandeel van de pensioengerechtigden ten minste 10% van het totale aantal deelnemers en pensioengerechtigden bedraagt met een minimum van 25 pensioengerechtigden, dan wel fondsen met ten minste 1000 pensioengerechtigden.

Allereerst blijkt dat bij alle fondsen die onder de termen van het convenant vallen een raadpleging is gehouden, tenzij pensioengerechtigden al hadden ingestemd met de voor 28 februari 2003 gerealiseerde medezeggenschapsvorm, of tenzij er al sprake was van zowel een deelnemersraad als bestuursparticipatie.

Verder hebben in 2008 zowel de ondernemingspensioenfondsen die binnen de termen van het convenant vallen als de bedrijfstakpensioenfondsen bijna allemaal medezeggenschap georganiseerd. In vergelijking met eerdere evaluaties is er sprake van een sterke stijging. Als specifiek gekeken wordt naar de bestuursparticipatie van pensioengerechtigden zien we bij ondernemingspensioenfondsen eveneens een sterke toename sinds de eerdere evaluaties, van 40% in 2001 tot 80% in 2008 (zie tabel 1).

**Tabel 1: Ontwikkeling medezeggenschap pensioenfondsen**

	Evaluatie 2001	Tussenevaluatie 2005	Eindevaluatie 2008
<b>Ondernemings-pensioenfondsen*</b>	<b>N= 203</b>	<b>N= 250</b>	<b>N= 198</b>
Alleen deelnemersraad	17%	16%	19%
Alleen bestuursdeelname	27%	44%	61%
Deelnemersraad+ bestuursdeelname	13%	14%	19%
Geen medezeggenschap	43%	27%	2%
<i>Ontwikkeling medezeggenschap</i>	57%	73%	98%
<b>Bedrijfstak-pensioenfondsen</b>	<b>N= 67</b>	<b>N=70</b>	<b>N=67</b>
Met deelnemersraad	34%	71%	95%

Ondernemingspensioenfondsen die vallen binnen de termen van het convenant (te weten ondernemingspensioenfondsen waarbij het aantal gepensioneerden ten minste 10% bedraagt van het totale aantal deelnemers en gepensioneerden met een minimum van 25 gepensioneerden, dan wel dat er sprake is van ten minste 1000 gepensioneerden).  
(Gebaseerd op tabel 1.1. Eindevaluatie medezeggenschap)

Daarnaast komt uit het evaluatieonderzoek van de SER in 2008 naar voren dat van de ondernemingspensioenfondsen die *buiten* de termen van het convenant vallen, bijna de helft medezeggenschap heeft georganiseerd in de vorm van een deelnemersraad en/of bestuursvertegenwoordiging. Daarnaast zijn er 12 bedrijfstakpensioenfondsen die, onverplicht, bestuursvertegenwoordiging gerealiseerd hebben.

De tabel laat zien dat bij de ondernemingspensioenfondsen 98% van de fondsen een vorm van medezeggenschap heeft geregeld. Bij de bedrijfstakpensioenfondsen geldt dat voor 95% van de fondsen. Daarbij moet worden opgemerkt dat bij deze fondsen de manier waarop de medezeggenschap is vormgegeven niet altijd (volledig) voldoet aan de eisen uit het medezeggenschapsconvenant of de Pensioenwet. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet gelijkstellen van zetels van gepensioneerden aan werknemerszetels en om afwijkende voorwaarden ten aanzien van de voordracht van bestuurskandidaten. Bij de deelnemersraden leiden vooral het

niet geïnstalleerd zijn van de deelnemersraad en een niet-evenredige zetelverdeling tot het niet voldoen aan de eisen van het convenant. Wordt strikt aan de medezeggenschapseisen conform het convenant en de Pensioenwet vastgehouden, dan voldoet 68% van de ondernemingspensioenfondsen en 72% van de bedrijfstakpensioenfondsen.

In het onderzoek naar de medezeggenschap vallen ten aanzien van de deelnemersraad nog de volgende aspecten op. De deelnemersraad heeft een belangrijke rol. Adviezen van de deelnemersraad worden door de pensioenfondsbesturen serieus genomen. Verder zijn de deelnemersraden tevreden met het overleg dat zij voeren met het bestuur van hun fonds, ze beoordelen dit positief.

Nog niet alle pensioenfondsen voldoen aan het convenant of aan de desbetreffende bepalingen van de Pensioenwet. Het blijkt dat de onvolkomenheden zich vooral voordoen bij de kleine(re) fondsen. Desondanks mag worden gesteld dat het convenant van grote invloed is geweest op de samenstelling van de fondsbesturen. In de afgelopen jaren zijn grote stappen gezet als het gaat om bestuursparticipatie van gepensioneerden (bij ondernemingspensioenfondsen). Verder is in zijn algemeenheid de medezeggenschap sterk toegenomen en wordt het positief gewaardeerd.

### *1.2 Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur*

De SER concludeert in haar rapport dat de pensioenfondsen en verzekeraars de implementatie van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur goed opgepakt hebben. Een belangrijk deel van hen heeft maatregelen met betrekking tot het functioneren van het bestuur getroffen. Verder heeft ruim 80% van de respondenten een verantwoordingsorgaan ingesteld. Ook heeft bijna 80% van de respondenten intern toezicht georganiseerd. Bij de meeste fondsen is hierbij de keuze op de visitatiecommissie gevallen. Bij deze fondsen is ook ongeveer 80% van de deelnemers en pensioengerechtigden aangesloten. De infrastructuur die hoort bij de Principes voor goed pensioenfondsbestuur is daarmee voor een belangrijk deel tot stand gebracht, maar 20% van de respondenten voldoet nog niet aan de Pensioenwet.

Op het moment van het onderzoek door de SER waren de Principes pas relatief kort van kracht. Hierdoor is het nog te vroeg om nu al een oordeel te kunnen uitspreken over het functioneren van de «pension fund governance». Uit de reacties van de respondenten kan al wel worden opgemaakt dat de Principes de nodige bezwaren oproepen bij (kleine) fondsen qua organisatie en qua kosten, en dat de bemensing van de verschillende organen (waaronder ook het bestuur) veel fondsen moeite kost. Ook blijkt het naast elkaar bestaan van deelnemersraad en verantwoordingsorgaan, mede gelet op de overlap in taken, tot onduidelijkheid te leiden. In dit verband kan nog gewezen worden op de constatering dat het aantal ondernemingspensioenfondsen sterk is gedaald. Met name bij kleine ondernemingspensioenfondsen spelen de toegenomen bestuurlijke last en de kosten een rol in de overweging om tot liquidatie over te gaan. De nadere eisen op het gebied van de transparantie en de (pension fund) governance in de Pensioenwet hebben deze trend versterkt.

Concluderend worden in het evaluatieonderzoek door de pensioenfondsen de volgende knelpunten genoemd:

- Het is moeilijk voldoende geschikte kandidaten voor de verschillende organen van het fonds te vinden;
- De kosten die verbonden zijn aan onafhankelijk intern toezicht;
- De toegenomen bureaucratie;

- De taakverdeling tussen verantwoordingsorgaan en deelnemersraad. Er is overlap in taken en een goed onderscheid tussen beide organen is soms moeilijk te maken.
- De Principes voor goed pensioenfondsbestuur maken geen onderscheid naar omvang van het fonds. Dit probleem lijkt ook bij de medezeggenschap te spelen. Met name onder de kleine(re) fondsen zijn er veel die niet voldoen aan het convenant of aan de desbetreffende bepalingen uit de wet.

### *1.3 Conclusies Stichting van de Arbeid (StvdA) en CSO bij onderzoeken naar medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur*

De StvdA en de CSO hebben gezamenlijk geconcludeerd dat het aantal pensioenfondsen dat de medezeggenschap van gepensioneerden heeft geregeld sinds de tussenevaluatie in 2005 verder is gestegen. Ze zien echter ook dat er nog pensioenfondsen zijn die de medezeggenschap van gepensioneerden niet of niet goed hebben geregeld.

StvdA en CSO vinden het positief dat er in de afgelopen jaren steeds meer gepensioneerden bij de uitvoering van hun pensioenregeling betrokken worden. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek heeft de StvdA samen met de CSO een gezamenlijke verklaring uitgebracht waarin zij aangeven dat zij voldoende aanknopingspunten zien om verder te praten over eventuele verbeteringen. Daarbij hebben zij aangegeven dat zij rekening zullen houden met de samenhang tussen medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur. Verder staat in het persbericht bij het rapport over de Principes dat de StvdA initiatief zal nemen om het overleg met alle partijen te starten over de vraag of en zo ja, hoe in de toekomst de doelstellingen van goed pensioenfondsbestuur op eenvoudiger wijze kunnen worden gerealiseerd.

Na deze gezamenlijke verklaring is het overleg over medezeggenschap door de Stichting van de Arbeid afgebroken vanwege de steun van het CSO aan het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok over bestuursparticipatie van pensioengerechtigden. De Stichting van de Arbeid en de organisaties aangesloten bij het CSO (NVOG, Unie KBO, PCOB en NOOM) hebben naar aanleiding van de motie van de Kamerleden Omtzigt, Linhard en Ortega-Martijn, ingediend tijdens de plenaire behandeling van dat initiatiefwetsvoorstel, wel weer met elkaar gesproken. Zoals hiervoor gemeld hebben die besprekingen niet tot resultaat geleid.

## **2. Reactie van het kabinet op medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur bij pensioenfondsen**

De rapporten van de SER laten zien dat bij de pensioenfondsen de afgelopen jaren veel verbeterd is op het terrein van de medezeggenschap en dat implementatie van de principes voor goed pensioenfondsbestuur in belangrijke mate is gerealiseerd. De meeste fondsen voldoen aan de afspraken uit de convenanten die wettelijk zijn verankerd in de Pensioenwet.

Hoewel de evaluatie van een goed pensioenfondsbestuur niet bedoeld was als beoordeling, zijn toch knelpunten zichtbaar die de werking van een goede governance in de weg kunnen staan. Zo zijn de taken van de organen van het fonds niet altijd duidelijk. Verder is het moeilijk deskundige mensen te vinden, neemt de bureaucratie toe en wordt er geen onderscheid gemaakt naar de grootte van het pensioenfonds. De SER-rapporten geven daarom aanleiding tot een zekere stroomlijning van de huidige medezeggenschap en pension fund governance-arrangementen.

Daarnaast zijn door de crisis een aantal zaken naar voren gekomen die de

medezeggenschap en pension fund governance in de kern raken. Ten eerste is door de forse verliezen op de beurzen en de lage rente, en als gevolg daarvan de lage dekkingsgraden, inzichtelijk geworden dat pensioengerechtigden en werknemers vrij forse risico's lopen ten aanzien van hun pensioenaanspraken. Op grond van de Pensioenwet staan pensioenfondsbesturen voor de taak om de verschillende belangen – van deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en de werkgever – op evenwichtige wijze te behartigen. De vraag is of belanghebbenden in het geheel van de huidige checks and balances voldoende mogelijkheden hebben om hun belangen voor het voetlicht te brengen gegeven het risico dat zij lopen.

Ten tweede plaatst de crisis pensioenfondsbesturen voor een groot dilemma. Enerzijds dient het bestuur in het kader van de continuïteit de toegezegde pensioenaanspraken zo zeker mogelijk te stellen. Anderzijds hebben beslissingen die daartoe genomen worden effect op de loonruimte in het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Hoewel er sprake is van grote diversiteit, is tenminste in een aantal gevallen gekozen voor het aangaan van grote risico's, terwijl daarover naar de deelnemers niet adequaat is gecommuniceerd. De vraag is daar gerechtvaardigd of pensioenfondsbesturen soms niet teveel het beslag van pensioenkosten op de arbeidsvoorwaardenruimte hebben laten prevaleren, zonder daaraan consequenties te verbinden omtrent de gecommuniceerde zekerheid.

Dat toont – ten derde – ook het belang van een goed intern toezicht aan. Door de spanningen als gevolg van de huidige crisis is de druk op de pensioenfondsbesturen alleen maar groter geworden en de verwachting is dat dit in de toekomst verder zal toenemen. Tijdens de jaarlijkse bijeenkomst voor bestuurders van pensioenfondsen heeft DNB aangegeven dat een deel van de beleggingsverliezen terug te voeren is op de uitvoering van het beleggingsbeleid (persbericht 17 september 2009). Het beoordelen van risico's is een belangrijke taak van het intern toezicht. In de huidige structuur heeft het intern toezicht geen wettelijke bevoegdheden jegens het bestuur. Verder hebben pensioenfondsen thans de mogelijkheid om te volstaan met een lichte vorm van intern toezicht. Zoals uit de evaluatie van de SER blijkt hebben de meeste fondsen in de praktijk gekozen voor een visitatiecommissie die periodiek – minimaal één in de drie jaar – het functioneren van het fonds tegen het licht houdt. Een en ander werpt dan ook de vraag op of een licht intern toezicht nog wel past bij instituten als pensioenfondsen die aan grote financiële risico's bloot staan.

De recent gehouden evaluaties van medezeggenschap en pension fund governance en de fundamentele vragen die samenhangen met de gevolgen van de crisis zijn voor het kabinet reden om het gehele pension fund governance en medezeggenschapsvraagstuk in samenhang te bedenken. Een aantal deelaspecten ten aanzien van het risicobeheer en de inhoud van de regelingen komt aan de orde in de commissies Frijns respectievelijk Goudswaard (zie brief van 25 mei jl.). Hieronder zal het kabinet kan wel een nadere analyse geven van de problematiek voor zover die niet elders aan de orde komt.

#### *Nadere analyse*

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en de uitvoering daarvan is ingericht in het verlengde van het CAO-overleg. Werkgever(s) en werknemers hebben er voor gekozen de risico's te verdelen. Daarmee is collectiviteit en solidariteit in het stelsel aanwezig. Bij defined benefit (DB)regelingen kunnen de risico's die bij de werkgever en werknemer liggen, terugslaan

op de loonkostenruimte. Het is daarom logisch dat daar ook de zeggenschap ligt.

In de afgelopen jaren zijn meer risico's neergelegd bij de deelnemers, gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden door de overgang van eindloon naar middelloon met voorwaardelijke indexering en de opkomst van CDC-regelingen (collectieve premieovereenkomsten). Door de overgang van eindloon naar middelloon is de indexering ook voor actieve deelnemers veel belangrijker geworden en door de daling van de rente en de dekkingsgradenproblematiek is indexatiekorting pas recent als instrument ingezet, waardoor deelnemers en gepensioneerden ook daadwerkelijk met risico's zijn geconfronteerd. Deze verschuiving van het risicodragerschap kan in de ogen van het kabinet niet zonder gevolgen blijven voor de rol van deze partijen in het geheel van checks and balances.

De constatering dat partijen die risico dragen een rol zouden moeten hebben in het beslissingsproces heeft nog geen eenduidige gevolgen en betekent niet per definitie dat zij allen ook zeggenschap in het bestuur zouden moeten hebben. Vergroting van invloed op de besluitvorming kan op twee manieren worden bereikt. Er kunnen in de governance stevigere «checks en balances» worden ingebouwd door uitbreiding van bevoegdheden in het kader van medezeggenschap en verantwoording. Een andere manier is een directe vertegenwoordiging in het bestuur. Door het opnemen van een derde partij met afwijkende belangen in het bestuur – dat thans wordt gevormd door sociale partners – neemt het risico toe dat besturen door tegenstrijdige belangen geen invulling aan hun taak kunnen geven. Meer uiteenlopende belangen leiden tot een ingewikkelder besluitvormingsproces. Voorkomen moet worden dat er door een deelbelang een blokkerende macht in het bestuur komt. Als voor een dergelijk model wordt gekozen, dan moet gewaarborgd worden dat het fonds – ook in geval van belangentegenstellingen – bestuurbaar blijft. Tevens moet worden voorkomen dat andere partijen in het bestuur eenzijdig de rekening bij werknemers en werkgevers kunnen leggen in de vorm van een hogere pensioenpremie. Dat zou namelijk een bedreiging kunnen vormen voor de bereidheid van sociale partners om te voorzien in een pensioenregeling. En daarmee zouden de belangen van alle partijen op termijn worden geschaad.

Deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden hebben voor alles belang bij een slagvaardig en deskundig bestuur, dat zich bij zijn taakvervulling zo goed mogelijk richt naar hun belangen. Tegengestelde belangen mogen de besluitvorming niet blokkeren en moeten op constructieve wijze tot uiting kunnen komen. Tegen deze achtergrond zal het kabinet bekijken hoe de positie van pensioengerechtigden het beste kan worden vormgegeven.

#### *Aanpak*

Bij het ontwikkelen van een concrete structuur komen de volgende aspecten aan de orde:

- *Stroomlijning governancestructuur:* Mede naar aanleiding van de evaluatie van de SER zal de medezeggenschap en de pension fund governance structuur worden gestroomlijnd. De overlap van taken tussen de deelnemersraad en het verantwoordingsorgaan, en tussen het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht zal worden weggenomen. Bekeken moet worden hoe de verschillende functies – medezeggenschap, verantwoording en intern toezicht – zich tot elkaar verhouden, bij welke organen deze kunnen worden belegd en welke bevoegdheden daarbij horen. Het kabinet streeft ernaar het aantal organen terug te brengen.
- *Adequate vertegenwoordiging in de checks and balances door de verschillende partijen die risico's dragen:* in de vormgeving is het niet



nodig dat alle belanghebbende bij alle functies betrokken zijn. Als er sprake is van bestuursdeelname (zeggenschap), dan ligt het voor de hand om de medezeggenschap te beperken.

- *Continuïteit en intern toezicht:* Op dit moment is niet gewaarborgd dat het intern toezichtorgaan zich tijdig een goed oordeel kan vormen van het functioneren van het bestuur en in het bijzonder van risicobeheer en heeft het huidige interne toezicht onvoldoende bevoegdheden om het bestuur te corrigeren. Het kabinet zal in het licht van het rapport van de commissie Frijns bezien hoe het intern toezicht kan worden versterkt.
- *Waarborgen voor professionaliteit:* Het kabinet hecht veel belang aan professionele en deskundige pensioenfondsbesturen. Er moeten waarborgen zijn dat er op een professionele manier met de risico's wordt omgegaan. De evaluatie van de SER wijst erop dat menig fonds moeite heeft om aan deskundige mensen te komen. Het kabinet zal bezien welke mogelijkheden er zijn om professionals te betrekken bij het bestuur, teneinde dit knelpunt weg te nemen. Ook de optie van een volledig professioneel bestuur zal daarbij worden overwogen. In dat laatste geval zullen de belangen van werkgevers, werknemers en in voorkomende gevallen pensioengerechtigden op een andere plek in de governance terug moeten komen. Zo zouden zij instemmingsbevoegdheden moeten krijgen ten aanzien van bepaalde belangrijke beslissingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het premie-, beleggingsen indexatiebeleid.

#### *Procedure*

Het kabinet plaatst grote kanttekeningen bij het initiatiefwetsvoorstel van de leden Koşer Kaya en Blok over de positie van pensioengerechtigden dat met het voorbijgaan aan de voorgaande aspecten alleen de zeggenschap van pensioengerechtigden wil regelen.

Het kabinet zal de gepresenteerde denkrichtingen ten aanzien van de vormgeving van de governance verder uitwerken. Hierbij zal ook het resultaat van de commissie Frijns betrokken worden. De verschillende aspecten leiden niet primair tot één model, maar tot verschillende modellen waarin alle belangen behartigd worden, maar waarin de onderlinge verhoudingen recht doen aan de verschillende fondsen. Deze modellen zullen besproken worden met betrokken partijen. Het kabinet streeft ernaar om de structuur van de governance in de wet neer te leggen. De gedragsregels zouden in een bijbehorende set van principes of in een code kunnen worden vastgelegd, die door de sector zou kunnen worden ingevuld. Deze code zou moeten gaan over de werking en de wijze waarop er onderling met elkaar moet worden omgegaan en kan ruimte bieden voor differentiatie en maatwerk. Er kan bijvoorbeeld rekening worden gehouden met de grootte van het fonds en de vraag of de uitvoering (deels) is uitbesteed. Inmiddels is een start gemaakt met het traject waarin wordt gekeken of verdere aanpassingen met betrekking tot het toezicht op door pensioenfondsen uitbesteede taken noodzakelijk zijn. Wanneer daartoe aanleiding is, zullen tussentijdse resultaten daarvan worden meegenomen in de uitwerking van de governance modellen. Verder hebben beroepspensioenfondsen een wezenlijk andere positie vanwege het ontbreken van een werkgever. Voor deze fondsen zal apart bekeken worden hoe de stroomlijning bij hen kan doorwerken.

### **3. Andere aspecten die bij de evaluatie medezeggenschap en governance aandacht vragen**

Met name tijdens de behandeling van de Pensioenwet en de Invoeringswet Pensioenwet zijn door mijn voorganger toezeggingen gedaan die bij de evaluatie van het medezeggenschapsconvenant en de principes

voor goed pensioenfondsbestuur aan de orde zouden komen. Hieronder vindt u daarvan een overzicht met een reactie daarop van het kabinet. Daarbij is gebruik gemaakt van de informatie uit beide evaluatieonderzoeken. Voor de nadere toelichting verwijs ik u naar bijlage 1 bij deze kabinetsreactie.

### *3.1 Overzicht concrete gevolgen van het pensioenconvenant door de samenstelling van pensioenfondsbesturen*

Met de uitkomsten van het onderzoek naar de medezeggenschap wordt voldaan aan de toezegging uit 2003 van de toenmalige staatssecretaris van SZW naar aanleiding van de vernieuwing van het medezeggenschapsconvenant. Hij had toegezegd te laten onderzoeken of het mogelijk is een overzicht op te stellen van de concrete gevolgen van het pensioenconvenant voor de samenstelling van pensioenfondsbesturen (Handelingen II 2002/03, nr. 33, pagina 2427–2428).

### *3.2 Evenwichtige belangenbehartiging*

Naar aanleiding van de evaluatie van de Principes voor goed pensioenfondsbestuur (PFG) is tijdens de Eerste Kamerbehandeling toegezegd in te gaan op de vraag hoe de regering aankijkt tegen evenwichtige belangenbehartiging bij PFG en hoe daarop wordt gecontroleerd en gestuurd (Handelingen I 2006/07, nr. 11, pag. 467–476 en nr. 12, pag. 497–572).

Het is een misverstand dat evenwichtige belangenbehartiging zeggenschap voor iedereen impliceert. Het gaat er om dat partijen die beslissingsbevoegdheid hebben de belangen van de andere partijen op een evenwichtige wijze meewegen. De Pensioenwet bevat tal van bepalingen om de belangen van alle betrokkenen te beschermen en de wet geeft ze ook instrumenten in handen om bij te sturen, via zeggenschap, verantwoording en medezeggenschap. Verder verwijs ik u voor dit onderwerp naar paragraaf 2 van deze kabinetsreactie.

### *3.3 Oprichting vereniging van gepensioneerden*

Toegezegd is dat bij de evaluatie aandacht zal worden besteed aan de klacht dat pensioenfondsen pensioengerechtigden soms niet in staat stellen om andere pensioengerechtigden te bereiken in verband met de oprichting van een vereniging van gepensioneerden (Handelingen II 2007/08, nr. 34, pag. 2654–2662).

De huidige wetgeving biedt geen belemmeringen om gegevens te verstrekken ter oprichting of instandhouding van een vereniging van pensioengerechtigden. Het is aan de pensioenfondsen zelf om te bepalen of ze medewerking verlenen.

Het kabinet acht het zeer wenselijk dat fondsen dit doen en is daarom voornemens om in de wet te regelen dat fondsen hun medewerking moeten verlenen bij het verstrekken van informatie over de oprichting en/of het bestaan van een vereniging van pensioengerechtigden. Op deze manier kunnen alle pensioengerechtigden geïnformeerd worden over de manier waarop zij lid kunnen worden van de vereniging en over de activiteiten van de vereniging.

### *3.4 Adviesrecht en beroepsrecht*

Een andere toezegging betreft het bekijken of de combinatie van het adviesrecht en beroepsrecht voor de deelnemersraad voldoende is. Uw Kamer heeft aandacht gevraagd voor het verschil tussen de bepaling in de Pensioenwet en de bepaling hierover zoals deze in het medezeggen-

schapsconvenant was opgenomen (Handelingen II 2006/07, nr. 15, pag. 1048–1061).

Op basis van de bevindingen in de eindevaluatie van het medezeggenschapsconvenant concludeer ik dat de huidige vormgeving van het adviesrecht in combinatie met het beroepsrecht voldoende mogelijkheden biedt voor deelnemersraden om te zorgen dat hun adviezen serieus genomen worden. Het kabinet ziet dan ook op grond van de eindevaluatie geen aanleiding hier wijzigingen in aan te brengen. Maar de invulling van het adviesrecht voor deelnemersraden kan wel onderdeel uitmaken van de uitwerking van de eerder genoemde modellen.

### *3.5 Drempel van 10%*

Toegezegd is te bekijken of de drempel van 10% uit artikel 101, tweede lid, Pensioenwet, adequaat is (Handelingen II 2006/07, nr. 15, pag. 1048–1061). Op grond van die bepaling kunnen vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur van een ondernemingspensioenfonds meer zetels bezetten dan werknemersvertegenwoordigers, indien het aantal deelnemers minder dan 10% is van het totaal aan pensioengerechtigden en deelnemers.

Op basis van cijfers van DNB (2007) zou voor slechts 3 fondsen een verruiming van de 10% regel effect kunnen hebben. Recentere cijfers uit 2008 tonen aan dat twee van de drie fondsen hun bestuursamenstelling al gewijzigd hebben, waardoor er feitelijk maar een fonds hier baat bij zou hebben. Ik zie daarom geen aanleiding wijzigingen in het percentage aan te brengen.

### *3.6 Kandidaten bestuur uit eigen organisatie*

Bij de evaluatie zou worden gekeken of de eis gehandhaafd moet worden dat de kandidaten voor de geleiding van de pensioengerechtigden in het pensioenfondsbestuur die voorgedragen zijn door representatieve organisaties ook uit de betreffende onderneming moeten komen (Handelingen II 2006/07, nr. 15, pag. 1048–1061).

Gegeven de toename bij ondernemingspensioenfonds en dat er meer fondsen pensioengerechtigden van het eigen fonds voordragen en de reacties van fondsen over de afkomst van deelnemersraadsleden concludeer ik dat de huidige bepaling in een behoefte voorziet. Ik zie dan ook geen aanleiding de huidige eis aan te passen.

### *3.7 Representativiteit verenigingen*

Artikel 109 bepaalt dat in geval van verkiezing van de leden van de deelnemersraad door de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden kandidaten kunnen worden voorgedragen door een of meer verenigingen. Deze verenigingen moeten aan bepaalde representativiteitseisen. De lidorganisaties van de Centrale Samenwerkende Ouderenorganisaties werden als organisaties aangemerkt voor wie deze representativiteitseisen niet gelden. Deze bepaling is inmiddels verlopen. Het kabinet is voornemens de aanwijzing van de lidorganisaties van de CSO als representatieve organisaties te verlengen voor onbepaalde tijd.

## **4. Evaluatie referentiekader Staatsen**

Eind 2002 heeft het kabinet de Commissie Conglomeraatvorming Pensioenfonds (kortweg: Commissie Staatsen) ingesteld om te bezien welke activiteiten pensioenfonds wel en niet mogen verrichten. De aanbeve-

lingen van de Commissie Staatsen zijn o.a. gericht op het bevorderen van een goede «pension fund governance» (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 3).

Als algemeen uitgangspunt is door het kabinet aangegeven dat pensioenfondsen zich, in overeenstemming met hun sociale functie, moeten beperken tot het verstrekken van pensioenuitkeringen en het verrichten van werkzaamheden die daarmee rechtstreeks verband houden.

Het kabinet heeft aangekondigd dat het zal evalueren of pensioenfondsen hun organisatie zodanig hebben vormgegeven dat er sprake is van een heldere scheiding van verantwoordelijkheden, waarbij het fondsbestuur zich volledig kan concentreren op de beleidsmatige en bestuurlijke leiding van het pensioenfonds, zonder tevens de directe verantwoording te dragen voor het management van nevenactiviteiten. Ten behoeve van deze evaluatie is een referentiekader opgesteld waarin staat aangegeven op welke specifieke aspecten zal worden gefocust bij die evaluatie (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 22). Het referentiekader is als onderdeel «A4» opgenomen in de Principes voor goed pensioenfondsbestuur.

Centraal punt hierin is dat pensioenfondsen hun activiteiten beperken tot het uitvoeren van pensioenregelingen en het verrichten van werkzaamheden die daar rechtstreeks verband mee houden. Er is sprake van nevenactiviteiten, wanneer het pensioenfonds activiteiten verricht die geen verband houden met het uitvoeren van pensioenregelingen en daarmee samenhangende werkzaamheden. Dergelijke nevenactiviteiten mag een fonds alleen uitoefenen in een rechtspersoon die juridisch geheel gescheiden is van het pensioenfonds. De Nederlandsche Bank houdt toezicht op de naleving van het verbod op nevenactiviteiten.

Uit de vragen over het referentiekader Staatsen in het evaluatierapport van de SER blijkt dat de meeste fondsen hun activiteiten beperken tot het uitvoeren van pensioenregelingen. Slechts een tiental kleine fondsen geeft aan nevenactiviteiten te verrichten. Het merendeel verricht deze activiteiten niet zelf maar heeft ze ondergebracht in een geheel afgescheiden rechtspersoon. In de zin van de Pensioenwet is bij die fondsen geen sprake van nevenactiviteiten. Een enkel fonds verricht zelf nevenactiviteiten. Dat is op grond van de Pensioenwet niet toegestaan. Voor zover fondsen andere activiteiten verrichten, hebben deze vooral betrekking op pensioengerelateerde zaken zoals: vut (7x), prepensioen (2x), stamrechtuitkeringen (2x) en WAO-hiaat (2x). Als andere werkzaamheden worden genoemd: het doen van uitkeringen en inhoudingen met betrekking tot ziektekosten(premie) (2x). Het uitvoeren van VUT-regelingen is overigens toegestaan. Op grond van het ingezette beleid mag verwacht worden dat dergelijke regelingen op termijn geheel komen te verdwijnen, waardoor deze uitzondering dan ook gezien kan worden als een overgangmaatregel.

Verder is in een enkel geval sprake van, volgens het referentiekader, verboden personele unies op directieniveau tussen het fonds en de afgescheiden rechtspersoon.

Het fonds dient, conform het referentiekader, ook maatregelen te treffen om afstand te bewaren tot de ondernemingen waarin men deelneemt. Deze maatregelen zijn getroffen door ongeveer de helft van de fondsen. Voor veel fondsen is het bewaren van afstand tot de ondernemingen waarin men deelneemt niet relevant, omdat er sprake is van een volledig herverzekerd fonds, of omdat men bijvoorbeeld werkt met een vermogensbeheerder, belegt in beleggingsfondsen of slechts kleine aandelen-

pakketten heeft. Dit kan een reden zijn waarom veel fondsen deze vraag met «niet van toepassing» hebben beantwoord.

Op basis van bovenstaande onderzoeksuitkomsten concludeer ik dat het merendeel van de pensioenfondsen zich beperkt tot hun kerntaken en dat zij voldoende afstand bewaren tot nevenactiviteiten. Deze conclusies zijn bij DNB geverifieerd. DNB herkent de conclusies. Zij komen sporadisch activiteiten tegen die niet voldoen aan het referentiekader. Dit zijn in het algemeen geen majeure kwesties. Ik zie dan ook geen aanleiding de regels aan te scherpen of anderszins te wijzigen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner