

Vergaderjaar 2017–2018

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 411**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juni 2018

Bij het algemeen overleg met uw Kamer van 14 maart jl. heb ik toegezegd om met sociale partners en pensioenuitvoerders te zullen spreken over de diversiteit bij pensioenfondsbesturen en de rol van de verantwoordingsorgaan, de risico's bij partnerpensioen en de uniformering van het partnerbegrip<sup>1</sup>. Met deze brief informeer ik uw Kamer over de resultaten van deze gesprekken. Daarnaast informeer ik u, zoals toegezegd, inzake de informatie die over het nabestaandenpensioen is opgenomen op het UPO. Tevens doe ik met deze brief een aantal andere toezeggingen gestand.

#### **Diversiteit binnen pensioenfondsen**

Uit de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de rapportage van de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen is gebleken dat nog veel pensioenfondsen geen vrouwelijke of geen jongere bestuurder hebben<sup>2</sup>. Dit betreft respectievelijk 40 en 65 procent van de pensioenfondsen. Uit nadere analyse van de cijfers blijkt dat de cijfers vergelijkbaar zijn voor verschillende ondernemingspensioenfondsen en bedrijfstakpensioenfondsen. Daarbij geldt dat grotere bedrijfstakpensioenfondsen relatief iets vaker een vrouw, en minder vaak een jongere in het bestuur hebben. De werving en selectie van jongere bestuurders blijkt soms moeilijk, omdat zij niet altijd de benodigde deskundigheid of ervaring hebben. Ook is het vervullen van een bestuursfunctie niet altijd te combineren met de huidige functie of het wordt als career breaking move gezien. Daarnaast wisselen jongeren vaker van baan en daarmee vaak ook van pensioenfonds. Ten aanzien van de vraagzijde blijkt dat vacatures niet altijd bekend zijn bij jongeren en vrouwen. Met initiatieven van de sector als PensioenLab, de verkiezing van de jonge pensioenfondsbestuurder van het jaar – die ik dit jaar heb mogen toespreken – en actief beleid van

<sup>1</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 405

<sup>2</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 392; <http://mcpf.nl/monitoringcommissie-presenteert-nalevingsrapport-over-20162017/>

voordragende partijen om jongeren en vrouwen te werven voor bestuurderspools, wordt geprobeerd deze drempels weg te nemen en de diversiteit binnen pensioenfondsen te vergroten. Omdat dit tot nog toe nog niet tot het gewenste resultaat heeft geleid ben ik, zoals toegezegd in het AO van 14 maart jl.<sup>3</sup>, met de sector in overleg getreden. De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie geven ook aan dat de resultaten onvoldoende zijn. Ze hebben aangegeven hun inspanningen te bundelen en meer kracht bij te zullen zetten. Meer diversiteit in de pensioensector is wenselijk, omdat naast deskundigheid en complementariteit in kennis en kunde, ook diversiteit in leeftijd en geslacht een positief effect heeft op het afwegings- en besluitvormingsproces.

Ik ben blij dat de sector het onderstaande pakket aan stimuleringsmaatregelen gezamenlijk oppakt. Het is ook de primaire verantwoordelijkheid en in het belang van sociale partners en pensioenfondsbesturen om de diversiteit te vergroten. Met het voorgestelde pakket aan maatregelen wordt enerzijds nagegaan waarom de resultaten uitblijven en wordt anderzijds ingezet op het bereiken van meer diversiteit. Er kan worden geleerd van goede voorbeelden. Zo wordt bijvoorbeeld bekeken hoe een podium geboden kan worden aan pensioenfondsen die wel een divers samengesteld bestuur hebben, zodat zij andere pensioenfondsen kunnen inspireren en hulp kunnen bieden bij het halen van de diversiteitsdoelstellingen. Ook zijn de stimuleringsmaatregelen erop gericht diversiteit in alle pensioenfondsorganen te vergroten.

Concreet worden de volgende stimuleringsmaatregelen opgepakt:

1. De Pensioenfederatie gaat actief het gesprek aan met pensioenfondsen over de diversiteitsdoelstellingen en het achterblijven bij de normen die de sector zichzelf heeft gesteld. Hiervoor worden eerst de 20 grootste pensioenfondsen en vervolgens de kleinere uitgenodigd. Deze gesprekken kunnen concrete handvatten opleveren van goede ervaringen en beleefde belemmeringen. Dit kan vervolgens benut worden om gerichtere acties te ondernemen.
2. De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie werken dit najaar een plan van aanpak uit om te zorgen dat verschillende best practices (zie kader) gemeengoed worden in de sector. Belangrijke elementen hieruit zijn de regie en verantwoordelijkheid voor diversiteit neer te leggen bij een bestuurslid (bij voorkeur de voorzitter), het delen van het rooster van aftreden en het vroegtijdig bekend maken van vacatures bij de betrokken onderneming(en) en voordragende organisaties. Daarbij maken pensioenfondsbesturen en voordragende organisaties waar mogelijk ook gebruik van de netwerken van bijvoorbeeld het Pensioenlab, Vrouwen in Institutioneel Pensioen (VIIP) en social media. Hiervan kan ook gebruik gemaakt worden als er bij voordragende partijen vacatures zijn voor de bestuurderspools. Het breder openstellen van vacatures heeft in andere sectoren, zoals bij de woningcorporaties, succesvol tot meer diversiteit in het bestuur geleid.
3. In het plan van aanpak wordt tevens opgenomen hoe een podium geboden kan worden aan pensioenfondsen die wel een divers samengesteld bestuur hebben. Andere pensioenfondsen kunnen zo eenvoudig in contact komen met deze pensioenfondsen om best practices uit eerste hand te vernemen.
4. De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie sturen gezamenlijk een brief aan de pensioenfondsen en voordragende (decentrale) werkgevers- en werknemersverenigingen, waarin zij worden opgeroepen de stimuleringsmaatregelen uit het plan van aanpak mee op te pakken.

<sup>3</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 405

5. De Pensioenfederatie blijft jaarlijks themadagen over diversiteit organiseren.

Ik vind het goed en wenselijk dat deze maatregelen met de sector worden opgepakt en zo op groot draagvlak en resultaat kunnen rekenen. De maatregelen sluiten tevens aan bij de aanbevelingen die naar voren zijn gebracht bij de hoorzitting pensioenverevening en governance in uw Kamer op 6 juni jl. De Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen zal de voortgang van deze sectorale maatregelen monitoren. De Monitoringscommissie ziet jaarlijks toe op de naleving van de Code Pensioenfondsen en spreekt pensioenfondsen aan op het achterblijven bij de diversiteitsnormen en rapporteert de sector hierover. De commissie zal tevens in aanvulling hierop jaarlijks de invulling van nieuwe vacatures door jongeren en vrouwen monitoren, zoals is verzocht in de motie van de heer Van Weyenberg (D66).

#### **Kader 1. Best practices ter bevordering van diversiteit binnen pensioenfondsen**

- Het rooster van aan- en aftreden en vacatures worden actief en ruim voor het openvallen van functies met de voordragende organisaties en betrokken onderneming(en) gedeeld.
- Bestaande netwerken als PensioenLab en Vrouwen in Institutioneel Pensioen (VIIP) worden gebruikt bij de invulling van vacatures.
- De vacatureteksten en functieprofielen bij de vacatures worden zo vorm gegeven, dat ook vrouwen en jongeren zich uitgenodigd voelen om te solliciteren
- Pensioenfondsen en ondernemingen maken afspraken over faciliteiten voor medewerkers die interesse hebben in participatie in pensioenfondsorganen. Dit kan gaan om afspraken over opleidingen, tijdsbesteding, aspirant-bestuurslidmaatschappen. Ook kunnen organisaties zelf kweekvijvers starten voor jonge pensioenfondsbestuurders.
- Pensioenfondsen presenteren zich aan de jongerenorganisaties van de aangesloten werkgever(s) en werknemers en organiseren inloopsprekuren waar geïnteresseerden meer informatie over deelname in een pensioenfondsorgaan kunnen ontvangen.
- Bij elke herbenoeming wordt onderzocht of de kandidaat die voor herbenoeming in aanmerking komt nog steeds de juiste persoon op de plek is. Hierbij wordt vanzelfsprekend rekening gehouden met diversiteit.

#### **Positie van het verantwoordingsorgaan**

Naar aanleiding van twee incidenten in het voorjaar waarbij leden van het verantwoordingsorgaan (VO) zijn ontslagen, is in het AO van 14 maart jl. gesproken over de positie van leden van het VO. Ik heb toegezegd hierover met de sector in gesprek te gaan en tevens te bespreken of een wettelijke regeling voor benoeming en ontslag van leden van het VO wenselijk is<sup>4</sup>. De regels met betrekking tot benoeming en ontslag van leden van pensioenfondsorganen zijn opgenomen in de Code Pensioenfondsen. Er zijn op dit moment geen specifieke normen opgesteld ten aanzien van benoeming en ontslag van leden van het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan. In het bestuurlijk overleg met de sector is besproken dat het wenselijk is de regels voor benoeming en ontslag in de Code Pensioenfondsen te regelen. De verantwoordelijkheid voor de regels voor benoeming en ontslag zijn voor alle organen bij de

<sup>4</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 405

sector belegd, omdat zij ook verantwoordelijk zijn voor het beheer van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Hier voor het verantwoordingsorgaan vanaf wijken, past niet in dit systeem. Het zou ook een onevenredig zwaar middel zijn voor de incidenten die nu spelen. Bij het merendeel van de pensioenfondsen zijn goede afspraken gemaakt en verlopen benoemingen en wisselingen van leden zonder problemen.

De Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hebben aangegeven in de Code Pensioenfondsen op te nemen dat bij de formele benoeming en ontslag van een lid van het verantwoordingsorgaan naast het bestuur, het intern toezicht een belangrijke rol zal krijgen. Belangrijk is dat het verantwoordingsorgaan in beginsel zélf een leidende rol vervult. De concrete uitwerking zal kort na de zomer afgerond worden door de werkgroep herschikking Code Pensioenfondsen van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie. In ieder geval zal opgenomen worden dat het uitvoerend bestuur niet eenzijdig kan besluiten tot ontslag van leden van het verantwoordingsorgaan. Pensioenfondsen kunnen naast de regels rond benoeming en ontslag in hun statuten ook een escalatieregeling treffen. Uiteindelijk is er vervolgens de mogelijkheid om de rechter over het ontslag van een lid van het verantwoordingsorgaan te laten oordelen.

In het overleg met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie is besproken dat het naast het verduidelijken van de regels rond benoeming en ontslag, primair van belang is om het functioneren van het VO in het algemeen te verbeteren, zoals ook bij de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen is gesignaleerd<sup>5</sup>. Duidelijkheid in de rol en taken kan geschillen voorkomen. De Pensioenfederatie heeft aangegeven dat een handreiking verantwoordingsorganen wordt opgesteld. Dat gebeurt in overleg met de klankbordgroep verantwoordingsorganen. Deze klankbordgroep organiseert themadagen voor verantwoordingsorganen en zal ook aandacht besteden aan de rol, taken en functioneren van het verantwoordingsorgaan ook in relatie met andere fondsorganen.

### **Uniformering partnerdefinitie**

Op verzoek van de heer Van Weyenberg (D66) heb ik met sociale partners en de beide pensioenkoepels gesproken over het partnerbegrip. Sociale partners bepalen per pensioenregeling of ongehuwd samenwonenden onder de partnerdefinitie vallen en in aanmerking komen voor partnerpensioen bij het overlijden van de (gewezen) deelnemer. Gehuwden en geregistreerd partners vallen altijd (wettelijk) onder de partnerdefinitie. Of iemand getrouwd of geregistreerd partner is, kunnen pensioenuitvoerders gemakkelijk nagaan via de Basisregistratie Personen (BRP). Voor ongehuwd samenwonenden is deze objectieve bron niet beschikbaar. Hierdoor is een breed palet aan voorwaarden ontstaan ten behoeve van de invulling van de partnerdefinitie. Denk hierbij aan een (notarieel) samenlevingscontract en/of een bepaalde minimale periode van samenwonen.

In de praktijk bevatten pensioenregelingen bijna allemaal een partnerpensioen voor samenwonenden met een set aan voorwaarden. Vaak is dit een notarieel samenlevingscontract en/of een minimale duur van ingeschreven staan op hetzelfde adres. Doordat criteria verschillen kan bij (meerdere) baanwisselingen (van beide partners) een onoverzichtelijke situatie ontstaan en bestaat het risico dat iemand onbewust niet verzekerd is voor partnerpensioen.

---

<sup>5</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 392

## Kader 2. Fictief voorbeeld ter illustratie

Meneer X en mevrouw Y wonen één jaar ongehuwd samen en hebben een notariële samenlevingsovereenkomst. Meneer X heeft pensioenpotten A en B uit het verleden. In beide potten is sprake van partnerpensioen op opbouwbasis. Voor pot A geldt als voorwaarde voor het partnerbegrip «notariële samenlevingsovereenkomst», voor B geldt dit ook plus de aanvullende voorwaarden dat men 24 maanden op hetzelfde adres moeten zijn ingeschreven. Op dit moment bouwt meneer X op in pot C. Hier geldt de voorwaarde van een verklaring van samenwonen. Mevrouw Y is dus partner voor de potten A en C. Er wordt niet voldaan aan de voorwaarden bij pot B. Het wordt nog onoverzichtelijker als mevrouw Y pot K uit het verleden heeft, met de voorwaarde van een notariële samenlevingsovereenkomst en minimale samenlevingstijd van 6 maanden, en een huidige pot L waarvoor geen notariële samenlevingsovereenkomst noodzakelijk is maar wel een samenlevingsperiode van minimaal 5 jaar. Meneer X is dan partner voor pot K maar niet voor pot L. Meneer X en mevrouw Y moeten er trouwens wel aan denken om elkaar bij alle (vorige) pensioenuitvoerders aan te melden als partner!

Deze onduidelijkheid over het partnerbegrip voor ongehuwd samenwonenden en de eventuele risico's die zij daardoor lopen, leiden wat mij betreft tot een suboptimale situatie. De afgelopen periode ben ik daarom in gesprek geweest met pensioenuitvoerders en sociale partners om te bezien of we tot een oplossing kunnen komen. Gezamenlijk hebben we geconcludeerd dat de onduidelijkheid voor ongehuwd samenwonende deelnemers tot onwenselijke situaties kan leiden.

Ik deel met sociale partners het belang van goede informatieverstrekking en communicatie over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor partnerpensioen. Ook AFM erkent het belang van goede en evenwichtige informatieverstrekking. Er wordt al jarenlang geïnvesteerd in het meer pensioenbewust maken van deelnemers. Pensioen blijft echter voor veel mensen een moeilijk onderwerp. Meer in het bijzonder geldt nog voor partnerpensioen dat men daar niet over wil nadenken, omdat dit pensioen juist tot uitkering komt als men er zelf niet meer is. Dit belemmert de bewustwording en het handelingsperspectief van deelnemers.

Het is evenwel van belang dat er geïnvesteerd blijft worden in het verbeteren van het pensioenbewustzijn. Want als aan de voorwaarden van partnerpensioen bij ongehuwd samenwonen wordt voldaan, is de deelnemer zelf verantwoordelijk zijn of haar partner aan te melden bij de pensioenuitvoerder en deze ook weer af te melden indien de samenwoning wordt beëindigd. Er bestaat hiervoor immers geen objectieve bron voor pensioenuitvoerders. In de praktijk blijkt vaak dat aan- en afmelding van de partner niet wordt gedaan.

Tegelijkertijd zien sociale partners (meer) uniformering van het partnerbegrip als een inbreuk op hun onderhandelings- en contractsvrijheid. Per sector of bedrijf is er de ruimte om afspraken te maken hoe de arbeidsvoorwaarde pensioen in te vullen. Deze ruimte staat op gespannen voet met een tendens naar uniformering.

Sociale partners zien echter ook de potentieel ondoorzichtige situaties en de daarbij behorende risico's. Zij hebben mij daarom toegezegd om de

aanbeveling<sup>6</sup> die zij in 2015 hebben gedaan, aan te scherpen en opnieuw onder de aandacht te brengen bij decentrale cao-partijen. In deze aanbeveling roept de Stichting van de Arbeid op om in elk geval te regelen dat ongehuwd samenwonenden met een notariële samenlevingsovereenkomst onder het partnerbegrip vallen. De aanbeveling uit 2015 zal onder andere worden aangevuld met voorbeelden en combinaties van voorbeelden waar de decentrale cao-partners aan kunnen denken bij de invulling van het partnerbegrip voor ongehuwd samenwonenden. In de aanbeveling zal ook het belang van goede informatieverstrekking over het partnerbegrip en het aan- en afmelden van een partner worden benadrukt.

De verschillen in partnerdefinities zijn historisch zo gegroeid. Aanpassing hiervan naar een uniform partnerbegrip heeft voor alle pensioenregelingen in meer of mindere mate (financiële) consequenties. Hoe ruimer het begrip hoe meer partners onder de definitie vallen en hoe meer partneruitkering er op termijn tot uitkering moeten komen. Het omgekeerde geldt voor een beperkt partnerbegrip. Voor sociale partners is het vanwege de contractsvrijheid niet mogelijk om per direct alle verschillende partnerbegrippen voor ongehuwd samenwonenden aan te passen aan een uniform partnerbegrip. Enige uniformering moet mijns inziens wel mogelijk zijn, en ik heb daarom een klemmend beroep gedaan op de Stichting van de Arbeid om snel met de aangescherpte aanbeveling te komen en mij periodiek te informeren over de mate van opvolging die cao-partijen geven aan de hiervoor genoemde aanbeveling. Indien nodig kan er, eventueel via extra communicatie inzet, aanvullende actie worden ondernomen als de effecten uitblijven.

### **Vermindering risico's bij partnerpensioen**

De heer Omtzigt (CDA) heeft aandacht gevraagd voor de onduidelijkheid over het financiële risico dat men loopt of kan lopen ten aanzien van het partnerpensioen in de pensioenregeling.

Ondanks het stijgend aantal huishoudens waarin beide partners een fulltimebaan of een grote deeltijdbaan hebben, kan niet worden gesteld dat er in Nederland sprake is van een tweeverdienersmaatschappij. Uit de recentelijk gepubliceerde evaluatie van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding<sup>7</sup> blijkt eens te meer dat er geen sprake is van een gelijke inkomensverdeling, waardoor één van de partners vaak meer financieel afhankelijk is van de andere dan vice versa. In veel huishoudens is daardoor nog altijd behoefte aan een adequate nabestaandenpensioenvoorziening.

De onbekendheid en onduidelijkheid over het financiële risico bij partnerpensioen zit enerzijds in de informatieverstrekking over het partnerpensioen en anderzijds in de diversiteit en complexiteit die er bestaat in de vormgeving van het partnerpensioen. Bij bepaalde life events, zoals wisseling van werkgever, ZZP-schap, werkloosheid of een scheiding, bestaat de kans dat er (tijdelijk) geen dekking is voor partnerpensioen. Hetgeen tot schrijnende situaties kan leiden wanneer mensen zich hier onvoldoende van bewust zijn.

In de huidige praktijk bestaan twee hoofdsmaken: partnerpensioen op opbouwbasis of partnerpensioen op risicobasis. Afhankelijk van de sectorspecifieke situatie zal een vorm gekozen worden die past bij de deelnemerspopulatie in die sector. Standaardisering zou kunnen leiden tot meer duidelijkheid bij deelnemers, maar leidt gezien voorgaande ook tot

<sup>6</sup> Brief Stichting van de Arbeid d.d. 22 juli 2015, Begrip partner bij nabestaandenpensioen

<sup>7</sup> Evaluatie Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, Den Haag, januari 2018

inperking van de onderhandelings- en contractsvrijheid van sociale partners. Ik ben met sociale partners in gesprek gegaan om te bezien of het mogelijk is om een middenweg te vinden, die bij de deelnemer leidt tot meer bewustzijn over de financiële risico's die aan de orde kunnen zijn en die bij sociale partners voldoende onderhandelingsvrijheid en ruimte voor diversiteit laat.

Sociale partners erkennen het belang van meer duidelijkheid voor de deelnemer. Maar het creëren van meer pensioenbewustwording blijft een moeizaam traject. Ik stel voor om in de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie, die in de eerste helft van 2019 wordt uitgevoerd, specifiek aandacht te besteden aan de informatieverstrekking over het partnerpensioen in de pensioenregeling en op welke manier deelnemers worden gewezen op de risico's die ze lopen. Dit kan inzicht bieden in de mogelijke onduidelijkheid en onhelderheid bij deelnemers. De resultaten kunnen aanleiding zijn om op termijn, samen met sociale partners, aanvullende actie te ondernemen. Bij de evaluatie zal ik onder meer de AFM, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars betrekken.

Tot slot, de beslissing over de vormgeving van het partnerpensioen hangt nauw samen met de ambitie die er is ten aanzien van het ouderdomspensioen en de arbeidsvoorwaardelijke en fiscale ruimte die beschikbaar is. Beslissingen over de vormgeving van het partnerpensioen, waardoor de risico's voor deelnemers kunnen verminderen, kunnen daarom niet over één nacht ijs genomen worden. Een andere vormgeving heeft direct gevolg voor enerzijds de pensioenambitie of anderzijds voor de premieruimte. De vernieuwing van het stelsel is een uitgelezen moment voor sociale partners om na te denken over wat ze voor hun achterban belangrijk vinden ten aanzien van een pensioenregeling. Dat is ook het moment waarop een adequate afweging gemaakt moet worden tussen regulier ouderdomspensioen en partnerpensioen.

### **Nabestaandenpensioen op het UPO**

De heer Omtzigt (CDA) heeft tijdens AO pensioenonderwerpen van 14 maart jl. (Kamerstuk 32 043, nr. 405) een vraag gesteld over de informatie die over het nabestaandenpensioen is opgenomen op het UPO. Ik ben het met de heer Omtzigt eens dat het belangrijk is dat deelnemers met een nabestaandenpensioen met risicodekking weten dat er geen nabestaandenpensioen wordt uitgekeerd als de deelnemer overlijdt na uitdiensttreding. Ik heb hierover overleg gevoerd met de pensioenkoepels, omdat zij verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van de UPO-modellen. Ook de pensioenkoepels vinden dit een belangrijk risico waarop deelnemer gewezen moeten worden. Afgesproken is daarom dat de UPO-modellen 2019 op dit punt worden verduidelijkt. Indien een deelnemer nabestaandenpensioen op basis van risicodekking heeft, wordt het verplicht de volgende tekst op te nemen op het UPO: «Let op: Uw nabestaanden krijgen geen uitkering als u overlijdt en niet meer bij deze werkgever werkt en (mogelijk) ook niet als u overlijdt nadat u met pensioen bent gegaan».

### **Verwachte AOW-leeftijd op Mijnpensioenoverzicht.nl**

De heer Van Weyenberg (D66) heeft tijdens het AO pensioenonderwerpen van 14 maart jl. (Kamerstuk 32 043, nr. 405) een vraag gesteld over het tonen van de te verwachten AOW-leeftijd op Mijnpensioenoverzicht.nl (MPO). Hij verwees hierbij naar een motie van mevrouw Vermeij (PvdA)

en hemzelf<sup>8</sup>. Aan deze motie is reeds uitvoering gegeven, mijn voorgangster heeft Uw Kamer hierover per brief op 3 juni 2016 geïnformeerd.<sup>9</sup> Er is geconcludeerd dat het beter is om alleen de verwachte AOW-leeftijd te tonen zonder bedragen. Hoewel het tonen van bedragen op de verwachte AOW-leeftijd van toegevoegde waarde kan zijn om als deelnemer een inschatting te krijgen van het te verwachten pensioen, zijn de getoonde pensioenbedragen met te veel onzekerheden omgeven. Op MPO is verduidelijkt dat de getoonde AOW-leeftijd de wettelijke AOW-leeftijd is. In een begeleidende tekst wordt erop gewezen dat de AOW-leeftijd naar verwachting verder zal stijgen. Ter indicatie van de verwachte AOW-leeftijd is op MPO een link opgenomen naar de rekentool van de SVB<sup>10</sup>. Op deze manier wordt vanuit MPO en de SVB, en overigens ook via de rekentool van Wijzer in geldzaken, op dezelfde manier gecommuniceerd over de te verwachten AOW-leeftijd.

Op MPO kunnen mensen met behulp van de functionaliteit «*Eerder stoppen of langer doorwerken*» AOW- en pensioenbedragen bekijken op de voor hen geldende wettelijke AOW-leeftijd min twee jaar en plus één jaar (ergo 65,25 en 68,25 jaar bij een AOW-leeftijd van 67 jaar en 3 maanden). Op het moment dat de wettelijke AOW-leeftijd stijgt, worden de leeftijden in bovengenoemde functionaliteit dienovereenkomstig aangepast. De getoonde uitkeringen en aanspraken zijn gebaseerd op de afspraken uit het pensioenreglement. Pensioenbedragen zullen er naar verwachting te rooskleurig uit komen te zien indien in de berekeningen bij een stijgende AOW-leeftijd wordt uitgegaan van gelijkblijvende opbouwpercentages en fiscale facilitering. Indien in de berekeningen wel rekening wordt gehouden met wijzigingen in de opbouw en fiscale faciliteit, is het de vraag of, en hoe, dit een plek krijgt in de pensioenreglementen.

Ik heb van de Stichting Pensioenregister, de uitvoeringsorganisatie van MPO, begrepen dat zij een extra investering gaan plegen in de voorlichting over de (verwachte) AOW- en pensioenleeftijd, en dat zij streven naar meer begrijpelijke communicatie met deelnemers over de gevolgen van de stijging van de AOW-leeftijd. Ik ben blij met deze extra investering.

### **Fiscaal voordeel conversie ouderdomspensioen bij scheiding**

Het lid Omtzigt (CDA) heeft in het kader van de evaluatie van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (Wvps) een vraag gesteld over fiscale prikkels van conversie. Het zou (met name in een kostwinnerssituatie) fiscaal aantrekkelijk kunnen zijn om een dag voor de AOW-leeftijd te gaan scheiden, het ouderdomspensioen te converteren en vervolgens snel te hertrouwen met dezelfde partner. Bij het hertrouwen met dezelfde partner na een conversie blijven er twee uitkeringsstromen bestaan waar apart belasting over wordt geheven. Dit zou qua inkomstenbelasting gunstiger kunnen zijn dan een onverdeeld ouderdomspensioen.

De situatie die de heer Omtzigt schetst is inderdaad in theorie mogelijk. Uit het Burgerlijk Wetboek<sup>11</sup> volgt dat indien gescheiden echtgenoten met elkaar hertrouwen of een geregistreerd partnerschap aangaan, alle gevolgen van het huwelijk van rechtswege herleven alsof er geen echtscheiding heeft plaatsgevonden. Volgens de Hoge Raad is deze bepaling ook van kracht bij toepassing van de Wvps.<sup>12</sup> Indien

<sup>8</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 303.

<sup>9</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 328.

<sup>10</sup> [https://www.svb.nl/int/nl/aow/wat\\_is\\_de\\_aow/wanneer\\_aow/index.jsp](https://www.svb.nl/int/nl/aow/wat_is_de_aow/wanneer_aow/index.jsp)

<sup>11</sup> Artikel 1:166 en artikel 1:80f BW.

<sup>12</sup> Arrest van 11 april 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF2685



ex-echtgenoten met elkaar hertrouwen of zich verzoenen is er geen grond meer voor verevening van pensioenaanspraken tussen hen. Bij conversie ligt dit echter anders. Hier kunnen partijen in beginsel niet meer op terugkomen, het risico is definitief omgezet<sup>13</sup>, waardoor de vereveningsgerechtigde een eigen aanspraak op ouderdomspensioen krijgt. Daarnaast heeft conversie ook andere (definitieve) gevolgen, voor bijvoorbeeld het bijzonder partnerpensioen.

Het betreft overigens geen snelle route, er gaat wel enige tijd over alle handelingen heen. Een echtscheidingsprocedure kost minimaal zes weken. De echtscheidingsbeschikking wordt in de registers van de burgerlijke stand ingeschreven. Na deze inschrijving ontvangt de pensioenuitvoerder een melding van de scheiding via de Basisregistratie Personen. Als het doel van de scheiding is om via conversie twee uitkeringsstromen te verkrijgen, moet er sowieso gewacht worden met een hernieuwd huwelijk of geregistreerd partnerschap tot na de conversie. Nu vindt conversie plaats na een verzoek daartoe van beide ex-partners en met instemming van de pensioenuitvoerder, na de aangekondigde wijziging van de Wvps gaat een pensioenuitvoerder pas over tot conversie na afloop van een nader te bepalen reactieperiode.

Naast de praktische belemmeringen zou het wellicht zelfs mogelijk zijn dat er sprake is van misbruik van recht als ex-partners enkel vanwege fiscaal voordeel scheiden en hertrouwen (fraus legis). Ik ben bereid aan pensioenuitvoerders te vragen dergelijke situaties te monitoren. Indien hier aanleiding toe is, kan worden overwogen maatregelen te treffen ter voorkoming van misbruik.

### **Transparantie uitvoeringskosten pensioenuitvoerders**

Bij de behandeling van de Wet verbeterde premieregeling (Handelingen II 2015/16, nr. 62, item 8) heeft uw Kamer een motie aangenomen van het lid Omtzigt, waarin de regering wordt verzocht om in lagere regelgeving op te nemen dat een pensioenuitvoerder zorgt voor transparantie van alle kosten die ten laste worden gebracht aan de deelnemers in verband met het variabele pensioen.<sup>14</sup> Ik beaam het belang van transparantie van uitvoeringskosten, dat de heer Omtzigt onder de aandacht heeft gebracht. Transparantie van uitvoeringskosten is ten eerste van belang, omdat pensioenuitvoerders (en hun verschillende organen) zo kunnen evalueren of zij kosteneffectief opereren, in vergelijking met andere uitvoerders en in het licht van het gevoerde beleggingsbeleid en behaalde rendement. Vanuit dit oogpunt zijn pensioenuitvoerders reeds per 1 juli 2016 verplicht om de uitvoeringskosten openbaar te maken op hun website. Pensioenfondsen moeten deze gegevens tevens opnemen in het bestuursverslag.

Transparantie van kosten is ten tweede nadrukkelijk ook van belang voor individuele deelnemers met een premieregeling en de keuzemogelijkheid voor een vast of variabel pensioen. Inzicht in onder meer de kosten kan hen helpen een geïnformeerde keuze te maken. In dit kader zijn specifiek de standaardmodellen verbeterde premieregeling van belang, waarover ik u begin dit jaar heb geïnformeerd<sup>15</sup>. Met behulp van deze modellen, die pensioenuitvoerders vanaf 1 januari 2018 verplicht moeten gebruiken, kunnen deelnemers pensioenproducten en pensioenuitvoerders (indien er een shopmogelijkheid aanwezig is) met elkaar vergelijken. Op het model staat informatie over de gevolgen en risico's bij de keuze, waaronder een opgave van de hoogte van de verschillende soorten uitkeringen en de

<sup>13</sup> Kamerstuk 21 893, nr. 5, blz. 22–25.

<sup>14</sup> Kamerstuk 34 255, nr. 21.

<sup>15</sup> Kamerstuk 32 043, nr. 390.

kosten per uitkering. In de pensioenbedragen die op het standaardmodel getoond worden zijn de kosten al verrekend. In laag 2 van de modellen staat een kostenspecificatie. Hiermee is tevens uitvoering gegeven aan de motie van het lid Omtzigt. Voor de volledigheid merk ik op dat hiernaast met de implementatie van de herziene IORP-richtlijn<sup>16</sup> wordt geregeld dat voor premiereregelingen op het UPO informatie over de ingehouden kosten moet worden opgenomen, voor zover deze kosten van invloed zijn op de pensioentoezeggingen.

Naast de motie over transparantie van uitvoeringskosten bij variabel pensioen, zijn er bij de behandeling van de Verzamelwet Pensioenen 2017 vragen gesteld over de kwaliteit van de publicatie van de uitvoeringskosten in het bestuursverslag. Er is toegezegd om de toezichthouders te vragen een onderzoek te doen naar de juistheid en volledigheid van deze publicatie. Ook is toegezegd na te vragen of er ooit sancties zijn opgelegd voor het niet juist of niet volledig publiceren van uitvoeringskosten.<sup>17</sup> De controle op de publicatie van uitvoeringskosten bij pensioenfondsen is belegd bij accountants. Het toezicht is belegd bij DNB en AFM. Het is de taak van de accountant om te controleren of de cijfers in het bestuursverslag geen materiële onjuistheden bevatten. Ook controleert de accountant of de gegevens die elektronisch aan DNB worden verstrekt – waaronder de uitvoeringskosten – overeenkomen met de gegevens waarover hij een controleverklaring heeft afgegeven. AFM houdt toezicht op de communicatie van pensioenfondsen en heeft in dat kader regelmatig sector breed onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van de publicatie van de uitvoeringskosten in de jaarverslagen, gebruikmakend van de jaarstaten. Uit deze onderzoeken blijkt dat de kwaliteit van de publicaties de afgelopen jaren is toegenomen. Kostentransparantie is en blijft een continue aandachtspunt van de AFM. AFM en DNB zien geen aanleiding om aanvullend onderzoek te doen naar de juistheid en volledigheid van de publicatie van de uitvoeringskosten in de bestuursverslagen van pensioenfondsen. Ook is er voor AFM tot nog toe geen aanleiding geweest om gebruik te maken van de sanctiemogelijkheden die zij op grond van de wet richting pensioenfondsen heeft.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>16</sup> Kamerstuk 34 934, nr. 2.

<sup>17</sup> Handelingen II 2016/17, nr. 84, item 10