

Vergaderjaar 2016–2017

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 362**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 april 2017

Tijdens het VAO Pensioenonderwerpen van 19 januari jl. (Handelingen II 2016/17, nr. 42, item 13) heb ik toegezegd navraag te zullen doen naar de opvatting van De Nederlandsche Bank (DNB) over een mogelijke toetsing van 30 bestuurders die nog voor 2000 in functie zijn gekomen. Daarnaast is er een motie van de heer Van Weyenberg (Kamerstuk 32 043, nr. 354) aangenomen waarin de regering wordt verzocht de pensioensector aan te spreken op het voldoen aan de bepalingen met betrekking tot diversiteit in de code pensioenfondsen. Met deze brief informeer ik uw Kamer over de uitvoering van de genoemde toezegging en motie.

#### Diversiteit in pensioenfondsen

In recent bestuurlijk overleg met de pensioensector heb ik het belang van diversiteit naar geslacht en leeftijd in de besturen en andere organen van pensioenfondsen benadrukt. De Pensioenfederatie heeft aangegeven het belang hiervan volledig te onderschrijven. Dit blijkt overigens ook uit de normen inzake diversiteit die de pensioensector zichzelf in de Code Pensioenfondsen uit 2013 oplegt. Binnen het bestuur van de Pensioenfederatie is het onderwerp diversiteit indringend besproken. Om de pensioenfondsen te ondersteunen bij het divers samenstellen van de fondsorganen, heeft de Pensioenfederatie de «Handreiking voor het vergroten van diversiteit» uitgebracht. Verder was de themadag van de Pensioenfederatie voor een groot deel gewijd aan het realiseren van diversiteit binnen de fondsorganen.

Onderwerp van gesprek met de pensioensector was tevens het feit dat verschillende partijen verantwoordelijk zijn voor de diversiteit binnen pensioenfondsen. Niet alleen het fondsbestuur, maar ook de partijen die kandidaten voordragen, zoals de werknemersverenigingen, de werkgeversverenigingen en de verenigingen van pensioengerechtigden hebben hierin een belangrijke rol. Deze partijen moeten immers een divers samengesteld aanbod van kandidaten voordragen. De Monitoring

Commissie Code Pensioenfondsen heeft in haar rapport «Werken aan vertrouwen, rapportage naleving code pensioenfondsen over 2015» geconstateerd dat de pensioensector als geheel het gewenste niveau van diversiteit nog niet behaald heeft. De Monitoring Commissie Code Pensioenfondsen heeft het grote belang van diversiteit benadrukt en een aantal good practices van pensioenfondsen onder de aandacht gebracht waar andere fondsen lering uit kunnen trekken, waaronder:

- voortdurend verzoeken om diversiteit bij voordragende organisaties;
- de start van een kweekvijver/het introduceren van een aspirant bestuurslidmaatschap;
- duidelijk in de profielschets en in de verkiezingsoproep opnemen dat de voorkeur uitgaat naar een diverse samenstelling;
- overleg met voordragende organisaties over invulling van de vacatures conform de diversiteitsdoelstellingen van het fonds.

De pensioensector is zich er van bewust dat permanente aandacht en inzet nodig is om te zorgen voor geschikte besturen binnen pensioenfondsen, die een afspiegeling zijn van de onderneming, bedrijfstak of beroepsgroep en die divers zijn samengesteld.

#### Toetsing van bestuurders

Met DNB heb ik gesproken over haar opvatting ten aanzien van een mogelijke hertoetsing van de 30 bestuurders die reeds voor 2000 in functie zijn gekomen en destijds voor onbepaalde tijd zijn benoemd. DNB benadrukt dat de pensioenregelgeving diverse maatregelen biedt die toezien op de geschiktheid van bestuurders van pensioenfondsen en het functioneren van het bestuur als geheel. DNB voert sinds 2000 een deskundigheids- en betrouwbaarheidstoets (later gewijzigd in een geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets) uit voorafgaand aan de benoeming van bestuurders. Bestuurders die reeds voor het jaar 2000 benoemd waren, worden getoetst bij hun herbenoeming; bestuurders die na het jaar 2000 benoemd zijn, worden bij herbenoeming opnieuw getoetst als de herbenoeming samengaat met een functiewijziging. Met een zittingsduur van maximaal vier jaar en tweemaal de mogelijkheid tot herbenoeming, op basis van de Code Pensioenfondsen, zullen op den duur vrijwel alle bestuurders deze toets ondergaan. Voor bestuurders die langer dan de genoemde termijn in functie zijn, is het aan de fondsen en hiermee aan de sociale partners om de wenselijkheid hiervan te motiveren.

DNB heeft geen wettelijke bevoegdheid om zonder aanleiding ook tussentijds een geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets uit te voeren. Toezicht op het functioneren van het bestuur tijdens de zittingsperiode is juridisch belegd bij de Raad van Toezicht of bij de visitatiecommissie. Daarnaast wordt ook binnen het fonds, op grond van de Code Pensioenfondsen, het functioneren van het bestuur jaarlijks geëvalueerd, waarbij eens in de twee jaar tevens een onafhankelijke derde wordt betrokken. Gelet op deze waarborgen en het horizonkarakter van de problematiek, welke tevens slechts een kleine groep bestuurders betreft, acht ik het niet opportuun over te gaan tot een wetswijziging om de bevoegdheden van DNB uit te breiden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma