

Vergaderjaar 2006–2007

**30 413**

## **Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)**

**C**

### **MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 13 november 2006

De regering heeft met belangstelling kennis genomen van de vragen van de leden van de fracties van CDA, PvdA, VVD, D66, OSF en SGP. De diverse fracties memoreren dat dit wetsvoorstel een groot draagvlak heeft in het pensioenveld. De uitvoerige consultaties van het wetsvoorstel en de bijbehorende lagere regelgeving bij de veldpartijen hebben daaraan bijgedragen. Daarnaast worden met dit wetsvoorstel de afspraken uit het medezeggenschapconvenant en de principes voor goed pensioenfondsbestuur wettelijk verankerd. Het betreft in beide gevallen afspraken tussen het Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties (CSO) en de Stichting van de Arbeid (STAR) respectievelijk de koepels van pensioenfondsen. In het proces zijn dus, naast vertegenwoordigers van pensioenuitvoerders en deelnemers, ook vertegenwoordigers van gepensioneerden betrokken, namelijk via het CSO en de vakbonden. Dit mede naar aanleiding van de vraag van de leden van de VVD-fractie naar de rol van de pensioengerechtigden bij de totstandkoming van dit wetsvoorstel.

#### *Toekomstbestendigheid wetsvoorstel*

De leden van de SGP-fractie vragen zich af of het wetsvoorstel is toegesneden op de toekomst, dit in het licht van de grotere nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de burger. Dit wetsvoorstel laat, aldus deze leden, het tegenovergestelde zien, de bescherming is tot in detail geregeld.

Pensioenen zijn primair een verantwoordelijkheid van de sociale partners. De rol van de overheid is, zoals in de memorie van toelichting uiteen is gezet, het borgen van financiële zekerheid, individuele zekerheid en uitvoeringzekerheid. Dit wetsvoorstel verandert ten principale niets aan deze verantwoordelijkheidsverdeling. Het wetsvoorstel betekent op een aantal punten wel een technische herziening en modernisering ten opzichte van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW). De regering wijst erop dat – voor zover sprake is van meer bescherming – dit de burger juist in staat stelt om meer dan voorheen zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen. Een belangrijke modernisering is bijvoorbeeld de verbetering van de informatiebepalingen. Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat deelnemers en pensioengerechtigden beter geïnformeerd worden over hun regeling, de toeslagverlening en andere zaken. Hiermee kan men op momenten

waarop dat aan de orde is, zoals bij waardeoverdracht, betere keuzes maken. Het wetsvoorstel introduceert voorts het recht om bij beëindiging van de deelneming en bij pensionering een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in een partnerpensioen, zodat de deelnemer zelf een afweging kan maken in welke mate hij of zij het overlijdensrisico wil afdekken. Maar ook op collectief niveau krijgen de deelnemers en pensioengerechtigden de mogelijkheid om de eigen verantwoordelijkheid waar te maken. Dit gebeurt onder meer door de wettelijke verankering van het medezeggenschapsconvenant, waardoor pensioengerechtigden bestuursdeelname in ondernemingspensioenfondsen af kunnen dwingen en deelnemers medezeggenschap kunnen uitoefenen via de verplichte deelnemersraad bij bedrijfstakpensioenfondsen.

#### *Nederland Pensioenland*

Op 23 augustus 2006 is een gemeenschappelijk schrijven van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), de Stichting Opf (Opf) en de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB) verschenen onder de titel «Stimuleer de kracht van pensioenfondsen». De leden van de fractie van de VVD vragen om een reactie op het standpunt van deze drie organisaties dat er een integrale visie noodzakelijk is met betrekking tot de rol die Nederland op het terrein van de aanvullende pensioenen kan spelen.

De genoemde organisaties menen dat een leidende positie van pensioeninstellingen in ons land gerechtvaardigd is, gegeven de pensioenervaring die hier is opgedaan. De regering deelt de visie dat Nederland een uitstekende uitgangspositie heeft om een vooraanstaande rol te blijven spelen op het terrein van de aanvullende pensioenen. De bedoelde uitgangspositie is bereikt binnen de kaders van het huidige stelsel. Bij alle ontwikkelingen die zich binnen Europa voordoen acht de regering het dan ook van belang om de voordelen van dat stelsel te willen bewaren. In concreto betekent dit dat bij het kabinetsbeleid voortdurend voorop staat dat de wezenskenmerken van het Nederlandse pensioenstelsel – te weten collectiviteit en solidariteit – behouden kunnen worden. De verplichtstelling is daar onlosmakelijk mee verbonden.

In dit verband is het kabinet een discussie gestart met betrekking tot de modernisering van de uitvoeringsstructuur voor pensioenregelingen. Deze discussie is in de eerste plaats gestart om de wezenskenmerken van het stelsel in stand te kunnen houden. Dat laat onverlet dat in deze discussie inderdaad gekomen zal moeten worden tot een integrale visie op de ontwikkelingen in Europa en daarbinnen de positie van de Nederlandse pensioenfondsen. Bij de discussie over het uitvoeringsmodel zal het kabinet ook de vraag betrekken op welke wijze volop gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die de Europese richtlijn betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (richtlijn 2003/41/EG) ons biedt. De aspecten die de drie eerdergenoemde organisaties in hun schrijven aangeven zullen waar nodig dan ook bij de discussie worden betrokken. Daarbij past wel de kanttekening dat niet alle aspecten tot het terrein van het wetsvoorstel Pensioenwet behoren. Tot slot is hierbij relevant dat de Tweede Kamer de regering bij motie heeft verzocht om de bestuursstructuur tegen het licht te houden om te bezien of deze voldoende toekomstbestendig is en de Kamer uiterlijk op 1 april 2007 op de hoogte te stellen van haar bevindingen en daarbij – indien nodig – concrete voorstellen te doen voor mogelijke verbeteringen (Kamerstukken II 2006/2007, 30 413, nr. 68).

#### *Internationale fiscale aspecten*

De leden van de fractie van het CDA stellen dat elders in de EU gevestigde

pensioenfondsen gebruik zouden kunnen maken van een bronvrijstelling, terwijl binnenlandse pensioenfondsen de ingehouden dividendbelasting dienen terug te vragen bij de Belastingdienst. Zij vragen zich af of hier niet sprake is van discriminatie van binnenlandse pensioenfondsen en waarom er niet voor gekozen is om ook voor binnenlandse pensioenfondsen een bronvrijstelling te introduceren. De leden van de CDA-fractie hebben ten aanzien van deze punten om een reactie gevraagd. Daarnaast hebben zij in dit verband gevraagd of Nederland een aantrekkelijk vestigingsland voor pensioenfondsen blijft of niet.

Wat betreft het antwoord op de eerste vraag verwijst de regering naar de Memorie van Antwoord bij het wetsvoorstel «Werken aan winst» (Kamerstukken I 2006/07, 30 572, C), zoals dat op 6 november jongstleden door de leden van uw Kamer is ontvangen.

Ten aanzien van de vraag of Nederland een aantrekkelijk vestigingsland blijft voor pensioenfondsen luidt het antwoord bevestigend. Het procedurele aspect of dividendbelasting vóóraf of achteraf wordt verminderd (bronvrijstelling of teruggaafprocedure) speelt wat betreft de Nederlandse concurrentiepositie op het terrein van pensioenen immers een zeer ondergeschikte rol. Veel belangrijker is of er een gunstig fiscaal regime voor pensioenfondsen en vermogensbeheerders van toepassing is en of een land over een goede expertise op het terrein van pensioenen beschikt. In beide opzichten onderscheidt Nederland zich in internationaal verband in positieve zin. In dat verband kan bijvoorbeeld worden gewezen op de dit jaar doorgevoerde aanpassing van de regeling voor het fonds van gemene rekening, waarmee het al goede Nederlandse vestigingsklimaat voor vermogenbeheerders verder is versterkt (Besluit van 27 maart 2006, nr. CPP2005/2729M, Stcrt. nr. 65).

#### *Portabilityrichtlijn*

De CDA-fractie vraagt hoe de bepalingen in het wetsvoorstel betreffende internationale waardeoverdracht zich verhouden tot het voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de overdraagbaarheid van aanvullende pensioenrechten (COM (2005) 507 final) en welke aanpassingen moeten plaatsvinden indien genoemd richtlijnvoorstel wordt aanvaard. De leden van de VVD-fractie dringen er bij de regering wederom op aan om een Europese richtlijn voor de overdraagbaarheid van pensioenen te blokkeren en vragen de regering of deze bereid is een dergelijke blokkade op te werpen. De VVD-fractie stelt dat een belangrijke overweging hierbij is dat «er geen goed geld naar kwaad geld» moet worden gebracht.

De onderhandelingen over het voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de overdraagbaarheid van aanvullende pensioenrechten zijn op dit moment in volle gang, zowel in de Europese Raad als in het Europese Parlement. In beide organen verlopen die onderhandelingen op zijn zachtst gezegd moeizaam en is de uitkomst ervan nog onbekend en ook onvoorspelbaar.

Tijdens de behandeling in de Tweede Kamer van onderhavig wetsvoorstel is een motie (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 74) aanvaard waarin de regering wordt gevraagd te bewerkstelligen dat de Europese Unie niet overgaat tot een communautair geregelde opzet van de overdraagbaarheid van Europese pensioenen binnen de Unie.

De vrijwel kamerbrede steun voor deze motie heeft ertoe geleid dat de regering zich onmiddellijk aan deze oproep heeft geconformeerd. Bij de eerste mogelijkheid na de plenaire behandeling in de Tweede Kamer is in de onderhandelingen in de raads werkgroep in Brussel door Nederland een algemeen voorbehoud gemaakt tegen de richtlijn en tevens heeft Nederland aangegeven dat het een richtlijn wil zonder een recht op waardeoverdracht. Op grond van zo'n richtlijn zal, in de woorden van de

VVD-fractie, «geen goed geld naar kwaad geld» kunnen stromen. Het doel van de VVD-fractie wordt zo dus gerealiseerd, zonder dat de regering naar het zware veto-instrument moet grijpen.

Gezien het bovenstaande is de verhouding tussen de bepalingen over internationale waardeoverdracht en het recht op waardeoverdracht uit het richtlijnvoorstel voor Nederland dus niet aan de orde. Overigens bevat het richtlijnvoorstel naast een recht op waardeoverdracht nog andere elementen die zouden kunnen leiden tot een aanpassing van de Nederlandse wetgeving. De uitkomst van de onderhandelingen over het richtlijnvoorstel zijn echter zo ongewis, dat het niet mogelijk is om op dit moment aan te geven welke aanpassingen te verwachten zijn. In ieder geval streeft de regering er in de onderhandelingen naar het aantal aanpassingen tot een minimum te beperken, te meer daar alle zaken die in het richtlijnvoorstel zijn opgenomen in Nederland al goed geregeld zijn.

#### *directeur-grotaandeelhouder*

De leden van de VVD-fractie vragen welke principiële motieven ten grondslag liggen aan de keuze van de regering om de directeur met een belang van tenminste 10% in de onderneming aan te merken als directeur-grotaandeelhouder, die buiten de Pensioenwet valt. Heeft een dergelijke (soms kleine) aandeelhouder altijd voldoende invloed op de pensioen-situatie van de vennootschap, en wat rechtvaardigt het verschil in behandeling tussen de directeur-grotaandeelhouder en de gewezen werknemer als bedoeld in artikel 49, tweede lid Pensioenwet.

Om met deze laatste vraag te beginnen: ongeacht of een gewezen werknemer directeur-grotaandeelhouder wordt of niet, is het tweede lid van artikel 49 op hem van toepassing. Dat betekent dat hij, indien de pensioenregeling in de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting gedurende 10 jaar voorziet, en hij winst uit onderneming geniet, van die mogelijkheid gebruik kan maken.

De vraag naar de definitie van directeur-grotaandeelhouder (de vraag hoe groot het belang in de vennootschap moet zijn om van directeur-grotaandeelhouder in de zin van de pensioenwetgeving te spreken) is door de regering aan de SER voorgelegd in de adviesaanvraag d.d. 2 mei 2000 over de Pensioenwet. De SER heeft de voorkeur uitgesproken voor een criterium van 50%. Op uitdrukkelijk verzoek van het MKB heeft de regering nadien evenwel uiteindelijk gekozen voor het criterium zoals dat ook in de PSW al is opgenomen, te weten een belang van tenminste 10%. Door de voorkeur van het MKB, waar veel directeur-grotaandeelhouders in werkzaam zijn, te volgen is naar de mening van de regering het best gewaarborgd dat het gekozen criterium goed aansluit bij de praktijk. Dat betekent dat ervan uit mag worden gegaan, dat bij een belang van tenminste 10% in de vennootschap sprake is van een zodanige zeggenschap in de afspraken in de vennootschap omtrent het pensioen van de directeur-grotaandeelhouder, dat niet meer gesproken kan worden van werknemerschap.

De leden van de fracties van D66 en OSF stellen enkele vragen over de directeur-grotaandeelhouder. De directeur-grotaandeelhouder kan, zo bevestigt de regering, deels eigen beheer voeren en zijn pensioenvoorziening deels bij een verzekeraar onderbrengen. Ook indien de directeur-grotaandeelhouder zijn pensioenvoorziening (deels) bij een verzekeraar onderbrengt, valt dat pensioen buiten de Pensioenwet. Indien de directeur-grotaandeelhouder verplicht is aangesloten bij een beroeps-pensioenfonds valt zijn pensioen onder de Wvfb.

De leden van de fracties van D66 en OSF stellen enkele vragen over de directeur-grotaandeelhouder in relatie tot de Wet Verevening Pensioen-

rechten bij Scheiding (WVPS). Waarom vindt de minister het noodzakelijk om het pensioen dat in eigen beheer wordt opgebouwd, en dus buiten de Pensioenwet valt, wel onder de reikwijdte van de WVPS te brengen, is de eerste vraag die zij in dit verband stellen.

Uit deze vraag zou kunnen worden afgeleid dat de werkingssfeer van de WVPS is gewijzigd. Dat is niet het geval. Zowel vóór als na inwerkingtreding van de Pensioenwet valt het pensioen van de directeur-groootaandeelhouder, ongeacht of dit in eigen beheer wordt gehouden dan wel bij een verzekeraar wordt ondergebracht, onder de WVPS. Om dit te bereiken is in het wetsvoorstel IPW voorzien in een aanpassing van de WVPS die ertoe strekt de werkingssfeer van de WVPS in stand te houden. Daarbij heeft de regering, het advies van de Raad van State op de Pensioenwet in aanmerking genomen, overwogen dat de wijziging die uit de Pensioenwet voor de directeur-groootaandeelhouder voortvloeit niet moet leiden tot veranderingen in de bescherming die de (ex-)partner van de directeur-groootaandeelhouder heeft tegen beslissingen van de directeur-groootaandeelhouder omtrent het pensioen. Hiermee is de tweede vraag die deze leden over dit onderwerp stellen beantwoord, te weten de vraag waarom de bescherming van de Pensioenwet voor de directeur-groootaandeelhouder en zijn (ex-)partner niet nodig is en die van de WVPS wel.

Naar het oordeel van de regering is voor een verdergaande bescherming van de (ex-)partner van de directeur-groootaandeelhouder, bijvoorbeeld door in de wet voor alle gevallen een afstortingsverplichting van het vervende ouderdomspensioen op te nemen, geen aanleiding.

#### *In Nederland verblijvende buitenlandse werknemers*

In de memorie van toelichting bij het onderhavige wetsvoorstel staat dat op in Nederland werkzame buitenlandse werknemers de Pensioenwet niet van toepassing is, indien zij tijdelijk in Nederland werken. Tijdelijk wordt gedefinieerd als een periode van maximaal 5 jaar. De leden van de VVD-fractie vragen zich af waarom die tijdelijke buitenlandse werknemers niet zelf de keuze wordt gelaten of zij beschermd willen worden door de Pensioenwet. Waarom worden ze niet – gelijk de DGA – buiten de Pensioenwet gehouden?

De vraag of een buitenlandse werknemer onder de Pensioenwet valt, wordt vooral bepaald door het Europese Verdrag voor verbintenissen uit Overeenkomsten (EVO). Er is om die reden geen ruimte voor de nationale wetgever om buitenlandse werknemers zelf de keuze te laten tot wel of niet onder de Pensioenwet vallen, of geheel buiten de Pensioenwet te laten vallen. Dit verdrag stelt dat bij een overeenkomst waarbij buitenlandse aanknopingspunten zijn, partijen in beginsel vrijheid van rechtskeuze hebben. Echter, de dwingendrechtelijke bepalingen van het zogeheten objectief toepasselijk recht kunnen niet verloren gaan. Hoofddregel is dat het recht van het land geldt waar de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht, zelfs wanneer hij tijdelijk in een ander land werkt. Wanneer hij langer dan tijdelijk in een ander land werkt, geldt het recht van dat land.

#### *Witte vlekken*

De leden van de fracties van D66 en OSF juichen toe dat de regering de ambitie heeft om witte vlekken te bestrijden. De fracties vragen zich wel af of dit met de Pensioenwet zal lukken. Anders dan de leden van de D66- en OSF-fractie twijfelt de regering er niet aan dat de Pensioenwet mede bijdraagt tot vergroting van het aantal werknemers dat een aanvullend pensioen opbouwt. Door beperking van de minimum toetredingsleeftijd tot 21 jaar en de wacht- en drempeltijd tot 2 maanden zullen meer werknemers in de gelegenheid komen aanvullend pensioen op te bouwen. Daarmee bevordert de regering dat werkgevers, die een pensioenregeling

hebben, dat ook waar maken voor een groter deel van hun personeel. Weliswaar is er ook nog een aantal werkgevers, dat pensioen niet in het arbeidsvoorwaardenpakket heeft zitten. Blijkens het laatste onderzoek naar de omvang van de witte vlek op pensioengebied is het percentage werkgevers, dat een pensioenregeling kent, tussen 1996 en 2001 gestegen van 73% naar 84% (SER, 2002). Sociale partners kunnen deelname aan een overeengekomen pensioenregeling door tussenkomst van de minister verplicht stellen voor een bedrijfstak of sector, conform de Wet verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000). De regering heeft geen signalen dat haar voorstellen in de Pensioenwet voor sociale partners aanleiding zijn om van het instrument van de verplichtstelling minder gebruik te gaan maken.

#### *Late pensioentoezegging*

De fracties van D66 en OSF vragen zich af waarom de mogelijkheid van uitgestelde financiering bij een late pensioentoezegging in het wetsvoorstel niet is opgenomen. Het mag immers zo zijn, aldus deze leden, dat er weinig gebruik van deze regeling wordt gemaakt maar daar staat tegenover dat de gevallen waarin er van deze regeling gebruik is gemaakt er vaak over het verleden anders geen toezegging zou zijn gedaan. Het voorstel dreigt zo een kleine groep potentieel gerechtigden bijzonder hard te raken. Ook valt dit moeilijk te verenigen, zo menen deze leden, met het streven van de minister om ook de laatste stukjes witte vlek weg te werken.

De fracties van D66 en OSF doelen hier op – de in de Pensioenwet vervallen – mogelijkheid van artikel 2, derde lid, onder a van de PSW. Op grond van die bepaling hoeft de werkgever die zijn werknemer pas vlak voor zijn pensioen een pensioentoezegging doet, die pensioentoezegging niet onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Voor het nakomen van een dergelijke toezegging is de werkgever dan dus zelf verantwoordelijk: betrokkene heeft dan dus een aanspraak op uitkering jegens de werkgever, en niet jegens de pensioenuitvoerder, met alle risico's vandien. Er is dus niet zozeer sprake van uitgestelde financiering, maar van niet zeker gestelde financiering. Zoals in de memorie van toelichting bij de Pensioenwet (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 3, blz. 46) is uiteengezet, meent de regering dat werknemers die pas op zo'n laat moment pensioen toegezegd krijgen, dezelfde bescherming verdienen voor wat betreft de rechtszekerheid van dat pensioen, als werknemers die al eerder pensioen toegezegd hebben gekregen. Om die reden geldt voor een dergelijke late toezegging op grond van de Pensioenwet de onderbrengingsplicht wel. Voor de volledigheid zij in dit verband nog opgemerkt, dat indien de werkgever een uitkering toezeft op een nog later moment, namelijk het moment waarop het dienstverband al echt is verbroken, geen sprake is van pensioen in de zin van de Pensioenwet, en de onderbrengingsplicht dus niet geldt.

#### *Toetredingsleeftijd*

De leden van de CDA-fractie hebben enkele vragen gesteld over de toetredingsleeftijd. Mede door de nog niet goed gekeurde portability richtlijn is in de Pensioenwet als maximumleeftijd 21 jaar opgenomen. Vindt de minister niet dat door het opnemen van een minimumleeftijd de wetgever (Europa?) op de stoel van de CAO-partijen gaat zitten? Zoals meerdere keren opgemerkt is de inhoud van de pensioenovereenkomst primair een zaak van werkgever en werknemer, dat blijkt ook uit het aantal deelnemers waarvoor momenteel een toetredingsleeftijd geldt van 21 jaar of jonger (58,8% – MvT pagina 29). Is het niet zo dat in pensioenregelingen waarin de leeftijd hoger ligt, daar bewust voor gekozen is? Zou

het opnemen van een lagere toetredingsleeftijd uit kosten oogpunt niet tot een lager ambitieniveau leiden?

De regering ondersteunt een zo groot mogelijke deelname van werknemers aan aanvullende pensioenregelingen. De regering onderkent het belang van gelijke behandeling in pensioenregelingen. Aan de andere kant heeft de regering ook begrip voor de administratieve lasten die voortvloeien uit het laten deelnemen in een pensioenregeling van deelnemers met kleine, tijdelijke arbeidscontracten. Daarom heeft de regering een afweging gemaakt en is gekomen met het voorstel een wettelijke regeling te treffen die het sociale partners niet mogelijk maakt werknemers van 21 jaar of ouder uit te sluiten van deelname in de pensioenregeling. Daarmee gaat de wetgever niet op de stoel van de CAO-partijen zitten, maar wordt wel een grens gesteld waarbinnen de CAO-partijen afspraken kunnen maken over de aanvullende pensioenregeling. De leden van de CDA-fractie vragen zich voorts af of sociale partners niet bewuster gekozen hebben voor een minimum toetredingsleeftijd hoger dan 21 jaar. Dat zo zijnde maakt niet dat de afweging voor de regering anders uitvalt. Het opleggen van een minimum toetredingsleeftijd leidt niet noodzakelijkerwijs tot verlaging van het ambitieniveau in de pensioenregeling. In die situaties waarin het opleggen van een minimumleeftijd de regeling duurder maakt kunnen sociale partners er immers ook voor kiezen in de sfeer van de premiestelling of de wijze van uitvoering van de regeling veranderingen aan te brengen.

#### *Wachttijd*

De leden van de CDA-fractie wijzen erop dat door de wachttijd van twee maanden met name de uitzendbranche in de problemen komt. De leden vragen of de regering kan aangeven of het mogelijk is, in lijn met artikel 7:649 lid 5 BW, artikel 13 lid 2 geheel of gedeeltelijk niet van toepassing te verklaren op de uitzendbranche, zoals door de ABU is voorgesteld. Ook de leden van de VVD-fractie vragen de regering om in te gaan op deze suggestie. De leden van de CDA-fractie geven verder aan dat indien dit niet mogelijk is, zij graag het voorstel van OPF steunen om 2 jaar na invoering van de Pensioenwet de werking van een wachttijd of drempelperiode van 2 maanden met name in de uitzendbranche te evalueren. Naar aanleiding van het beperken van de wachttijden en drempelperiodes tot twee maanden (via amendement nr. 39, Kamerstukken II 2006/07, 30 413) vragen de leden van de D66-fractie de regering of zij een mogelijkheid ziet om in situaties waar dit objectief te rechtvaardigen is van het verbod op wachttijden en drempelperiodes af te wijken. Dit omdat er in bepaalde branches veel kortlopende dienstverbanden zijn.

In antwoord op deze vragen merkt de regering het volgende op. Technisch gezien is het mogelijk om de uitzendbranche van het genoemde artikellid uit te zonderen. Dit vergt wel wetswijziging. De regering ziet in dit stadium echter geen directe aanleiding om dit betreffende artikel aan te passen, omdat dit haaks staat op de bedoeling van de indieners van het amendement. De regering is zich er wel van bewust dat de bepaling in specifieke sectoren tot problemen kan leiden en staat, net als de leden van de CDA-fractie, positief tegenover het voorstel van het Opf om 2 jaar na invoering van het wetsvoorstel Pensioenwet de werking van een wachttijd of drempelperiode te evalueren. Indien nodig kan dan alsnog de termijn voor de uitzendbranche worden verlengd.

#### *Wachttijd en nabestaandenpensioen*

Met de aanvaarding van amendement 39 is een maximale wachttijd ingevoerd van twee maanden. De bedoeling van dit amendement is dat werknemers zo min mogelijk worden uitgesloten van pensioenopbouw. De

leden van de CDA-fractie vragen nu of de regering kan aangeven of bij regelingen met nabestaandenpensioen op opbouwbasis, ook tijdens de wachttijd het pensioen op opbouwbasis gedekt moet worden, of dat risicobasis voldoende is.

De regering is van mening dat het aan werkgever en werknemer is om te bepalen wat voldoende is. Werkgever en werknemer zijn vrij om afspraken te maken over pensioen, dus ook over het nabestaandenpensioen. Dit betekent dat zij ook zelf kunnen bepalen of dit nabestaandenpensioen op opbouwbasis of risicobasis is, of een mengvorm betreft. Denkbaar is, dat gedurende de wachttijd voor het ouderdomspensioen, de dekking voor het nabestaandenpensioen op risicobasis plaatsvindt, zodat voorkomen wordt dat bij beëindiging van de deelname voordat de wachttijd verstreken is een bijzonder kleine aanspraak geadmistreerd moet blijven worden.

Verder vragen de leden van de CDA-fractie of een uitvoerder voor het verwerven van de aanspraken op nabestaandenpensioen tijdens de wachtperiode als opschortende voorwaarde mag stellen dat de (risico) premie door de werkgever is voldaan.

Het antwoord op deze vraag luidt ontkennend. Dit wetsvoorstel staat niet toe dat een pensioenfonds uitgaat van het principe «geen premie, geen recht» door bijvoorbeeld een algemeen beding in statuten of reglementen op te nemen op grond waarvan het recht op uitkering afhankelijk wordt gemaakt van de vraag of de premie is betaald. Zoals ook in de nota naar aanleiding van het nader verslag (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 24) is gemeld, hebben pensioenfondsen voldoende mogelijkheden om het betalen van premie door werkgevers af te dwingen. Ook een verzekeraar mag een dergelijke opschortende voorwaarde niet stellen, en zal in geval van premienalatigheid de procedure van artikel 28 moeten volgen.

#### *Emeritaatfondsen*

De leden van de CDA-fractie vragen naar de stand van zaken voor de diverse emeritaatfondsen.

Momenteel voert DNB overleg met de emeritaatfondsen over de wijze waarop de fondsen aan de eisen van de Pensioenwet kunnen voldoen. Duidelijk is al geworden dat er geen simpele oplossing voorhanden is die voor alle fondsen gelijkmatig toepasbaar is. De verschillen die bestaan tussen de verschillende emeritaatfondsen zijn hier debet aan. Samen met de fondsen kijkt DNB naar de beste invulling van het (eventuele) toezicht op de verschillende fondsen. Maatwerk en een open dialoog staan daarbij voorop. DNB zal voor 1 mei 2007 rapporteren over de uitkomsten hiervan. DNB zal eerst kijken of bij de individuele fondsen sprake is van «verzekeren». Is dat het geval, dan is de vraag aan de orde of de fondsen onder toepassing van de PW vallen. Omdat er bij gemeenten en predikanten geen sprake is van werkgever-werknemerrelatie, is toepassing van de Pensioenwet alleen mogelijk als de betreffende predikanten vragen hen voor de toepassing van de Pensioenwet gelijk te stellen met werknemer. Een dergelijk verzoek heeft de regering inmiddels ontvangen van de PKN. Voor inwerkingtreding van de Pensioenwet zal deze aanwijzing worden afgegeven.

#### *ZZP-ers en de verplichtstelling*

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de achtergrond van het feit dat in sommige bedrijfstakken al gekozen is voor verplichtstelling van de aldaar werkzame ZZP-ers.

Met name in bedrijfstakken waar het fenomeen van de ZZP-er al geruime tijd bestaat en waar onder ZZP-ers draagvlak bestaat voor deelname aan

de pensioenregeling hebben sociale partners ervoor gekozen om ZZP-ers onderdeel te laten zijn van de verplichtstelling.

De mogelijkheid dat ZZP-ers deelnemen in een bedrijfstakpensioenfonds, hetzij vrijwillig, hetzij verplicht, is één van de mogelijkheden die de regering meeneemt in het onderzoek dat aan de Tweede Kamer is toegezegd en waarover het kabinet uiterlijk 1 april 2007 zal rapporteren.

#### *Vrijwillige voortzetting*

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd waarom de periode van maximaal 10 jaar voor vrijwillige voortzetting gehonoreerd is en er niet gekozen is voor een periode tot aan de pensioendatum. De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of de regering zich nog gebonden acht aan de afspraken in het kader van de taakafbakening.

De regering is terughoudend met het creëren van een ruime mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting. Pensioenfondsen zijn door sociale partners opgerichte specifieke instellingen voor de uitvoering van arbeidsvoorwaardelijke aanvullende pensioenregelingen voor werknemers. Een ander kenmerk van pensioenfondsen is dat deze uitvoering op een collectieve en solidaire basis plaatsvindt. In die zin is de vrijwillige voortzetting van pensioenregelingen door ex-werknemers een vreemde eend in de bijt. Het gaat in geval van vrijwillige voortzetting immers om een puur individuele pensioenvoorziening, zonder onderliggende basisregeling. Dergelijke voorzieningen behoren binnen het Nederlandse driepijler-systeem in beginsel tot het exclusieve terrein van verzekeraars.

De mogelijkheid voor voormalige werknemers (die bijvoorbeeld een eigen bedrijf starten) om hun pensioenregeling tijdelijk bij een pensioenfonds voort te zetten, vormt de enige uitzondering op deze taakverdeling tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Omdat het om een uitzondering op de regel gaat dat pensioenfondsen in beginsel geen individuele verzekeringen voor niet-werknemers uitvoeren, is de mogelijkheid om de pensioenregeling vrijwillig voort te zetten begrensd in de tijd. De verruiming van de mogelijkheid voor vrijwillige voortzetting door zelfstandigen doet daar niets aan af, zeker gezien de relatief kleine groep die nu gebruik maakt van deze mogelijkheid (ca. 10 000 mensen). Wanneer vrijwillige voortzetting mogelijk zou worden voor een periode tot aan de pensioendatum en het beginsel van een tijdelijke regeling dus zou worden losgelaten, zou de marktordening tussen pensioenfondsen en verzekeraars een fundamentele wijziging ondergaan. De regering acht dit vanuit het oogpunt van concurrentievervalsing onwenselijk. In het kader van de onderzoeken die zijn toegezegd naar zzp-ers en het uitvoeringsmodel naar aanleiding van de motie De Vries/Vendrik respectievelijk Mosterd c.s. (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 78, en Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 68) komt de regering op deze materie terug.

Verder hebben de leden van de CDA-fractie gevraagd of oudere zelfstandigen het de laatste jaren zonder pensioenopbouw moeten doen. In dit verband hebben deze leden opgemerkt dat het sluiten van een verzekering voor een korte periode vaak erg duur is.

Het is uiteraard aan ex-werknemers op welk moment zij eventueel een oudedagsvoorziening via een verzekering op basis van het lijfrenteregime willen regelen. Door de verlenging van de maximale periode voor vrijwillige voortzetting wordt de keuzevrijheid immers op geen enkele wijze beperkt. Sterker nog, deze is door de verlenging van de periode van vrijwillige voortzetting alleen maar toegenomen. Indien een vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling van tien jaar ertoe leidt dat daarna alleen nog een lijfrentevoorziening voor een beperkte duur kan worden afgesloten, kan het wellicht verstandig zijn om de vrijwillige voortzetting op een eerder moment te beëindigen of hier helemaal geen gebruik van te maken. De periode van tien jaar voor vrijwillige voortzetting is immers

een maximale periode, zodat er alle ruimte voor zelfstandigen is om de pensioenregeling voor een kortere periode vrijwillig voort te zetten.

De leden van de PvdA-fractie hebben enkele technische vragen over de in artikel 49 geregelde vrijwillige voortzetting. Zij vragen naar de betekenis van de term «ontslag» en de formulering «veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid» uit het tweede lid van artikel 49. Tevens vragen zij of pensioenfondsen voor de vaststelling of sprake is van arbeidsongeschiktheid moeten aansluiten bij de Wet Wia of dat het hen vrij staat eigen criteria te ontwikkelen. In antwoord op de eerste vraag kan worden opgemerkt dat de tekst van artikel 49, tweede lid, is gewijzigd door middel van de derde nota van wijziging (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 25) en vervolgens door de aanvaarding van amendement nr. 75 is vernummerd tot derde lid. De term «ontslag» is hierbij vervangen door de term «beëindiging van de dienstbetrekking». De formulering «veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid» staat evenmin meer in artikel 49. In antwoord op de tweede vraag kan worden opgemerkt dat op grond van artikel 49 van de Pensioenwet, evenals op grond van artikel 6 van de Regeling taakafbakening pensioenfondsen, niet is ingevuld welke criteria voor de vaststelling van arbeidsongeschiktheid moeten gelden. Dat betekent dat pensioenfondsen in principe eigen criteria kunnen ontwikkelen, maar in de praktijk is het gebruikelijk om aan te sluiten bij de vaststelling door het UWV.

De leden van de fracties van D66 en OSF hebben gevraagd of ex-werknemers die nu minder dan tien jaar uit dienst zijn ook nog van de regeling voor vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling gebruik kunnen maken.

Dit is niet het geval. De tekst van het wetsvoorstel is helder op dit punt. De verlengde termijn van tien jaar geldt alleen aansluitend aan de beëindiging van de dienstbetrekking. In geval van werknemers die nu reeds uit dienst getreden zijn, en niet of niet meer vrijwillig voortzetten, kan van een aansluitende vrijwillige voortzetting geen sprake zijn.

#### *Behandeling cdc-regelingen in de Pensioenwet*

De leden van de fractie van D66 en OSF hebben gevraagd waarom het de bedoeling van de regering is dat sommige ondernemingen gedwongen worden om over te stappen op (individuele) beschikbare premieregelingen, omdat zij aangeven dat de regering niet genegen is ruimte te scheppen in de Pensioenwet voor cdc-regelingen.

De veronderstelling van deze leden dat de regering niet genegen zou zijn om ruimte te scheppen voor cdc-regelingen is onjuist. Dit wetsvoorstel bevat die ruimte wel. Daar waar nog knelpunten aanwezig waren, zijn deze inmiddels weggenomen. Dat betrof ten eerste de aanvankelijke eis dat het eigen vermogen zich gedurende langer dan een jaar beneden het vereiste minimale niveau moet bevinden, vóórdat tot korting van verworven pensioenaanspraken en -rechten kan worden overgegaan. Deze eis is komen te vervallen en is vervangen door de eis dat de toezichthouder binnen een maand moet worden geïnformeerd over een gerealiseerde korting van pensioenaanspraken en/of -rechten. Ten tweede is de voorwaarde van voorafgaande instemming van de toezichthouder vervallen. De meerwaarde van dit instemmingvereiste is beperkt, omdat de toezichthouder reeds moet instemmen met een kortetermijnherstelplan, waarvan de mogelijke korting van pensioenaanspraken en -rechten onderdeel kan uitmaken.

Met de bovengenoemde aanpassingen is ook door de pensioenkoepels onderkend dat de nog aanwezige mogelijke obstakels in dit wetsvoorstel voor cdc-regelingen zijn weggenomen. Zo heeft het Opf in haar derde «position paper» over de Pensioenwet, in reactie op de nota naar aanleiding van het nader verslag (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 24),

aangegeven verheugd te zijn over de wijze waarop de regering is ingegaan op de door het Opf naar voren gebrachte knelpunten, waaronder niet in de laatste plaats die met betrekking tot cdc-regelingen. Aan het feit dat een cdc-regeling op grond van de Pensioenwet als een uitkeringsovereenkomst dan wel een premieovereenkomst moet worden gekarakteriseerd, kan eveneens niet de conclusie worden verbonden dat de regering geen ruimte voor cdc-regelingen wil scheppen. Zoals de regering reeds eerder heeft aangegeven is voor de karakterisering van de pensioenovereenkomst bepalend welke verwachtingen de deelnemers aan deze overeenkomst mogen verbinden, nádat de inhoud van de pensioenregeling reeds in alle vrijheid door sociale partners is bepaald. De inhoud van de pensioenregeling bepaalt dus het antwoord op de vraag of sprake is van een premie-, een kapitaal-, of een uitkeringsovereenkomst, en niet andersom. Afhankelijk van deze inhoud zal er altijd sprake blijken te zijn van een toegezegde premie van een bepaalde hoogte aan de deelnemers, een toegezegd kapitaal van een bepaalde hoogte op de pensioendatum aan de deelnemers of een toegezegde uitkering van een bepaalde hoogte op de pensioendatum aan de deelnemers. Meer smaken zijn er niet. Ook in een cdc-regeling zal dus altijd sprake zijn van één van deze drie vormen van (afnemende) risico's voor de deelnemers in een pensioenregeling, waarbij op basis van de inhoud van de pensioenregeling (en niet op basis van de benaming) en de communicatie daarover met de deelnemers, zal moeten worden beoordeeld van welke soort pensioenovereenkomst sprake is.

#### *Bescherming gepensioneerden bij (overgang naar) cdc-regelingen*

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd nog eens uit te leggen waarom de regering van mening is dat gepensioneerden, van wie het pensioen is opgebouwd tijdens een periode dat in de toezegging geen beperking was aangebracht voor de opbouw van aanspraken en de verlening van toeslagen, bij overschrijding van een maximum premieniveau, in de Pensioenwet voldoende zijn beschermd bij invoering van een toezegging op basis van collectieve beschikbare premie.

Bij de beantwoording van deze vraag dient vooropgesteld te worden dat er twee situaties met betrekking tot de beperking van aanspraken moeten worden onderscheiden. Ten eerste kan de opbouw van aanspraken voor uitsluitend het komende jaar worden beperkt als de premie niet (volledig) kostendekkend is. De opname van deze maatregel in het pensioenreglement kan onder de Pensioenwet niet langer door De Nederlandsche Bank (DNB) worden voorgeschreven («gesplitste kortingsregel»), maar pensioenfondsen kunnen deze maatregel onder de Pensioenwet nog steeds wél zelf toepassen als zij dat noodzakelijk achten. Ten tweede kunnen bestaande pensioenaanspraken (en/of pensioenuitkeringen) worden gekort, indien de dekkingsgraad van een pensioenfonds beneden de 105 procent is gedaald en de andere sturingsmiddelen – met uitzondering van het beleggingsbeleid – reeds maximaal zijn ingezet. De regering beschouwt de inzet van deze maatregel als een uiterste redmiddel om de financiële positie van het pensioenfonds te herstellen.

Een beperking van de opbouw van aanspraken voor het komende jaar kan per definitie alleen betrekking hebben op de actieve deelnemers; gepensioneerden kunnen hier dus nooit nadeel van ondervinden, ongeacht het karakter van de huidige pensioenovereenkomst. Wanneer tijdens de periode dat het pensioen van een gepensioneerde is opgebouwd geen beperking was aangebracht in de verlening van toeslagen, en dus sprake is geweest van onvoorwaardelijke toeslagverlening, kan ook de indexatie van het pensioen van gepensioneerden niet worden beperkt als gevolg van een wijziging van de inhoud van de pensioenregeling. Op grond van artikel 19 van de Pensioenwet kunnen de opgebouwde pensioenaanspraken immers niet worden gewijzigd als gevolg van een wijziging van

de pensioenovereenkomst. Aangezien in het verleden toegezegde onvoorwaardelijke toeslagen onderdeel uitmaken van de pensioenaanspraken van gepensioneerden, volgt hieruit dat ook de indexatie van reeds ingegane pensioenen niet meer beperkt kan worden. Dat zou immers een ongeoorloofde beperking van in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken betekenen.

Dit ligt uiteraard anders indien in het verleden een vorm van voorwaardelijke indexatie was toegezegd. In dat geval vormt de toekomstige indexatie over de ingegane pensioenuitkeringen nog geen onderdeel van de opgebouwde pensioenaanspraken. Bij een vorm van voorwaardelijke indexatie is het dan ook mogelijk om het niet of niet volledig toekennen van toeslagen aan gepensioneerden wél als sturingsmiddel te gebruiken, overigens ongeacht of daarbij sprake is van een collectieve beschikbare premieregeling. Dat kan net zo goed in geval van bijvoorbeeld een «traditionele» middel- of eindloonregeling».

De regering acht het ook wenselijk dat deze mogelijkheid er is, omdat anders de gerede kans bestaat dat een onevenredig zwaar en éénzijdig financieel beroep op actieve deelnemers en/of slapers in een pensioenregeling zou moeten worden gedaan om de financiële positie van een pensioenfonds te herstellen. Een dergelijke vorm van doorgeschoten solidariteit past bovendien niet bij het karakter van een pensioenfonds, waarin in beginsel alle belanghebbenden – actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden – in onderlinge solidariteit de financiële lusten en lasten dragen.

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd of de regering van mening is dat artikel 122 in geval van een niet-kostendekkende premie voldoende waarborgen bevat voor gepensioneerden en gewezen deelnemers.

Zoals reeds eerder door de regering is aangegeven, dient een onderscheid te worden gemaakt tussen een beperking van de opbouw van pensioenaanspraken in het komende jaar («gesplitste kortingsregeling») enerzijds en de korting van verworven pensioenaanspraken (en eventueel pensioenuitkeringen) anderzijds. Artikel 122 van de Pensioenwet heeft alleen betrekking op de laatstgenoemde situatie en staat dus los van de «gesplitste kortingsregeling», die betrekking heeft op uitsluitend de beperking van de opbouw van toekomstige aanspraken.

Zoals eerder door de regering is aangegeven, kan DNB onder de Pensioenwet niet langer voorschrijven dat de «gesplitste kortingsregeling» in het pensioenreglement wordt opgenomen, maar kunnen pensioenfonds wél zelf besluiten om de opbouw van pensioenaanspraken in het komende jaar te beperken als de premie voor dat jaar niet kostendekkend blijkt te zijn. Het is dan ook niet zo dat een niet-kostendekkende premie per definitie zal moeten worden afgewenteld op de reserves; dat kan ook op de op te bouwen pensioenaanspraken in het komende jaar.

Overigens wil de regering in dit verband nog opmerken dat een korting op de toekomstige opbouw van pensioenaanspraken niet per definitie te prefereren valt boven een financiering van een volledige opbouw van pensioenaanspraken vanuit de reserves om de indexatie van de gepensioneerden en gewezen deelnemers veilig te stellen, zoals de vragenstellers enigszins lijken te suggereren. De beslissing over dit soort vraagstukken – waarbij de belangen van actieve deelnemers, slapers en gepensioneerden op een evenwichtige wijze tegen elkaar afgewogen moeten worden – is aan het bestuur van het pensioenfonds.

Op basis van de hierboven geschetste mogelijkheden in de Pensioenwet om invulling te geven aan een evenwichtige belangenbehartiging, kan de regering niet anders concluderen dan dat hierin voldoende waarborgen voor gepensioneerden en gewezen deelnemers aanwezig zijn. Collectieve beschikbare premieregelingen vormen daar geen uitzondering op.

## *Waardeoverdracht naar cdc-regelingen*

De leden van de VVD-fractie hebben de regering om een visie gevraagd ten aanzien van de waardeoverdracht van pensioenaanspraken naar een cdc-regeling. Deze leden stellen dat de huidige regeling inzake de reken- en procedureregels waardeoverdracht een probleem oplevert met cdc-regelingen. Rechten die binnenkomen in een cdc-regeling moeten altijd gefinancierd blijven, terwijl een cdc-regeling juist de mogelijkheid biedt om de rechten in geval van een tekort te korten. In dat verband hebben deze leden de suggestie gedaan om terug te keren naar de situatie waarin alleen zuivere DB-regelingen als reguliere regelingen worden beschouwd.

Onder de Pensioenwet zullen de begrippen reguliere en niet-reguliere regelingen in relatie tot waardeoverdracht niet langer van toepassing zijn. Zelfs als dat wel het geval zou zijn, ziet de regering overigens niet in op welke wijze de aanduiding van cdc-regelingen als niet-reguliere regeling het door de leden van de VVD-fractie naar voren gebrachte probleem zou kunnen oplossen. De begrippen regulier en niet-regulier, zoals opgenomen in het Besluit reken- en procedureregels waardeoverdracht, zijn immers slechts relevant voor de wijze waarop de over te dragen afkoop-som moet worden berekend, maar zijn niet bepalend voor de vraag of de overgedragen aanspraken al dan niet in de nieuwe pensioenregeling gekort mogen worden.

Overigens is de veronderstelling dat korting van pensioenaanspraken op grond van de Pensioenwet in cdc-regelingen eenvoudiger toegepast zou kunnen worden dan in «traditionele» defined benefitregelingen eveneens onjuist. Voor de Pensioenwet is in de eerste plaats bepalend of sprake is van een premie-, een kapitaal- of een uitkeringsovereenkomst. Naar de aard van de regeling kan korting van pensioenaanspraken en -rechten zich alleen voordoen bij uitkeringsovereenkomsten. Zowel «traditionele» defined benefitregelingen als cdc-regelingen zullen in beginsel als uitkeringsovereenkomst kwalificeren als een uitkering van een bepaalde hoogte op een bepaalde datum is toegezegd. Vervolgens stelt de Pensioenwet een aantal financiële eisen om deze toezegging met voldoende zekerheid na te kunnen komen. Korting van verworven pensioenaanspraken en rechten kan alleen plaatsvinden indien de dekkingsgraad lager is dan 105 procent en alle overige sturingsmiddelen – met uitzondering van het beleggingsbeleid – maximaal zijn ingezet.

## *Streefregelingen*

De leden van de fracties van D66 en OSF stellen een vraag over de zogenaamde streefregelingen. Deze leden merken op dat het wenselijk is dat deze regelingen gehandhaafd kunnen blijven, gelet op het grote kosten-voordeel ten opzichte van een pure uitkeringsovereenkomst. Zijn deze regelingen handhaafbaar, en hoe moeten zij onder de Pensioenwet worden gekwalificeerd, zo vragen deze leden. De zogenaamde streefregelingen kenmerken zich door onduidelijkheid over wat nu precies wordt toegezegd. Eén van de belangrijke verbeteringen die de Pensioenwet ten opzichte van de PSW brengt, is de gehoudenheid voor alle betrokkenen (werkgever, werknemer en pensioenuitvoerder) om helderheid te betrachten over wat het overeengekomen pensioen nu precies inhoudt. Daartoe is in artikel 9 van het wetsvoorstel bepaald, dat de pensioenovereenkomst gekarakteriseerd moet worden als ofwel een uitkeringsovereenkomst, ofwel een kapitaalovereenkomst, ofwel een premieovereenkomst. Deze verplichte karakterisering is van belang, juist met het oog op de zogenaamde streefregelingen. Voorkomen moet immers worden dat knollen voor citroenen worden verkocht. Streefregelingen mogen dus best blijven bestaan, mits via de karakterisering helder gemaakt wordt wat nu eigenlijk precies toegezegd wordt. Of een streef-

regeling als een premie-, kapitaal- of uitkeringsovereenkomst moet worden gekarakteriseerd hangt uiteraard af van wat nu precies in de regeling wordt toegezegd.

### *Consequenties van premienalatigheid*

Een pensioenfonds mag een recht op pensioen niet afhankelijk maken van de vraag of premie is voldaan. Een pensioenfonds voert in opdracht van de werkgever de pensioenovereenkomst uit die de werkgever met de werknemer heeft gesloten. Het is de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds om de premie, benodigd om de pensioenovereenkomst uit te voeren, binnen te krijgen van de afdrachtplichtige, te weten de werkgever. Een gebrek in de premieafdracht kan in principe derhalve niet op de deelnemer afgewenteld worden. De leden van de CDA-fractie stellen in dit verband het vraagstuk aan de orde van de frauduleus handelende werkgever. Voor een goed begrip van (de reikwijdte van) dit vraagstuk is in de eerste plaats van belang vast te stellen dat deze problematiek alleen kan spelen bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij ondernemingspensioenfondsen geldt dat de werkgever het fonds zelf – samen met zijn werknemers – heeft opgericht, en bij niet verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen geldt dat de werkgevers zich uit eigen verkiezing bij het fonds hebben aangesloten. Het ligt niet in de rede dat een werkgever die een ondernemingspensioenfonds heeft, of zich vrijwillig bij een bedrijfstakpensioenfonds heeft aangesloten, zich vervolgens – al dan niet samen – met zijn werknemers – aan premiebetaling probeert te onttrekken. Zou hij dat toch doen, dan heeft het pensioenfonds voldoende civielrechtelijke middelen om premiebetaling alsnog af te dwingen.

Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen kan zich de situatie voordoen dat een werkgever zich probeert te onttrekken aan de verplichtstelling, maar bij die opmerking moeten wel twee belangrijke kanttekeningen worden geplaatst. In de eerste plaats heeft de regering geen signalen ontvangen dat er in de praktijk bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen daadwerkelijk grote problemen spelen op dit punt. In de tweede plaats bevat de Pensioenwet op dit punt geen nieuw beleid ten opzichte van de PSW. Een bedrijfstakpensioenfonds kan een verplichtstelling verkrijgen, indien de meerderheid van de werknemers- en werkgeversorganisaties in de betreffende branche zich vóór die verplichtstelling uitspreken. Uiteraard is het denkbaar dat er werkgevers in de branche werkzaam zijn, die zich niet scharen achter de meerderheid van de sociale partners in de branche, en die zelfs zo ver gaan dat zij de verplichtstelling – welke de status heeft van wettelijke verplichting – pogen te ontduiken. Het is primair aan het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds zelf om ervoor te zorgen dat alle werkgevers in de branche zich aan hun wettelijke verplichting tot aansluiting bij het fonds houden. Daartoe heeft het bedrijfstakpensioenfonds verschillende hulpmiddelen, waaronder invordering bij dwangbevel, en de EersteDagMelding. Het zou haaks staan op de verplichtstelling, indien een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds het risico van wanbetaling zou afwentelen op de deelnemers, door pensioenuitkering te weigeren. Dat tast immers rechtstreeks de grondslag aan, niet alleen van de verplichtstelling die de branche zelf heeft aangevraagd, maar zelfs van het Nederlandse pensioenstelsel als zodanig. De essentie, de kerndoelstelling van de PSW en de Pensioenwet is immers dat de werknemer beschermd wordt tegen het risico dat de pensioenregeling niet (goed) gefinancierd is.

Het vorenstaande neemt niet weg dat het principe, dat wanbetaling niet op deelnemers kan worden afgewenteld, in evidente gevallen van boze opzet niet opgaat. Indien een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds meent dat van zo'n geval sprake is – hetgeen van de omstandigheden van

het geval afhankelijk is – biedt dat een juridisch handvat om ondanks de verplichtstelling toch uitkering te weigeren aan de deelnemer.

De leden van de CDA-fractie vragen, of een pensioenfonds kan aannemen dat er sprake is van boze opzet als zowel de werkgever als de werknemer zich niet heeft aangemeld en als er ook geen premie is ingehouden bij de werknemer. In antwoord op deze vraag zij in de eerste plaats opgemerkt, dat een werknemer zich niet bij het pensioenfonds hoeft te melden. Het is de verplichting van de werkgever om de pensioenregeling onder te brengen, en daartoe een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met een pensioenuitvoerder, c.q., in het geval van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds, zich aan te melden bij dat fonds. Indien een pensioenfonds in de hier geschetste casus zou «aannemen» dat er sprake is van boze opzet, die rechtvaardigt dat uitkering wordt geweigerd, zou dat fonds de essentie van zijn taak – het uitvoeren van de pensioenregeling – miskennen.

Met vorenstaande antwoorden zijn ook de vragen van de SGP-fractie over dit onderwerp beantwoord, op één vraag na, te weten de vraag of artikel 122 Pensioenwet inhoudt dat een pensioenfonds het recht op pensioen nimmer afhankelijk mag maken van de vraag of premie is voldaan. Artikel 122 Pensioenwet ziet op de situatie waarin er aanspraken of rechten op pensioen zijn verworven. Dit artikel regelt onder welke strikte voorwaarden deze verworven aanspraken en rechten mogen worden verminderd. De discussie over «geen premie, geen recht» ziet op een andere situatie, namelijk op de situatie waarin juist de vraag centraal staat óf er aanspraken of rechten zijn verworven.

De leden van de CDA-fractie en de leden van de PvdA-fractie vragen een reactie op het voorstel van de VB tot aanpassing van artikel 23 van de Pensioenwet. Dit voorstel houdt in, dat de pensioenuitvoerder niet gehouden is tot het toekennen van pensioenaanspraken of -rechten, indien de werkgever zijn verplichtingen (tot het verstrekken van informatie, waaronder het aanmelden van nieuwe werknemers) niet nakomt, mits de pensioenuitvoerder zich aantoonbaar voldoende heeft ingespannen om de werkgever aan diens verplichtingen te laten voldoen. Anders dan de leden van de PvdA-fractie veronderstellen, impliceert dit voorstel overigens niet dat de informatieplicht van de werkgever wordt uitgebreid. Naar de mening van de VB zou met deze aanpassing van artikel 23 van de Pensioenwet «kunnen worden voorkomen dat een perverse vorm van solidariteit ontstaat».

De regering wijst er in de eerste plaats nogmaals op, dat de Pensioenwet ten opzichte van de PSW geen wijziging brengt in het geldende uitgangspunt «geen premie, wel recht». De regering ziet dan ook niet in, dat als gevolg van de Pensioenwet een nieuwe vorm van solidariteit zou kunnen ontstaan, die de benaming «pervers» zou verdienen. De regering begrijpt het voorstel van de VB aldus, dat de VB verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds een extra middel zou willen geven om op te treden tegen een werkgever die zijn werknemer(s) niet aanmeldt bij het fonds, te weten het weigeren van pensioenuitkering aan die werknemers. Dit voorstel verdraagt zich niet met de Wet Bpf 2000, en kan reeds om die reden niet gehonoreerd worden. De regering meent dat het niet aangaat om werknemers de dupe te laten worden van een fout van de werkgever, tenzij sprake is, zoals hiervoor beschreven, van een evidente situatie van boze opzet.

Over dit onderwerp stellen de leden van de CDA-fractie ten slotte nog de volgende vraag. Het UWV is gehouden, op grond van artikel 61 jo. artikel 64 van de Werkloosheidswet (WW) om, wanneer een werkgever terecht is gekomen in de in artikel 61 WW nader omschreven situatie van betalings-

onmacht, de claim van een pensioenuitvoerder op de onbetaald gebleven pensioenpremies te honoreren. Die gehoudenheid is er alleen, indien de werknemer «geldelijk nadeel kan ondervinden» van het feit dat de werkgever de premies niet heeft afgedragen. Kan de minister bevestigen, zo vragen de leden van de CDA-fractie, dat het niet-korten van pensioenaanspraken vanwege het principe «geen premie, wel pensioen» voor het UWV geen aanleiding kan zijn om claims van pensioenuitvoerders bij faillissement van de werkgever af te wijzen.

De regering wijst erop, dat het UWV gehouden is de WW correct uit te voeren. De regeling van overname van de pensioenverplichtingen in de WW is niet gewijzigd. Ook de Pensioenwet brengt op dit punt ten opzichte van de PSW geen wijziging. In die zin is er voor het UWV dus geen aanleiding om tot een bijstelling van het beleid te komen inzake de overname van deze verplichtingen. Een bevestiging als door de leden van de CDA-fractie gevraagd, kan de regering evenwel niet geven. Het is immers aan het UWV om, gegeven de relevante artikelen in de WW, tot een juiste beoordeling te komen van de vraag of in een bepaald geval nu wel of niet moet worden overgegaan tot overname van de verplichting tot premiebetaling van de werkgever.

De leden van de fractie van de PvdA stellen het vraagstuk aan de orde van jurisprudentie met terugwerkende kracht. Welke mogelijkheden hebben pensioenuitvoerders om de kosten daarvan op te vangen, waarin verschillen die mogelijkheden voor pensioenfondsen en verzekeraars, en heeft in dat verband een pensioenfonds niet een oneigenlijk concurrentievoordeel, omdat het in de in artikel 122 bedoelde situatie aanspraken en rechten kan verminderen.

Jurisprudentie met terugwerkende kracht is, zoals in de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17, blz. 40 e.v.) al is uiteengezet, hoogst uitzonderlijk. Bij uitspraken van nationale rechters kunnen de consequenties van zo'n uitspraak via nationale wetgeving worden gereguleerd.

Indien sprake is van een uitspraak van het Europese Hof, heeft de regering niet de bevoegdheid om zo'n uitspraak met nationale wetgeving te door kruisen.

Een uitspraak van het Europese Hof, op grond waarvan een werknemer met terugwerkende kracht in de pensioenregeling moet worden opgenomen, kan tot een financieringsprobleem leiden.

Een pensioenfonds kan zo'n probleem oplossen door bijvoorbeeld de reserves aan te spreken, de premie te verhogen, of sociale partners te adviseren de pensioenregeling te versoberen. Een verzekeraar zal in eerste aanleg de werkgever hiervoor aanspreken, mits de werkgever nog bestaat.

Het aantal mogelijkheden om de consequenties van een dergelijke uitspraak op te vangen neemt af, indien de contractspartij van de pensioenuitvoerder niet meer bestaat. Het instrument premieverhoging is dan immers niet meer inzetbaar. Dat geldt voor een gesloten pensioenfonds, dat na bijvoorbeeld faillissement van de werkgever blijft voortbestaan, alsmede voor een verzekeraar die nog aanspraken heeft staan uit een contract met een werkgever die inmiddels niet meer bestaat.

De meest voor de hand liggende maatregelen die een gesloten pensioenfonds in zo'n situatie kan treffen zijn het uitputten van de eigen reserves, en, indien dat niet voldoende is het bevorderen dat de pensioenregeling wordt versoerd. Het versoeren van de pensioenregeling komt materieel gezien op hetzelfde neer als het korten van de aanspraken en rechten op grond van artikel 122 Pensioenwet. Deze kortingsmogelijkheid bestaat alleen, indien de financiële situatie van het fonds nijpend is geworden. Dat een (gesloten) pensioenfonds deze mogelijkheden heeft en een verze-

keraar niet houdt verband met het verschil in karakter tussen een pensioenfonds en een verzekeraar. In feite is het oprichten van, of het zich aansluiten bij, een pensioenfonds niets anders dan de beslissing om het risico in eigen kring te dragen. Daar hoort logischerwijs de mogelijkheid bij om in eigen kring te besluiten tot versoering van de regeling door korting van aanspraken, uiteraard met inachtneming van de regels omtrent evenwichtige belangenbehartiging (artikel 94, tweede lid), en inspraak (artikel 100, eerste lid onder d). Dat een verzekeraar deze mogelijkheden niet heeft vloeit voort uit het andere karakter van de overeenkomst met de verzekeraar, en levert dus geen oneigenlijk concurrentienadeel op. Dit betekent overigens niet dat een verzekeraar in de hier bedoelde situatie geen enkele mogelijkheid meer heeft om de financiële tegenvaller op te vangen. De verzekeraar kan een beroep op artikel 6:258 van het BW overwegen om de pensioenregeling aangepast te krijgen, of kan het financiële nadeel compenseren via premieverhoging op andere polissen.

#### *Afkoop*

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen of de mogelijkheid om twee jaar na de beëindiging van de deelneming kleine pensioenen af te kopen alleen geldt voor nieuwe gevallen of ook voor alle bestaande kleine pensioenen van oud-deelnemers.

In antwoord op deze vraag kan worden opgemerkt dat artikel 28, tweede en vijfde lid, van het wetsvoorstel Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet voorziet in de mogelijkheid om ook bestaande kleine pensioenaanspraken van gewezen deelnemers af te kopen.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom in artikel 59 van de Pensioenwet wordt verwezen naar artikel 122.

In antwoord op deze vraag kan worden opgemerkt dat op grond van artikel 1 van de Pensioenwet onder afkoop iedere handeling wordt verstaan waardoor pensioenaanspraken of pensioenrechten hun pensioenbestemming verliezen. Artikel 59 bepaalt in welke gevallen afkoop mogelijk is. Daarin wordt onder andere artikel 122 van de Pensioenwet genoemd omdat het korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten tot gevolg heeft dat zij voor dat deel hun pensioenbestemming verliezen waardoor er sprake is van afkoop in de zin van artikel 1.

De leden van de fractie van D66 wijzen erop dat er met de nieuwe regeling binnen de twee jaar ook met de kleine pensioenen meegewerkt moet worden aan uitgaande waardeoverdracht. Dit zou wel eens meer kunnen kosten dan de waarde van het pensioen zelf of anders in ieder geval een groot deel van de waarde van het kleine pensioen. Voor deelnemers hoeft dit in directe zin niet veel uit te maken maar voor pensioenuitvoerders kan dit een kostbare zaak zijn. Bovendien is het inefficiënt. Vindt de minister in het licht van bovenstaande het niet beter om kleine pensioenen per dienstverlating af te kunnen kopen alleen nu met de verbetering dat dit gekoppeld is aan de hoogte van het pensioen?

De regering houdt vast aan de gekozen opzet waarbij pensioen pas mag worden afgekocht na twee jaar na beëindiging van de deelneming én indien het af te kopen pensioen niet hoger is dan de gestelde grens. De eis dat twee jaar gewacht moet worden is opgenomen om deelnemers de gelegenheid te geven waardeoverdracht te doen. Zeker indien het gaat om deelnemers die veel kortdurende dienstverbanden hebben is het belang van waardeoverdracht, ondanks dat het om een kleine aanspraak gaat, groot. Immers, de vele kleine aanspraken bij elkaar kunnen op de lange termijn toch nog in een redelijk pensioen resulteren. De regering denkt dat de gekozen opzet een goede balans is tussen het tegemoet-

komen aan de belangen van de deelnemers en het tegemoetkomen aan de belangen van de pensioenuitvoerders.

#### *Waardeoverdracht*

De leden van de PvdA-fractie vragen of het terecht is dat voor de vaststelling van de rechten uit waardeoverdracht alleen uit wordt gegaan van nominale aanspraken en niet van indexatie.

Op grond van de regels waardeoverdracht moeten alle onvoorwaardelijke aanspraken worden overgedragen. Als er sprake is van een onvoorwaardelijke indexatie maakt deze ook deel uit van de waardeoverdracht. Ten aanzien van voorwaardelijke toeslagen is hiervan afgezien. Deze regels zijn overigens niet anders dan de regels waardeoverdracht die gelden op grond van de PSW. Er zijn verschillende redenen waarom de regering ervoor heeft gekozen de voorwaardelijke toeslagen geen onderdeel te laten zijn van het recht op waardeoverdracht. Ten eerste omdat bij een plicht tot het meegeven van voorwaardelijke toeslagen, het voorwaardelijke karakter verloren gaat. Er kan dan bij de nieuwe pensioenuitvoerder immers een vaste indexatie worden ingekocht. Het is niet goed te verdedigen dat voor deelnemers en gepensioneerden de toeslagverlening voorwaardelijk is, terwijl dezelfde toeslagverlening voor iemand die het pensioenfonds verlaat onvoorwaardelijk wordt.

Verder is het zo dat aanspraken op toeslagverlening niet op naam zijn. Immers, de systematiek van toeslagverlening kan ook voor pensioenge-rechtigden nog gewijzigd worden.

Los van deze meer principiële bezwaren gelden ook praktische bezwaren. Op grond van artikel 125 zijn vijf vormen van financieren van de toeslag-verlening mogelijk. Bij slechts twee ervan, het creëren van technische voorzieningen en het creëren van eigen vermogen boven het vereist eigen vermogen, is sprake van geld dat opzij gezet is dat bij waardeoverdracht meegegeven zou kunnen worden. Al met al concludeert de regering dat er onoverkomelijke bezwaren kleven aan het wettelijk verplichten dat reserveringen voor voorwaardelijke toeslagverlening zouden moeten worden meegegeven. Ten aanzien van dit aspect blijft de systematiek met betrekking tot waardeoverdracht daarom zoals hij is op basis van de PSW. De regering is van mening dat het stelsel van waardeoverdracht ook passend is voor waardeoverdracht van een loongerelateerde regeling naar een beschikbare premieregeling. Of een deelnemer in een dergelijke situatie daadwerkelijk tot waardeoverdracht overgaat, is zijn individuele keuze. Hij zal de afweging moeten maken of, gelet op de inhoud van de regeling, het toeslagbeleid en de financiële positie van het fonds, waarde-overdracht in zijn situatie voordeel biedt. De regels maken het in ieder geval wel mogelijk.

#### *Collectieve waardeoverdracht*

De leden van de fractie van het CDA vragen of het recht op waarde-overdracht bij beëindiging van een contract, dat bij amendement 65 (artikel 24 PW) in de Pensioenwet is opgenomen, niet ook moet worden vastge-legd in artikel 75 PW? De leden van de fractie van de VVD vragen voorts wat de kosten zijn van het in rekening brengen van hogere premies als gevolg van het feit dat er altijd met overdracht rekening moet worden gehouden.

Anders dan de leden van de CDA-fractie veronderstellen is met amende-ment 65 geen recht op collectieve waardeoverdracht geïntroduceerd. Met de wijziging van artikel 24 op basis van amendement 65 is beoogd het probleem op te lossen, dat werkgevers die het contract met een verzeke-raar willen beëindigen en aan collectieve waardeoverdracht willen doen, soms geconfronteerd worden met onredelijke exit-bepalingen in de

uitvoeringsovereenkomst. Daardoor wordt de beëindiging van het contract, en dus ook de eventueel voorgenomen collectieve waardeoverdracht daarna, moeilijk en duur gemaakt. Door in de wet te eisen dat deze exit-bepalingen niet onredelijk mogen uitpakken voor werkgevers, wordt collectieve waardeoverdracht vergemakkelijkt. Het is daarom niet nodig een algemeen recht op collectieve waardeoverdracht te introduceren. Sterker nog, dat zou zeer onwenselijk zijn aangezien dat ingrijpende gevolgen zou hebben voor de solidariteitskring van een pensioenfonds, bijvoorbeeld omdat het verzekeringstechnisch risico voor de achterblijvers toeneemt. Ook kan het voorkomen dat de vertrekkende werkgever een onevenredig deel van de buffers meeneemt. Voorts zouden er ingewikkelde regels nodig zijn om de kosten en de over te dragen waarde te berekenen.

Met het tegengaan van onredelijke exitvoorwaarden wordt voorkomen dat de kosten van het verzekeringscontract door de verzekeraar aan het eind worden gelegd, in plaats van gespreid over het gehele contract. Mogelijk leidt de verplichting tot «redelijke exitvoorwaarden» derhalve tot een opwaarts effect op de premie. Daar staat dan dus wel het belangrijke voordeel voor de werkgever tegenover, dat hij bij beëindiging van het contract niet alsnog met een onverwachte kostenpost wordt geconfronteerd.

#### *Shoppen: de werknemer als verzekeringnemer*

De leden van de CDA-fractie merken op dat in de nota naar aanleiding van het nader verslag staat (blz. 18) dat artikel 22 niet in de weg staat om de deelnemer of gewezen deelnemer in het kader van shoppen verzekeringnemer te laten zijn. Echter in artikel 22 staat dat de werkgever een pensioenovereenkomst onderbrengt uiterlijk wanneer een werknemer pensioenaanspraken verwerft en in stand houdt. Hoe kan de werkgever de pensioenovereenkomst in stand houden als de werknemer door te shoppen zelf verzekeringnemer kan worden, zo vragen deze leden? Zou niet – om bij shoppen mogelijk te maken dat de deelnemer verzekeringnemer wordt – in artikel 22 moeten worden opgenomen dat de werkgever de pensioenovereenkomst moet onderbrengen, uiterlijk wanneer *en voor zo lang* een werknemer pensioenaanspraken verwerft?

Artikel 22 heeft tot doel de werkgever te verplichten tot externe onderbrenging zolang er sprake is van verwerving van pensioen. Het zinsdeel «... *en in stand te houden* ...» in de aanhef van artikel 22 ziet op de plicht voor de werkgever de uitvoeringsovereenkomst in stand te houden zolang de verwerving doorloopt. Nadat de verwerving is opgehouden, is de vraag van externe onderbrenging niet meer opportuun: de gepensioneerde heeft immers nog maar een relatie met de pensioenuitvoerder en niet meer met de werkgever (één van de drie zijden van de driehoeksverhouding). Het is dan ook niet nodig artikel 22 te wijzigen in de voorgestelde zin, om het mogelijk te maken dat de gepensioneerde zelf verzekeringnemer wordt.

#### *Eisen vrijwillige pensioenregeling*

In artikel 50 lid 2 staat vermeld hoe de pensioenaanspraken worden vastgesteld bij beëindiging van de deelneming. In artikel 108 lid 2 wordt vastgelegd aan welke eisen een vrijwillige pensioenregeling in de vorm van een premieovereenkomst moet voldoen. Ook daar wordt aangegeven hoe er bij beëindiging moet worden gehandeld. In tegenstelling tot artikel 50 komt in artikel 108 de mogelijkheid van beleggen tot de pensioendatum niet voor (artikel 50 lid 2). Kan de minister aangeven waarom in artikel 108 op dit punt niet wordt aangesloten bij artikel 50?

De regels in artikel 108, lid 2, onderdeel c, zijn op het punt van de wijze van het vaststellen van pensioenaanspraken bij tussentijdse beëindiging bij vrijwillige regelingen strenger dan de regels in artikel 50, in verband met de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. In het kader van de taakafbakening is onder andere bepaald dat vrijwillige pensioenregelingen aan extra solidariteitseisen moeten voldoen in vergelijking met vrijwillige pensioenregelingen bij verzekeraars. Om bij vrijwillige pensioenregelingen extra solidariteit te genereren ten opzichte van verzekeraars kunnen partijen kiezen uit een aantal solidariteitscriteria. Voor premieovereenkomsten zijn er twee keuzemogelijkheden. Ten eerste kan men kiezen voor een werkgeversbijdrage van ten minste 10%. Ten tweede kan men ervoor kiezen dat de pensioenaanspraak bij beëindiging van de deelneming op dezelfde wijze wordt vastgesteld als in de basispensioenregeling. Deze laatste regels zijn gelijk aan de regels uit de Regeling taakafbakening pensioenfondsen, met dat verschil dat in de Pensioenwet onderscheid wordt gemaakt tussen kapitaal- en premieovereenkomsten. In de Regeling taakafbakening pensioenfondsen werd dat onderscheid nog niet gemaakt.

#### *Voorlichtingseisen*

De fracties van D66 en OSF wijzen erop dat er volgens de minister in de samenleving een breed gedragen wens is om de voorlichtingsvereisten in de pensioenwetgeving aan te scherpen. Hoe komt de regering bij deze conclusie, zo vragen deze leden. Op welk onderzoek is het gebaseerd en welke argumenten liggen hieraan ten grondslag?

Dat de voorlichting door pensioenuitvoerders aan betrokkenen moet worden verbeterd, blijkt uit alle onderzoeken die de laatste jaren op dit terrein zijn verricht, bijvoorbeeld uit het recentelijk gepubliceerde onderzoek «Pensioen bij wisselen van baan» van de Stichting PensioenkiJKer en Netspar. Dat het nodig is de voorlichtingsbepalingen in de pensioenwetgeving aan te scherpen om te bereiken dat de voorlichting aan betrokkenen zal verbeteren, is voorts een mening die door vele partijen gedragen wordt. De regering wijst in dit kader op de opvattingen van de Consumentenbond en de Ombudsman pensioenen hierover. Daarnaast is van belang dat de Tweede Kamer unaniem heeft ingestemd met het aanscherpen van informatiebepalingen in de Pensioenwet. Ook dat duidt op een breed draagvlak. Al met al is de regering van mening dat bij de voorlichtingsbepalingen een goede balans is gevonden tussen het garanderen van een minimum aan voorlichting voor de deelnemer, en het voorkomen dat de overheid teveel op de stoel van de pensioenuitvoerders gaat zitten op dit punt. Immers, het is primair een taak van de pensioenuitvoerders goede voorlichting te geven. Het is de taak van de overheid deelnemers minimum waarborgen te bieden.

#### *Startbrief*

De leden van de fractie van het CDA vragen waarom in kamerstuk 30 413, nr. 1 in artikel 20 staat vermeld dat de pensioenuitvoerder de werknemer binnen drie maanden informeert, terwijl in kamerstuk 30 413, A staat dat de werknemer na de start van de verwerving door de pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd.

De pensioenuitvoerder moet de werknemer binnen drie maanden nadat de verwerving van pensioenaanspraken is gestart, de informatie zenden als bedoeld in artikel 20 van de Pensioenwet. Deze ommissie in het wetsvoorstel is hersteld bij nota van verbetering op de IPW (Kamerstukken II 2006/07, 30 655, nr. 10).

De leden van de CDA-fractie vragen of pensioenuitvoerders er bij het overeenkomen en wijzigen van een pensioenregeling met terugwerkende kracht van uit kunnen gaan dat de termijn van drie maanden in artikel 20 aanvangt zodra de werknemer pensioenaanspraken is gaan verwerven én de werkgever en de pensioenuitvoerder een uitvoeringsovereenkomst hebben gesloten.

De regering kan deze vraag bevestigend beantwoorden. Het is niet de bedoeling van de genoemde termijnen bij de informatieverstrekking (binnen drie maanden na de start van verwerving van pensioen) en de plicht een uitvoeringsovereenkomst te sluiten (uiterlijk bij de start van verwerving van pensioen), het onmogelijk te maken een pensioenregeling met terugwerkende kracht overeen te komen of te wijzigen. Dat zou te ver voeren.

Overigens zullen situaties waar terugwerkende kracht aan de orde is, in de praktijk meestal situaties betreffen waarin een bestaande pensioenregeling wordt gewijzigd. In dat geval hoeft een werkgever geen nieuwe uitvoeringsovereenkomst te sluiten omdat die al bestaat. De termijn van drie maanden waarbinnen over de wijziging van de pensioenregelingen moet zijn geïnformeerd, kan dan geacht worden te beginnen te lopen vanaf het moment dat de pensioenregeling is overeengekomen. De situatie dat een werkgever voor het eerst een pensioenregeling overeenkomt die met terugwerkende kracht in werking treedt, zal veel minder vaak voorkomen. In dat geval kan niet, zoals artikel 22 voorschrijft, uiterlijk bij verwerving al een uitvoeringsovereenkomst zijn gesloten. Van werkgevers kan niet het onmogelijke worden gevraagd. De werkgever zal in dat geval zo spoedig als mogelijk een uitvoeringsovereenkomst moeten sluiten met een pensioenuitvoerder. De termijn van drie maanden die geldt bij het informeren over de nieuwe pensioenregeling kan dan geacht worden te beginnen te lopen vanaf het moment dat de uitvoeringsovereenkomst is gesloten.

De leden van de fractie van de PvdA vragen wat er precies moet komen te staan in de startbrief. Moet dat in alle gevallen dezelfde standaardinformatie zijn, of wordt van de pensioenuitvoerder ook een meer op maat gesneden informatie verwacht? Tevens vragen deze leden of de Kamer een modelstartbrief kan worden gezonden van een «good practice» van een gemiddeld complexe regeling die compleet is, inhoudelijk juist en voor de gemiddelde deelnemer te begrijpen?

Wat de startbrief minimaal moet bevatten wordt geregeld in artikel 20 Pensioenwet en de artikelen 2 en 4 van het concept Besluit uitvoering Pensioenwet en Wvb. Het gaat hierbij om de meest essentiële elementen van pensioenregelingen, zoals bijvoorbeeld de pensioensoorten, de wijze van vaststelling van het pensioen, het karakter van de overeenkomst, wijze van toeslagverlening en de mogelijkheid aan een vrijwillige regeling deel te nemen. De informatieverplichtingen ten aanzien van de startbrief zijn dusdanig, dat pensioenuitvoerders kunnen werken met gestandaardiseerde – en dus niet op de deelnemer afgestemde – informatie. Hier is expliciet voor gekozen om administratieve lasten van pensioenuitvoerders te beperken. Het is pensioenuitvoerders niet verboden in de startbrief op het individu toegesneden informatie op te nemen.

De regering is van mening dat de wijze waarop de startbrief vorm wordt gegeven primair de verantwoordelijkheid is van de pensioenuitvoerders zelf. Aangezien de startbrief pas in 2008 verstrekt moet worden, is het nog niet mogelijk om «good practices» te identificeren. Een door de regering opgestelde of ter beschikking gestelde modelstartbrief zou teveel als norm gaan werken voor pensioenuitvoerders en de vrijheid van pensioenuitvoerders voor een betere vorm te kiezen mogelijk beknotten. Dat acht de regering ongewenst.

De leden van de fractie van het CDA vragen zich af hoe de pensioen-uitvoerder kan bewijzen dat de informatie in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen is verstrekt, zoals in artikel 45 van de Pensioenwet wordt vereist? Zou er niet een begrijpelijkheidstoets voor werknemers over pensioen moeten komen, analoog aan de taaltoets voor 3-jarigen? De plicht te informeren in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen is overgenomen uit het wetsvoorstel Wet op het financieel toezicht. Ook daar is geen nadere invulling gegeven aan deze begrippen. Wel is toegevoegd dat van een gemiddelde consument moet worden uitgegaan. Ten aanzien van pensioenen betekent dit dat van een gemiddelde deelnemer moet worden uitgegaan. Maar het is de pensioenuitvoerder zelf die in eerste instantie bepaalt hoe aan de eis van duidelijke en begrijpelijke bewoordingen wordt voldaan. Of deze daar een begrijpelijkheidstoets voor hanteert of niet, is aan de pensioenuitvoerder zelf. De regering is er geen voorstander van hierover nadere regels te stellen.

De leden van de fractie van D66 en OSF vragen of de Autoriteit Financiële Markten (AFM) controleert dat informatie in heldere en begrijpelijke bewoordingen moet zijn opgesteld? De regering kan dit bevestigend beantwoorden. Het gaat om gedragstoezicht, dus het is de AFM die hierop toezicht houdt.

#### *Uniform pensioenoverzicht*

Het aangenomen amendement 51 regelt de wettelijke verankering van het Uniform Pensioenoverzicht in artikel 35, tweede lid. Kan in het geval de werknemer nog geen deelnemer is aan de basisregeling (bijvoorbeeld wanneer de toetredingsleeftijd nog niet is bereikt) maar voor hem/haar al wel het overlijdensrisico is gedekt, volstaan worden met het informeren van de werknemer over de op dat moment relevante dekking(en) bijvoorbeeld door de werkgever, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

Artikel 35 verplicht pensioenuitvoerders de deelnemer te informeren over de verworven pensioenaanspraken. Indien een deelnemer bijvoorbeeld in verband met leeftijd alleen gedekt is voor het overlijdensrisico en/of het arbeidsongeschiktheidsrisico, hoeft op grond van artikel 35 in de jaaropgave ook alleen te worden geïnformeerd over de hoogte van de verworven aanspraak ten aanzien van die risico's. Immers, er zijn dan nog geen pensioenaanspraken ten aanzien van het ouderdomspensioen. Daar hoeft dan ook niet over te worden geïnformeerd. Overigens dient de pensioenuitvoerder deze informatie te verstrekken. Het gaat om informatie over aanspraken die een deelnemer jegens de pensioenuitvoerder heeft verworven. Het is geen taak voor de werkgever hier over te informeren.

#### *Informatie bij middelloonregelingen*

Volgens de leden van de CDA-fractie leiden middelloonregelingen vaak tot magere uitkomsten. Zij vragen in dit verband waarom er geen verplichting is opgenomen om projecties van het bereikbare pensioen bij een middelloonregeling met voorwaardelijke indexatie te verstrekken, waarbij de geformuleerde ambitie gehanteerd moet worden bij het vervaardigen van deze projecties, en een afslag moet worden gehanteerd voor de verwachte inflatie. Dit op de voet van de projecties bij kapitaalovereenkomsten. Een goede informatievoorziening op basis van voornoemde projecties is volgens deze leden onmisbaar om pensioenteleurstellingen hierbij te voorkomen, dan wel tijdig tot andere maatregelen te kunnen besluiten. Dezelfde vraag leeft bij collectieve beschikbare premieregelingen.

Bij het verstrekken van een opgave van het reglementair te bereiken pensioen, mogen pensioenuitvoerders bij uitkeringsovereenkomsten werken met de veronderstelling dat de pensioengrondslag (en dus het salaris) hetzelfde blijft, maar het aantal dienstjaren toeneemt. Door toe te staan dat met hetzelfde salaris wordt gewerkt, kan de deelnemer de indicatie van het mogelijk te bereiken pensioen gemakkelijk vergelijken met zijn actuele salaris. Nadeel is wel dat de risico's ten aanzien van toeslagverlening buiten beeld blijven. Dat wordt evenwel ondervangen door de plicht op grond van de indexatiematrix om in beeld te brengen wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de realisatie van de beoogde toeslagverlening. Op basis van de continuïteitsanalyse moet worden aangegeven hoeveel procent van de maximale toeslag naar verwachting zal worden gerealiseerd. Het voorstel van de leden van het CDA heeft als bezwaar dat de aanspraken in de toekomst in nominale termen inclusief inflatie worden gepresenteerd. Het aldus berekende bedrag geeft geen goede indicatie van de koopkracht van het pensioen en is niet vergelijkbaar met de opgave van het reglementair te bereiken pensioen in geval van een eindloonregeling, die geen rekening houdt met toekomstige inflatie. De regering wijst er overigens op dat in het algemeen niet gesteld kan worden dat middelloonregelingen tot magere uitkomsten leiden. Weliswaar is het gemiddelde loon doorgaans lager dan het eindloon, maar dit hoeft niet tot een lager pensioen te leiden, bijvoorbeeld door uit te gaan van een hoger opbouwpercentage dan gebruikelijk in eindloonregelingen, en door jaarlijkse indexatie van het middelloon.

#### *Indicatie bij verplichte regeling*

Waarom is een indicatiestelling van het te verwachten rendement wél voorgeschreven bij een vrijwillige pensioenovereenkomst op premiebasis met beleggingsvrijheid en niet bij een in alle opzichten vergelijkbare, maar verplichte regeling? Acht u de informatieverstrekking in het laatste geval overbodig? Zo ja waarom?

Voor deelnemers aan een basispensioenregeling die overwegen deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling, bestaan er alternatieven in de derde pijler. Uitgangspunt bij de informatieverplichtingen bij vrijwillige pensioenregelingen is daarom, dat deze informatie zoveel mogelijk vergelijkbaar is met informatie die bij vergelijkbare producten in de derde pijler moet worden gegeven. Bij lijfrenteproducten uit de derde pijler moet vooraf een indicatie worden gegeven van het mogelijk te bereiken kapitaal op pensioendatum. Omdat vrijwillige regelingen met het karakter van een premieovereenkomst sterk lijken op dergelijke lijfrenteproducten, moet ook in dat geval een indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal worden gegeven. Het gaat hierbij om een eenmalige informatieverstrekking.

Er is om aantal redenen gekozen een dergelijke verplichting niet op te leggen bij basispensioenregelingen met het karakter van een premieovereenkomst.

De basispensioenregeling is een regeling waaraan de werknemer zich, in het kader van de arbeidsvoorwaarden, contractueel heeft verbonden. De werknemer kan dus niet op zoek gaan naar alternatieven in de derde pijler. Het periodiek geven van een indicatie van het te bereiken kapitaal in het kader van deze pensioenovereenkomsten, bijvoorbeeld in de jaaropgave, zou er bovendien toe kunnen leiden dat een deelnemer van jaar op jaar een andere mogelijk sterk afwijkende indicatie krijgt. Dat is verwarrend. De wettelijk verplichte periodieke informatie is derhalve beperkt tot datgene wat hard is toegezegd, en dat is informatie over het tot op dat moment aangegroeide kapitaal. Wel kan een deelnemer op verzoek een indicatie vragen van het mogelijk te bereiken kapitaal, én van het mogelijk met dat kapitaal in te kopen periodieke pensioen. Door deze informatie

niet standaard periodiek te geven wordt voorkomen dat een deelnemer onterechte verwachtingen krijgt, en wordt voorkomen dat pensioenuitvoerders met grote administratieve lasten worden opgezadeld.

#### *Informatieverschaffing door werkgever*

De leden van de PvdA vragen of de regering het eens is met de stelling dat een pensioendeelnemer met name behoefte zal hebben aan gerichte informatie op het moment dat hij overweegt van baan te veranderen, terwijl die overstap tevens een verandering van pensioenregeling impliceert. Zo ja, acht de regering een inhoudelijke informatieverstrekking in dat stadium over de mogelijk beoogde regeling wenselijk door, bijvoorbeeld, de afdeling P&O van de nieuwe werkgever? Zo nee waarom niet? Zo ja, geschiedt dit naar het oordeel van de regering al in voldoende mate? Ziet de regering een taak voor de overheid om deze praktijken te bevorderen? De leden van de fractie van de PvdA vragen wat de regering vindt van de stelling dat een deelnemer bij wisseling van baan niet zozeer, of in elk geval niet alleen, behoefte heeft aan informatie over de bestaande en de toekomstige pensioenregeling, als wel aan een onderbouwde pakketvergelijking, inclusief een antwoord op de vraag of waardeoverdracht in de onderhavige situatie verstandig is. Zo ja, wie zou die informatie moeten leveren? Zijn de beide pensioenuitvoerders, de huidige en de beoogde, verplicht om in zo'n situatie inzicht te verschaffen in een eventueel bij hen bestaand dekkings- of reservetekort?

Er bestaat – noch op het terrein van pensioen, noch voor wat betreft andere arbeidsvoorwaarden, waaronder het loon – een wettelijke verplichting tot precontractuele informatie. Zo'n verplichting is ook niet nodig, want een werkgever heeft er geen belang bij een (potentiële) sollicitant die informatie te onthouden. Indien een (potentiële) sollicitant informatie wil hebben over de pensioenregeling van de nieuwe werkgever, kan (de P&O-afdeling van) de werkgever betrokkene uiteraard naar de pensioenuitvoerder verwijzen voor algemene informatie over de regeling. De regering is ook om meer principiële redenen tegen een dergelijke verplichting. Onderhandelingen over de individuele arbeidsvoorwaarden zijn een zaak van de betrokken werkgever en werknemer. Indien iemand een nieuwe baan overweegt, ligt het in de rede dat hij zich goed laat informeren over de arbeidsvoorwaarden behorende bij die nieuwe baan, waaronder ook het pensioen. Het is dus de eigen verantwoordelijkheid van degene die zich oriënteert of solliciteert, goed na te gaan wat de werkgever biedt aan arbeidsvoorwaarden.

Voorzover het gaat om de afweging om al dan niet de waarde van de opgebouwde aanspraken naar de nieuwe pensioenuitvoerder over te dragen geldt het volgende.

In de concept-amvb Besluit uitvoering Pensioenwet en WVB wordt bepaald dat de deelnemer over voldoende begrijpelijke informatie moet beschikken voordat hij een beslissing tot waardeoverdracht kan doen. Er moet informatie worden verstrekt over de hoogte van de aanspraken voor en na waardeoverdracht. Verder moet het toeslagenbeleid voor en na waardeoverdracht in beeld worden gebracht. Al deze informatie wordt door de ontvangende pensioenuitvoerder aan de deelnemer verstrekt. Daarnaast kan een deelnemer op basis van de startbrief en de informatie bij beëindiging, weten of – in geval van een pensioenfonds – er sprake is van een probleem met de dekkingsgraad.

De regering is van mening dat deze informatie voldoende pakketvergelijking biedt op basis waarvan de deelnemer kan beslissen of waardeoverdracht in zijn geval de juiste keuze is. Het antwoord op de vraag of waardeoverdracht in een bepaalde situatie verstandig is, kan niet door de pensioenuitvoerder worden gegeven. Immers dat antwoord is afhankelijk

van de wensen (wel/geen nabestaandenpensioen, soort pensioenregeling) van een individuele deelnemer.

### *Indexatielabel*

De leden van de fractie van het CDA vragen of de minister nu reeds kan toezeggen dat bij de ontwikkeling van het indexatielabel voorkomen wordt dat deelnemers de indruk krijgen dat een goede indexatie automatisch een goede regeling betekent? De leden van de fractie van de PvdA vragen waarom de verplichting een indexatielabel op te stellen beperkt is tot pensioenleveranciers in de tweede pijler? Acht de regering de informatievoorziening die van zo'n label uitgaat voor de derde pijler minder nodig, en zo ja waarom. Deze leden vragen in het antwoord te betrekken dat deze derde pijler voor met name zelfstandig werkenden feitelijk een soort tweede pijler is, dat is de pijler waarbinnen zij bovenop de AOW hun aanvullend pensioen als werkende opbouwen?

De leden van de VVD-fractie zijn benieuwd naar de mening van de Minister over dit label. Acht hij het mogelijk dat een dergelijk label – gelet op alle onzekerheden die pensioenaanspraken, omdat het lange termijn aanspraken zijn, omgeven – voldoende inzicht geeft? Geeft het label, omdat er voor de pensioenuitvoerders geen sprake is van een rechtens bindend oordeel geen schijnzekerheid?

Het label moet nog ontwikkeld worden en zijn nut bewijzen. Uiteraard moet zoveel mogelijk voorkomen worden dat de deelnemer op het verkeerde been wordt gezet doordat deze uit de kwalificatie met betrekking tot de indexatie ten onrechte conclusies zou kunnen trekken over de regeling in het algemeen. Om te garanderen dat het label voldoende inzicht verschaft en de kans op verwarring wordt geminimaliseerd, zal de regering nauw samenwerken met het pensioenveld.

In antwoord op de vraag van de leden van de PvdA-fractie waarom de verplichting een indexatielabel op te stellen alleen beperkt is tot de tweede pijler, wijst de regering erop dat het verlenen van toeslagen typisch iets is voor tweede pijler pensioenen. Lijfrenteproducten uit de derde pijler kennen zelden toeslagverlening zoals pensioenregelingen uit de tweede pijler die kennen. Dat komt omdat het in de derde pijler om volstrekt individuele voorzieningen gaat. Dan is het lastig toeslagverlening te organiseren. Het van toepassing verklaren van het indexatielabel op derdepijlerproducten is dan ook niet opportuun, ook niet voor zelfstandigen waar de leden van deze fractie in het bijzonder naar vragen. Dat zelfstandigen, uitgezonderd beroepsgenoten en zelfstandigen die onder de verplichtstelling vallen, alleen in de derde pijler aanvullend pensioen opbouwen bovenop de AOW doet daar niets aan af.

### *Zorgplicht*

De leden van de CDA-fractie vragen naar de verhouding tussen artikel 47, vijfde lid, en artikel 5a van de Pensioenwet. De leden van de CDA-fractie vragen of met artikel 5a bedoeld wordt de Wfd met uitzondering van de artikelen genoemd in artikel 47 lid 5. Of is artikel 47 lid 5 alleen van toepassing op een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds.

In artikel 5a Pensioenwet is de hoofdregel vastgelegd, namelijk dat de Wet financiële dienstverlening niet van toepassing is op de relatie tussen een verzekeraar en aanspraak- en pensioengerechtigden. In artikel 47 wordt vervolgens – voor zowel pensioenfonds als verzekeraars – geregeld dat in de betreffende specifieke situatie de in lid 5 genoemde artikelen van de

Wfd wel van toepassing zijn. Artikel 47 regelt de bijzondere situatie die afwijkt van de hoofdregel.

Dit betekent voor verzekeraars derhalve, dat zij de artikelen 30 tot en met 38 van de Wfd, waar verzekeraars mee bekend zijn in het kader van derdepijlerproducten, ook moeten toepassen op de in artikel 47, derde lid Pensioenwet bedoelde premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid.

De leden van de fracties van D66 en OSF vragen zich af hoe het in het kader van de zorgplicht geldende ken-uw-klant-principe er in de praktijk uit gaat zien? Moet een deelnemer langskomen bij een pensioenfonds met al zijn financiële paperassen. Kan een pensioenfonds dit uitbesteden? Hoe zit het met de kosten? En ook heel belangrijk hoe zit het met de handhavingmogelijkheden als een deelnemer bijvoorbeeld niet financieel doorgelicht wenst te worden? Moet hij/zij tegen zijn/haar zin voor een persoonlijk advies bij een pensioenadviseur worden gebracht? Of betekent het amendement dat een dergelijke pensioenpolis zonder advies volgens het Ken Uw Klant principe geen doorgang kan vinden? Hebben de fracties van D66 en OSF tenslotte goed begrepen dat een pensioendeelnemer op geen enkele manier is genoodzaakt zich vervolgens ook aan dit advies te houden?

Vooropgesteld zij, dat de hoofdregel van artikel 47 is, dat de pensioenuitvoerder de verantwoordelijkheid draagt voor de beleggingen, in welk geval van een advisering aan betrokkene uiteraard geen sprake is. Alleen indien de deelnemer gebruik maakt van de mogelijkheid van het tweede lid van artikel 47, het overnemen van de verantwoordelijkheid voor de beleggingen, komt die advisering in beeld. Het ligt niet in de rede, dat als een deelnemer kiest voor zelf beleggen, hij zich vervolgens tegendraads opstelt jegens de pensioenuitvoerder die hem moet adviseren. Doet betrokkene dit wel, dan zijn de consequenties uiteraard voor zijn rekening. Dat geldt uiteraard ook voor de consequenties van het niet opvolgen van het advies van de pensioenuitvoerder, waartoe de deelnemer overigens geenszins verplicht is.

De informatie over de deelnemer die de pensioenuitvoerder in het kader van de zorgplicht op grond van artikel 32 van de Wet financiële dienstverlening (Wfd) moet inwinnen – het klantprofiel – mag actief en passief worden ingewonnen (zie ook artikelsgewijze toelichting bij het wetsvoorstel voor de Wfd (Kamerstukken II 2003/2004, 29 507, nr. 3). Passief houdt in dat een pensioenuitvoerder elektronisch – bijvoorbeeld via internet of e-mail – of schriftelijk informatie inwint over de deelnemer. De kosten voor het inwinnen van deze informatie is voor rekening van de pensioenuitvoerder, conform de regeling in de Wfd.

De leden van de fractie van de VVD stellen dat pensioenuitvoerders een zorgplicht krijgen om grenzen te stellen aan de beleggingsvrijheid, waarbij het risicioprofiel van de beleggingsportefeuille defensiever moet worden naarmate de pensioendatum nadert. Het gevolg kan zijn een gedwongen verkoop van bijvoorbeeld aandelen op een, gelet op de koersontwikkeling, verkeerd moment. De werknemer wordt als het ware door de pensioenuitvoerder bij de hand genomen. Voor een collectieve beleggingsportefeuille geldt een dergelijke zorgplicht niet. Een werknemer die vlak voor zijn pensionering wordt geconfronteerd met een daling van de beurskoersen kan ook het schip ingaan. Kan de Minister dit onderscheid in zorgplicht motiveren, zo vragen deze leden.

De regering wijst erop dat deelnemers op basis van het geamendeerde artikel 47 niet meer gedwongen kunnen worden de aandelenportefeuille aan te passen. De pensioenuitvoerders krijgen de plicht te adviseren. Deelnemers kunnen dit advies naast zich neer leggen. Voorts wijst de regering erop dat bij regelingen waar geen beleggings-

vrijheid voor de individuele deelnemer geldt, de prudent person regel op basis van artikel 123 geldt. Deze regel leidt – grosso modo – tot vergelijkbare uitkomsten als die bij de advisering in het kader van de zorgplicht. Bij beide geldt dat naarmate de pensioendatum dichterbij komt, de beleggingsmix minder risicovol moet zijn. In zekere zin is de bescherming in beide situaties vergelijkbaar, zij het dat deelnemers bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid het advies naast zich neer kunnen leggen.

#### *Verschillen met Wfd*

De leden van de PvdA vragen wat de regering ziet als de voornaamste verschillen in de voorschriften vanuit de Pensioenwet aan leveranciers van tweede pijlerproducten en die in de Wfd aan degenen die derde pijlerproducten leveren? Welke strengere of juist minder strenge regels worden er vanuit beide regelingen gesteld en wat is van dit verschil de achtergrond?

Er is op dit moment veel te doen over de kosten die banken en verzekeraars in rekening brengen op individuele producten. Hoe transparant zijn de uitvoeringskosten van pensioenfondsen en hoe verhouden deze zich tot de derde pijler? Acht de minister de jaarrapportage van de toezichthouder dienaangaande voldoende duidelijk? Zo nee, worden er stappen overwogen om ook dat onderdeel van de pensioenkosten meer inzichtelijk te maken voor bijvoorbeeld werkgever of deelnemer op het moment dat er voor hen iets te kiezen is?

Het voornaamste verschil tussen de Wfd en de Pensioenwet is dat de Wfd ziet op financiële producten voor de consument, en de Pensioenwet op de pensioenovereenkomst die werkgevers en werknemers als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen. Bij het ontwikkelen van de voorlichtingsvoorschriften in de Pensioenwet is gekeken naar de voorlichtingsvoorschriften op grond van de Wfd. De informatiebepalingen in de Pensioenwet wijken op een aantal punten inhoudelijk af van die in de Wfd. Ook gaan de informatievoorschriften minder ver om werkgevers en pensioenuitvoerders niet te veel voor de voeten te lopen.

Dat de voorschriften op een aantal punten inhoudelijk afwijken heeft te maken met de wezenlijke verschillen tussen enerzijds het arbeidspensioen (de tweede pijler), en anderzijds de financiële producten voor de consument (de derde pijlerproducten). Zo is de deelnemer ten aanzien van tweede pijlerproducten gebonden aan de pensioenregeling die in het kader van de arbeidsvoorwaarden is overeengekomen, terwijl de consument bij derde pijlerproducten kan kiezen uit verschillende producten en uitvoerders. De deelnemer is geen verzekeringnemer bij tweede pijlerproducten: zijn werkgever sluit met een verzekeraar of pensioenfonds een uitvoeringsovereenkomst waarbij de deelnemer begunstigde is van de regeling. Bij derde pijlerproducten is de consument altijd zelf verzekeringnemer en begunstigde. Dat maakt dat de positie wezenlijk anders is. Vaak speelt dat verschil geen rol. Maar op een aantal andere punten zijn er cruciale verschillen. Zo is voorlichting over mogelijkheden het contract te beëindigen niet nodig bij deelnemers aan een basispensioenregeling. Ook is afkoop in de tweede pijler niet mogelijk. Er hoeft daarom niet over afkoop te worden geïnformeerd. Overigens is ten aanzien van vrijwillige regelingen wel weer sterk aangesloten bij de informatie die gegeven moet worden bij vergelijkbare producten in de derde pijler. De indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal bij het aanvragen van een offerte die in de financiële bijsluiters moet worden gegeven, moet ook bij vrijwillige regelingen worden gegeven.

Waar het gaat om zorgplicht bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid (artikel 47 Pensioenwet) zijn in de Pensioenwet enkele bepalingen

van de Wfd van overeenkomstige toepassing verklaard. Er zijn wat betreft dit onderwerp twee opmerkelijke verschillen tussen Pensioenwet en Wfd. Ten eerste ligt in de Pensioenwet de verantwoordelijkheid voor beleggingen bij een premieovereenkomst met beleggingsvrijheid voor de deelnemer initieel bij de pensioenuitvoerder. Deze moet vervolgens de deelnemer de mogelijkheid bieden de verantwoordelijkheid over te nemen. In de Wfd zijn er geen voorschriften van dien aard ten aanzien van het product. Reden voor deze opzet is dat het in de tweede pijler gaat om een in het kader van de arbeidsverhouding overeengekomen arbeidsvoorwaarde. Daar hoort een zekere wettelijke waarborging bij van de belangen van de deelnemer. Een deelnemer kan er in de gekozen opzet altijd voor kiezen te varen op de deskundigheid van de pensioenuitvoerder. Ten tweede is afwijkend van de Wfd dat de Wfd geen *plicht* tot advisering kent, maar regelt dat als de consument wordt geadviseerd, die advisering moet plaatsvinden conform de in de Wfd gegeven regels. In artikel 47 van de Pensioenwet is wel een verplicht advies voorgeschreven, namelijk indien de deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen zelf gaat dragen, in plaats van de pensioenuitvoerder.

Ten aanzien van kosten die pensioenuitvoerders op individuele pensioenen in mindering brengen merkt de regering op dat een belangrijke stap is gezet om deze transparant te maken. Indien een deelnemer besluit deel te nemen aan een vrijwillige pensioenregeling, krijgt hij informatie die grotendeels vergelijkbaar is met die in een startbrief (zie artikel 8, lid 1 van het concept besluit uitvoering Pensioenwet en Wvb). Daarin wordt onder andere bepaald dat bij de start van de deelname aan een premieovereenkomst, duidelijk gemaakt moet worden waar de beschikbaar gestelde premie voor wordt aangewend, welk deel is bedoeld voor opbouw van pensioenaanspraken op kapitaalbasis, welk deel voor verwerking van pensioen op risicobasis en welk deel op gaat aan kosten. Daarbij moet tevens worden ingegaan op het verloop van het aandeel kosten in de tijd. Daarmee is een grote mate van transparantie bereikt ten aanzien van kosten bij de start van de deelname. De regering acht het niet noodzakelijk in de jaaropgave vervolgens opnieuw telkens over de kosten te informeren. Het is vooral bij de start van belang hier duidelijkheid over te verschaffen omdat op dat moment de deelnemer moet weten waar hij voor kiest.

#### *Vertegenwoordiging gepensioneerden*

De leden van de SGP-fractie vragen de regering hoe integraal gestalte wordt gegeven aan de medezeggenschap. De fracties van D66 en OSF zien graag een nadere verklaring over eerdere antwoorden van de regering tijdens de Tweede Kamerbehandeling ten aanzien van de medezeggenschap van gepensioneerden in besturen van pensioenfondsen. De fracties hebben het gevoel dat de regering de gepensioneerden niet als een serieuze belanghebbende groep ziet en willen graag een nadere verklaring bij deze argumentatie.

De pensioenen behoren tot de verantwoordelijkheid van sociale partners. Pensioen is immers een arbeidsvoorwaarde. Zij bepalen de inhoud van de pensioenovereenkomst. De rol van de overheid is gelegen in het waarborgen van deze pensioenovereenkomst. Daarbij acht de regering het van belang dat belanghebbenden bij de uitvoering van hun pensioenregeling betrokken zijn. In dat kader dient er een goed systeem van checks en balances te worden opgezet. Medezeggenschap, ook voor gepensioneerden, is daar een belangrijk onderdeel van.

Met betrekking tot de vormgeving van medezeggenschap hecht de regering sterk aan maatwerk. Er is immers een grote verscheidenheid aan

pensioenfondsen. De regering is blij dat de betrokken partijen, de STAR en het CSO, in de vorm van het medezeggenschapsconvenant afspraken hebben gemaakt om de positie van gepensioneerden te versterken, terwijl er tegelijkertijd voldoende ruimte is voor maatwerk. De belangen van gepensioneerden zijn daarbij behartigd door het CSO én de vakbonden, die ook een aanzienlijk aantal gepensioneerde leden kennen. De regering is blij met het brede draagvlak van deze afspraken en heeft welwillend gereageerd op het verzoek van de partijen om het medezeggenschapsconvenant wettelijk te verankeren (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 25). Hiermee is bewerkstelligd dat bij ondernemingspensioenfondsen de keuze kan worden gemaakt tussen bestuursparticipatie van pensioengerechtigden of het instellen van een deelnemersraad en bij bedrijfstakpensioenfondsen er een deelnemersraad dient te worden ingesteld. In het wetsvoorstel zijn verder de bepalingen over medezeggenschap uit de PSW overgenomen. Ook is voor de medezeggenschap bij verzekerde regelingen het hoorrecht in het wetsvoorstel geregeld. Dit houdt in dat de werkgever in bepaalde situaties rekening houdt met de opvattingen daaromtrent van de pensioengerechtigden, zoals ten aanzien van eventueel overeengekomen winstdeling, die bijvoorbeeld bedoeld kan zijn voor toeslagverlening.

De leden van de D66- en OSF-fractie vragen naar het aantal gepensioneerden, dat lid is van een vakbond. Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt dat in 2006 215 000 mannen en vrouwen, ouder dan 65 jaar, lid zijn van een vakbond.

Verder willen de fracties van D66 en OSF graag weten of het mogelijk is om per pensioenfonds te kijken hoe groot het percentage vakbondsleden onder de gepensioneerden is. Als uit dit percentage zou blijken dat het aantal leden erg minimaal is zou ervoor gekozen kunnen worden om de gepensioneerden een eigen rechtstreekse vertegenwoordiging van hun belangen te geven.

De besturen van pensioenfondsen zijn op grond van deze wet gehouden aan evenwichtige belangenbehartiging. De regering beschouwt dit als een groot goed. Het is wenselijk noch nodig dat belangengroepen op basis van representativiteit in het bestuur deelnemen. De representativiteitsvraag zal immers ook bij andere groepen dan gepensioneerden leiden tot de wens in het bestuur deel te nemen (vrouwen, jonge deelnemers, et cetera) en dat brengt risico's met zich mee. Bepaalde beslissingen die het bestuur moet nemen pakken voor sommige groepen anders uit dan voor andere groepen. Dergelijke beslissingen worden op scherp gesteld, naarmate de belangen binnen het bestuur meer verdeeld zijn. Nodig is een dergelijke rechtstreekse vertegenwoordiging op basis van representativiteit ook niet, nu de medezeggenschap van de gepensioneerden met de verankering van het tweede medezeggenschap is versterkt.

#### *FTK en vestigingsplaatsbeslissing*

De leden van de CDA-fractie vragen hoe groot de kans is dat buitenlandse ondernemingen hun uitvoeringsorganisatie in Nederland vestigen respectievelijk hoe groot de kans is dat Nederlandse ondernemingen hun organisatie buiten Nederland plaatsen gegeven de strengere regelgeving.

In dit verband zijn twee vragen van belang: is het toezicht in Nederland strenger dan elders en welke rol speelt het toezicht bij de vestigingsplaatsbeslissing. Met betrekking tot de eerste vraag wordt wel gewezen op de regels inzake het vereist eigen vermogen (de solvabiliteits-eis), waarbij meestal het percentage van 30 wordt genoemd, en de eis van het minimaal vereist eigen vermogen (5%). Allereerst zijn alle EU-lidstaten gehouden aan de normen die in de richtlijn 2003/41/EG betreffende de

werkzaamheden van en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioen-voorziening zijn vastgelegd. In de richtlijn gaat het onder meer om de eis van het hebben van een minimum eigen vermogen van 105%. Een onderlinge vergelijking van de uitwerking van andere onderdelen van het financiële toezicht is lastig te geven. Het financiële toezicht bestaat uit een samenhangend pakket van waarderingsgrondslagen, financiële veronderstellingen en zekerheidsmechanismen. Een vergelijking op onderdelen heeft daarom weinig zin. Zo dient in een vergelijking bijvoorbeeld rekening te worden gehouden met de grondslag waarop eventuele buffers zijn gebaseerd (gaat het alleen om de nominale toezeggingen of ook om de toekomstige indexatie?). Voor Nederland geldt bijvoorbeeld dat de eis van 30% geen vaste eis is, maar per pensioenfonds verschilt (afhankelijk van het risicoprofiel en de rentestand). Verder geldt deze eis alleen voor defined benefitregelingen. Ondernemingen met een defined contribution regeling, de dominante regelingen elders in Europa, ondervinden dus sowieso geen hinder van de vermogens-eisen. Een ander voorbeeld is dat Nederland ten aanzien van de waarderingsgrondslagen relatief gunstig afsteekt ten opzichte van bijvoorbeeld Ierland. Een pensioeninstelling in het laatstgenoemde land moet een hogere technische voorziening vaststellen voor dezelfde verplichting dan een pensioeninstelling in Nederland. Maar zelfs al zouden de grondslagen in elk land gelijk zijn, dan nog is een analyse van alleen solvabiliteitseisen te beperkt om conclusies te kunnen trekken over de striktheid van toezichteisen. Een additionele solvabiliteitsopslag is namelijk maar één mechanisme om de belangen van deelnemers te borgen. Twee andere mogelijke mechanismen zijn bijvoorbeeld een pensioengarantiefonds en een wettelijke verplichting voor sponsors om in geval van tekorten bij te storten. Alle drie de mechanismen hebben een prijs en dienen daarom in een vergelijking te worden meegenomen. Toegepaste grondslagen, financiële veronderstellingen en zekerheidsmechanismen verschillen tussen landen. Een kale vergelijking van buffereisen is daarom weinig zinvol.

Met betrekking tot de tweede vraag is van belang dat vele factoren een rol kunnen spelen bij de vestigingsplaatsbeslissing van een pensioenfonds, zoals onder meer het fiscale regime voor pensioenfondsen en vermogensbeheerders, alsmede de aanwezige expertise op het terrein van pensioenen. Bovendien is niet bij voorbaat evident dat een bestuur van een pensioenfonds kiest voor een land met een licht toezichtregime. In het bestuur van pensioenfondsen zijn immers ook de werknemers en eventueel gepensioneerden vertegenwoordigd en die zullen ook afwegen dat een licht toezichtregime de kansen op een adequaat pensioen in de toekomst verkleint.

#### *Affinanciering onvoorwaardelijke toeslagen*

De leden van de CDA-fractie hebben gevraagd om uit te leggen waarom een automatische loonindex bij een middelloonregeling als een onvoorwaardelijke en dus onmiddellijk te financieren toeslag moet worden gezien en de toekomstige loonstijging bij een eindloonregeling niet. Toeslagverlening is lastige materie, dus de regering wil dit punt graag nog een keer verduidelijken. Het is niet zo dat een onvoorwaardelijke toeslagverlening in geval van middelloonregelingen altijd per definitie als een onmiddellijk te financieren toeslagverlening moet worden gezien. Er kunnen twee soorten onvoorwaardelijke toeslagen worden onderscheiden.

Ten eerste kan er sprake zijn van een onvoorwaardelijke toeslag in de periode tot aan pensionering, die óók gegeven wordt indien de deelnemer slaper wordt. Een dergelijke vorm van toeslagverlening kan overigens niet alleen in geval van middelloonregelingen, maar ook in eindloonregelingen zijn toegezegd. In de toeslagtoezegging is dan geen enkele beperking

opgenomen ten aanzien van het deelnemerschap aan de pensioenregeling. Op voorhand staat dan vast, dat er altijd geïndexeerd zal moeten worden tot in ieder geval de pensioendatum. In die omstandigheden zal dus vóóraf de tot de pensioendatum toegezegde toeslag over de opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden gefinancierd door het treffen van reserveringen.

Ten tweede kan er ook een onvoorwaardelijke toeslag zijn toegezegd die alleen wordt gegeven zolang aan de pensioenregeling wordt deelgenomen, en die níet – althans niet onvoorwaardelijk – doorloopt nadat de deelnemer slaper is geworden. In feite is hier sprake van een voorwaardelijk element in de verlening van onvoorwaardelijke toeslagen: namelijk de voorwaarde «deelname aan de regeling».

Deze tweede vorm van een onvoorwaardelijke toeslag in een middelloonregeling is wat betreft de mate van (on)voorwaardelijkheid vergelijkbaar met de impliciete toeslagverlening die onderdeel vormt van een eindloonregeling, althans in de vorm zoals bedoeld door de leden van de CDA-fractie. Er is in beginsel alleen sprake van een onvoorwaardelijke toeslag (in een eindloonregeling: de koppeling van de aanspraken aan het laatstverdiende loon), zolang iemand een actieve deelnemer in de pensioenregeling is.

Deze tweede vorm van onvoorwaardelijke toeslagverlening hoeft dan ook niet vóóraf te worden gefinancierd. Financiering in de vorm van een technische voorziening en het daarbij behorende eigen vermogen kan plaatsvinden op het moment van toekenning van nieuwe aanspraken in een middelloonregeling, zoals ook in de door de leden van de CDA-fractie bedoelde eindloonregeling gebeurt.

Als daarentegen een onvoorwaardelijke toeslag is toegezegd zonder enige beperking aan het deelnemerschap (dat kan dus ook in een eindloonregeling zijn), zal bij uitdiensttreding de ex-werknemer ook direct de toekomstige toeslagen over de op dat moment opgebouwde aanspraken moeten meekrijgen. De leden van de CDA-fractie hebben in dit verband gevraagd hoe lang de rest van de opbouwperiode is, waar rekening mee moet worden gehouden. De naar de toekomst geprojecteerde opbouwperiode zal dan ten minste doorlopen tot aan de beoogde pensioendatum. Zoals hierboven door de regering is aangegeven, zal immers alleen sprake kunnen zijn van een vóóraf te financieren toeslagverlening over de opgebouwde aanspraken als deze niet afhankelijk is van deelname aan de regeling en de opgebouwde aanspraken dus altijd in ieder geval tot aan de pensioendatum onvoorwaardelijk moeten worden geïndexeerd. Als in de pensioenovereenkomst is toegezegd dat ook de pensioenrechten na de pensioeningangsdatum onvoorwaardelijk wordt geïndexeerd, zal deze geprojecteerde opbouwperiode nog langer moeten zijn.

Op de vraag van de leden van de CDA-fractie of het niet zo is dat onvoorwaardelijke indexatie in middelloonregelingen de facto onmogelijk wordt gemaakt, luidt het antwoord ontkennend. Anders dan deze leden veronderstellen hoeven onvoorwaardelijke toeslagen die alleen betrekking hebben op deelnemers, zoals gezegd, niet vooraf in één keer gefinancierd te worden. De toeslagtoezegging moet dan zo zijn geformuleerd dat de pensioenaanspraken van slapers niet onvoorwaardelijk worden geïndexeerd.

De leden van de CDA-fractie hebben in dit verband ook nog gevraagd om in te gaan op het verschil tussen winstdeling en toeslagverlening. In dat kader willen deze leden weten hoe moet worden omgegaan met een collectieve winstdelingsregeling, waarbij er geen relatie gelegd wordt met een streven naar loon- of prijsindexatie, en waarbij er geen toeslagbeleid is geformuleerd, maar de indexatie van het pensioen uit winstdeling puur gebaseerd is op de winstdelingsformule.

In de Pensioenwet wordt in de definitie van toeslag niet vereist dat er sprake moet zijn van een koppeling aan de ontwikkeling van de lonen of de prijzen. De verhoging van een pensioenaanspraak die gebaseerd is op een uitkeringsovereenkomst – en geen verband houdt met een verhoging van de pensioengrondslag, de toename van het aantal in aanmerking te nemen jaren of een wijziging van de pensioenovereenkomst – voldoet dus aan de definitie van toeslag; ook wanneer deze verhoging van de pensioenaanspraak gebaseerd is op een winstdelingsregeling. De verhoging van aanspraken van actieve deelnemers in een premie- of kapitaalovereenkomst valt daarentegen buiten de definitie van toeslag.

#### *FTK en beleggingsrendementen*

De leden van de fracties van D66 en OSF menen dat met het FTK sprake is van een aanscherping van de beleggingseisen voor pensioenfondsen. Dit zal inhouden dat er meer in obligaties belegd wordt met name die met een zeer lange looptijd (een effect wat nu al zichtbaar is) en daardoor een daling van het door pensioenfondsen te behalen rendement. Dit kan alleen worden opgevangen door premieverhoging. De vraag is: heeft de minister begroot wat de kosten hiervoor zullen zijn voor de Nederlandse economie, de verslechtering van de internationale concurrentieverhouding en de afname van de economische groei.

De opmerking dat door het FTK de beleggingseisen voor pensioenfondsen verder worden verscherpt, kan de regering niet plaatsen. Zoals in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel is aangegeven, is artikel 123 gebaseerd op artikel 9b PSW zoals dat is geformuleerd in het wetsvoorstel ter implementatie van richtlijn 2003/41/EG. Het beleggingsbeleid moet zijn gebaseerd op de prudent person regel. In die toelichting is aangegeven dat deze eis niet leidt tot aanscherping van de voordien in artikel 9b van de PSW opgenomen eis dat de beleggingen van de daartoe beschikbare gelden door een pensioenfonds op solide wijze moeten geschieden. Dat geldt ook voor de eis van het minimaal vereist eigen vermogen die eveneens voortvloeit uit genoemde richtlijn en die ook al in de PSW geïmplementeerd is. Nieuw ten opzichte van de PSW is de eis van het vereist eigen vermogen. Voor een standaardfonds komt deze eis neer op een buffer van 30%, maar deze kan lager (hoger) uitvallen indien een fonds minder (meer) risicovoller belegt. Door meer in vastrentende waarden te beleggen neemt de buffereis weliswaar af, maar is het beleggingsrendement ook lager. Het eerste heeft een neerwaarts effect op de premie, het laatste een opwaarts effect. Ook op dit punt betekent het FTK dus geen prikkel om risicomijdend te beleggen.

De leden van D66 wijzen erop dat de minister de pensioenfondsen meer ruimte gegeven heeft bij het schatten van de rendementen, die ze op termijn verwachten te behalen. Hiermee kunnen op korte termijn forse premiestijgingen uitblijven. De lage rente is veelal de oorzaak van alle onheil. Deze dreiging blijft. Kan de minister aangeven wat zijn ingrepen voor toekomstige premies betekenen?

Voor zover de regering kan overzien leidt de nieuwe parameterset, die de regering in de ministeriële regeling parameters Ftk zal verwerken, niet tot premiestijgingen, ook niet op de lange termijn. Daarbij moet gezegd worden dat veel zal afhangen van de ontwikkeling van de marktrente en de beleggingsrendementen op aandelen. Blijft de rente laag, of zakt deze nog verder, dan zal de premie hoog blijven respectievelijk stijgen. Dat laatste zal ook bij tegenvallende beleggingsrendementen het geval zijn.

## Terugstorting

De leden van de fractie van het CDA vragen waarom in het geval een regeling is ondergebracht bij een pensioenfonds er eisen gelden ten aanzien van terugstorting respectievelijk premiekorting terwijl bij een regeling die rechtstreeks is ondergebracht bij een verzekeraar op basis van een gesepareerd depot, het overschot ten goede kan komen aan de werkgever, ondanks dat er indexatie (op basis van een voorwaardelijke indexeringsregeling) is overgeslagen. Er kan in die gevallen ook sprake zijn van ongelijke behandeling van gepensioneerden in de wettelijke bepalingen ten aanzien van waarborging van de indexeringstoekenning. Is dat de bedoeling? Daarnaast vragen deze leden een reactie van de minister op de vraag of voorwaardelijke toeslagen als ze wettelijk tot 10 jaar terug moeten worden ingehaald, nog wel voorwaardelijke toeslagen zijn.

In de Pensioenwet worden pensioenfondsen en verzekeraars zoveel mogelijk gelijk behandeld. Voor een deelnemer zou het niet uit moeten maken of zijn pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds of een verzekeraar. Maar het is wel van belang te onderkennen dat er grote verschillen zijn tussen verzekeraars en pensioenfondsen, en dat ook de relatie tussen een werkgever en een verzekeraar een geheel andere is dan de relatie tussen een werkgever en een pensioenfonds. Verschillen zijn te billijken als de belangen van de deelnemers op andere wijze worden geborgd. Deze verschillen zijn er ook de oorzaak van dat onderscheid gemaakt moet worden ten aanzien van de eisen die aan premiekorting en terugstorting worden gesteld.

### Premiekorting

Contracten tussen een verzekeraar en een werkgever zijn contracten voor bepaalde duur. De relatie tussen de werkgever en een pensioenfonds is echter voor onbepaalde tijd. In het verlengde hiervan is de premievaststelling bij verzekeraars anders dan bij pensioenfondsen. Omdat bij pensioenfondsen het «contract» voor onbepaalde tijd is, kan het pensioenfonds met een flexibele premie werken.

Bij verzekeraars wordt juist vooraf een vaste premie afgesproken als tegenprestatie voor de te leveren dienst door de verzekeraar. Juist omdat pensioenfondsen vanwege de specifieke relatie met de werkgever met een flexibele premie kunnen werken, is het noodzakelijk eisen te stellen aan het kostendekkend zijn van de premie en aan het geven van kortingen op de premie. Vereist is dat de technische voorzieningen en het vereist eigen vermogen afgedekt zijn. Daarnaast moet de toeslagverlening conform de wettelijke eisen gefinancierd zijn. Pas dan mag de premie worden gekort. Bij verzekeraars ligt dit anders. De premie moet afdoende zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen. Daarvoor gelden de regels van de Wet op het financieel toezicht (Wft). Het is met andere woorden niet nodig extra eisen te stellen aan premiekorting bij verzekeraars.

### Terugstorting

Ook de vraag of condities die voor pensioenfondsen gelden bij terugstorting niet ook zouden moeten gelden voor verzekeraars, beantwoordt de regering ontkennend. Van doorslaggevend belang daarbij is dat terugstorting bij verzekeraars in een geheel andere context plaatsvindt dan bij pensioenfondsen. Terugstorting bij pensioenfondsen moet gezien worden tegen de achtergrond van de mogelijkheid dat de werkgever met het pensioenfonds afspreekt bij financiële problemen van het pensioenfonds een bedrag bij te storten. Als keerzijde daarvan wordt afgesproken dat in tijden van grote overschotten het pensioenfondsbestuur kan besluiten geld aan de werkgever terug te storten.

Terugstorting ingeval van bij verzekeraars ondergebrachte regelingen

vindt vaak plaats bij verzekeringscontracten waarbij gewerkt wordt met een gesepareerd beleggingsdepot. In dat geval komen overrendementen niet ten goede aan de verzekeraar, maar vloeien die terug naar de werkgever. Dergelijke contracten kennen een vooraf vastgestelde premie, maar anders dan bij pensioenfondsen is de mogelijkheid geld terug te storten niet de keerzijde van de plicht van de werkgever geld bij te storten als de verzekeraar verlies lijdt op die polis. Dat is voor risico en rekening van de verzekeraar. Mogelijke terugstorting moet gezien worden in het licht van de contractuele relatie.

Op grond van amendement 66 zijn nu aan de terugstorting door pensioenfondsen in relatie tot in het verleden gegeven toeslagverlening in de wet extra condities gesteld. Terugstorten mag alleen indien de toeslagverlening over de afgelopen tien jaar heeft plaatsgevonden en plaatsvindt, conform de artikelen 86 en 125. Indien in één van die tien voorafgaande jaren niet is voldaan aan het vereiste dat er een consistent geheel was tussen gewekte verwachtingen, financiering en het realiseren van voorwaardelijke toeslagen, mag het pensioenfondsbestuur niet terugstorten. Is wel aan dat vereiste voldaan dan mag het pensioenfonds terugstorten. Overigens kan er sprake zijn van het geven van een lagere toeslag dan conform het ambitieniveau in de regeling was beoogd, terwijl wel aan de vereisten van consistentie op grond van artikel 86 kan zijn voldaan. In dat geval mag het pensioenfonds dus terugstorten.

Het van toepassing verklaren van deze conditie op terugstorting bij verzekeraars heeft naar de mening van de regering weinig zin. De financiering van toeslagen vindt bij verzekeraars anders plaats dan bij pensioenfondsen. Ingeval van gesepareerde beleggingsdepots worden voorwaardelijke toeslagen alleen uitgekeerd als er voldoende rendement is behaald. De voorwaardelijke toeslagverlening bestaat er dan uit dat alleen conform het ambitieniveau wordt uitgekeerd, indien de middelen daartoe toereikend zijn. Een verzekeraar zal in dat geval voldoen aan het consistentievereiste van artikel 86 ten aanzien van financiering en toeslagbeleid.

Het stellen van condities voor terugstorting in relatie tot in het verleden gekorte pensioenaanspraken en -rechten is naar de mening van de regering bij verzekeraars niet aan de orde. Immers, verzekeraars kennen niet de mogelijkheid die besturen van pensioenfondsen hebben om pensioenaanspraken en -rechten te korten. Bij verzekeraars kunnen weliswaar in het kader van de zogeheten noodregeling pensioenaanspraken en -rechten worden gekort, maar dat is in een geheel andere context. Het gaat dan om een verzekeraar die op het punt van faillissement staat. Op last van de rechter wordt dan een bewindvoerder aangesteld die een noodregeling voorbereidt en onderzoekt of de verzekeringsportefeuille bij een andere verzekeraar kan worden ondergebracht en beziet in welke mate de verzekeraar crediteuren moet voorzien. Besturen van pensioenfondsen mogen, nadat de toezichthouder is geïnformeerd, de korting van pensioenaanspraken en -rechten inzetten als sturingsmiddel om de financiële situatie weer op orde te krijgen. Besturen van verzekeraars kennen deze mogelijkheid niet.

De door de leden van de fractie van het CDA gestelde vraag of voorwaardelijke toeslagen als ze wettelijk tot 10 jaar terug moeten worden ingehaald, nog wel voorwaardelijke toeslagen kunnen worden genoemd, kan met ja worden beantwoord. Compensatie is niet een algemene wettelijke eis die altijd geldt, maar wordt alleen vereist indien een pensioenfonds geld wil terugstorten aan de werkgever. De voorwaardelijkheid blijft dan ook volledig van kracht.

### *Herstelperiode*

De leden van de CDA-fractie vragen waarom er in artikel 122, eerste lid, sub c, nog «binnen een jaar» vermeld staat, nu de kortetermijnherstelperiode in beginsel drie jaar bedraagt.

Dit is inderdaad niet correct. Bij de eerstvolgende gelegenheid zal dit aangepast worden door te verwijzen naar de hersteltermijnen in artikel 128.

### *Databank*

In artikel 189 van PW is geregeld dat DNB een databank beheert, waaruit de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en door hem aangevozen personen gegevens kunnen opvragen. De leden van de CDA-fractie vragen aan welke instellingen gegevens uit de databank kunnen worden verstrekt en of daar ook de koepels van pensioenuitvoerders toe behoren. De uitvraag van gegevens door DNB bij pensioenuitvoerders strekt uitsluitend ter uitvoering van de toezicht- en beleidsinformatietaken van DNB. In de concept-amvb Financieel toetsingskader pensioenfondsen wordt geregeld dat DNB op verzoek van de SER, de STAR en het CPB gehouden is de gevraagde beleidsinformatie, voor zover die valt op te stellen op basis van de gegevens in de pensioendatabank, te verstrekken. Daarbij gelden als randvoorwaarden dat er geen beleidsinformatie wordt verstrekt die herleidbaar is tot vertrouwelijke gegevens van afzonderlijke pensioenuitvoerders. In de amvb FTK zal ook worden geregeld dat de koepels van pensioenuitvoerders de beschikking kunnen krijgen over gegevens van individuele pensioenuitvoerders als pensioenuitvoerders hebben aangegeven bij die betreffende koepel aangesloten te zijn. Over kosten, frequentie, mate van bewerking, moment van aanlevering etc. moeten nog nadere afspraken worden gemaakt.

Wat betreft verzoeken tot beleidsinformatie van individuele pensioenuitvoerders en anderen (zoals journalisten en wetenschappers) kan DNB volstaan met te verwijzen naar de beleidsinformatie, die DNB over de uitvoering van pensioenen op zijn website publiceert. Het is daarbij wel zaak dat DNB zich goed vergewist van de maatschappelijke vraag naar informatie over aanvullende pensioenen.

### *Arbeidsongeschiktheid*

De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering kan aangeven of het op basis van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en/of de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronisch ziekte nog is toegestaan dat de premie van een werknemer die arbeidsongeschikt wordt, wordt vrijgesteld gedurende de resterende looptijd en bij het bereiken van een volgend leeftijdscohort niet wordt verhoogd. Dit in vergelijking met de nog actieve deelnemers, waar de premie bij het bereiken van een volgend leeftijdscohort wel wordt verhoogd.

Veel pensioenregelingen kennen voor deelnemers die arbeidsongeschikt worden de mogelijkheid van «premievrij voortzetten», wat inhoudt dat de pensioenopbouw – op kosten van het collectief – wordt voortgezet na de arbeidsongeschiktheid. Noch de PSW, noch de Pensioenwet schrijven wat dit onderwerp betreft iets voor. Het is dus aan sociale partners zelf om te bepalen of men in de pensioenregeling wil voorzien in de mogelijkheid van premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid, en zo ja onder welke voorwaarden. Het wetsvoorstel vormt dus geen aanleiding voor de pensioensector om de «premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid» die in veel pensioenregelingen zit, te veranderen. Die aanleiding is ook niet te vinden in de gelijke behandelingswetgeving, of in de jurisprudentie over die wetgeving. Van belang in dit verband is dat de Commissie

Gelijke Behandeling in augustus 2006 expliciet heeft geoordeeld dat iemand met een WAO-uitkering niet vergelijkbaar is met iemand die niet arbeidsongeschikt is.

### *Dwangsommen*

De leden van de VVD-fractie vragen of de dwangsom als bedoeld in artikel 161 aan de toezichthouder toekomt, evenals de bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 162. Zo ja, waar is dat dan geregeld, zo vragen deze leden.

Dwangsommen komen – evenals bestuurlijke boetes – in eerste instantie toe aan de toezichthouder. Uiteindelijk komen de baten hiervan toe aan de onder toezicht staande instanties, zodat de toezichthouder geen financieel eigenbelang heeft bij het opleggen van dwangsommen en bestuurlijke boetes. Dit is beschreven in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel Pensioenwet (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 3, blz. 283/284). Voor bestuurlijke boetes is dit expliciet opgenomen in het wetsvoorstel Pensioenwet (artikel 162, tweede lid). Voor dwangsommen is dit geregeld in artikel 5:33, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). In artikel 161, tweede lid, wetsvoorstel Pensioenwet, is opgenomen dat (onder andere) dit artikel uit de Awb van toepassing is.

### *Samenwerkingsconvenant toezichthouders*

De leden van de fractie van het CDA en van de SGP vragen of de sector zal worden geconsulteerd over het convenant.

Op grond van de Pensioenwet zullen nadere eisen worden gesteld aan de onderlinge samenwerking van beide toezichthouders (zie concept Besluit uitvoering Pensioenwet en Wvwb). Het ligt in de rede dat deze afspraken worden opgenomen in het bestaande convenant. De afspraken en daarmee het convenant zijn openbaar en worden ter kennis gebracht van de minister van SZW.

Bij wijziging of aanvulling van het convenant is geen sprake van consultatie van de sector. Het gaat hierbij om werkafspraken tussen de AFM en DNB. Het is niet aan de sector om daar inspraak in te hebben.

Daarbij zijn er voldoende waarborgen ingebouwd die de sector beschermen in het geval de afspraken van de toezichthouders toch tot problemen leiden. Als de samenwerking tussen beide toezichthouders geheel tegen de verwachting in tot problemen leidt, kunnen de onder toezicht gestelde instellingen gebruik maken van een klachtenprocedure waar de toezichthouders op grond van de Algemene wet bestuursrecht over moeten beschikken. Daarnaast is er het panel dat de vertegenwoordigers van de sector de mogelijkheid geeft hun standpunt kenbaar te maken over onder meer de samenwerking tussen de beide toezichthouders. Tot slot heeft de regering aangegeven de motie van mevrouw De Vries c.s. (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 80) te willen uitvoeren. De motie voorziet in een evaluatie van het dubbel toezicht over twee jaren na inwerkingtreding van de Pensioenwet. Het ligt in de rede om deze evaluatie te laten uitvoeren door een onafhankelijke instelling, de Inspectie Werk en Inkomen (IWI). Ook om deze redenen vindt de regering het niet nodig om het convenant voor consultatie aan de sector voor te leggen.

### *Schadevergoeding*

De leden van de fractie van het CDA vragen naar de visie van de minister van SZW over de mogelijke consequenties voor de onder toezichtgestelde instellingen als de toezichthouder wordt verplicht een schadevergoeding

te betalen voor geleden schade als gevolg van het optreden van de toezichthouder.

De huidige situatie is dat, als de toezichthouder wordt verplicht een schadevergoeding te betalen aan één van de onder toezicht gestelde instellingen, deze kosten worden omgeslagen over de andere onder toezicht gestelde instellingen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Een vergelijkbare situatie treffen we bij toezichthouders in andere sectoren aan. Het ligt voor de hand de problematiek niet geïsoleerd te bezien. Zoals reeds aangegeven (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17, pagina 104) ligt het voortouw voor dit onderwerp bij de minister van Justitie. Bij het aanbieden van het rapport Aansprakelijkheid van Toezichthouders aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2005/06, 30 300 VI, nr. 132) heeft de minister van Justitie gemeld nog met een kabinetsreactie te komen.

#### *Relatie met Wft*

De leden van de VVD-fractie verzoeken om in te gaan op de verschillen die de parlementaire behandeling van de Wft en het onderhavige wetsvoorstel heeft opgeleverd. De leden van de fractie van D66 vragen of het op termijn de bedoeling is om pensioenen ook onder de Wft te laten vallen. De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Pensioenwet noch van de Wft heeft tot nieuwe inzichten geleid over de verhouding van beide wetten. Wel heeft de Tweede Kamer het amendement van de leden De Vries en Depla (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 61) aangenomen waarmee artikel 47 van de Pensioenwet is gewijzigd. De zorgplicht is daarmee gebracht onder dezelfde eisen en hetzelfde toezichtregime als is bepaald in de Wet financiële dienstverlening (Wfd). De uitvoering van het toezicht blijft daarmee ongewijzigd bij de AFM. Het betreft hier slechts een klein onderdeel van het toezicht op pensioenen, namelijk het toezicht op premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid (voor minder dan 1% van de deelnemers relevant).

De regering ziet geen reden waarom pensioenen op termijn onder de Wft zouden moeten vallen. Pensioenen zijn onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en de hoofddoelstelling van de Pensioenwet is het waarborgen van die arbeidsvoorwaarden. De Wft richt zich op marktpartijen en op marktordening. Hoewel pensioenfondsen overeenkomsten hebben met verzekeraars, wijken zij op belangrijke punten daarvan af. Gezien de nauwe samenhang tussen de materiële-, prudentiële- en gedragsnormen is het bovendien bestuurlijk efficiënter dat deze normen in één wet zijn vervat. De verantwoordelijkheid ligt dan namelijk in één hand, en gezien de wezenlijke verschillen tussen pensioenfondsen en verzekeraars levert het ineenschuiven van beide wetten geen meerwaarde op. Zie ook het nader rapport bij het advies van de Raad van State (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 4).

#### *Hedgefonds*

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de minister aankijkt tegen deelname van een pensioenfonds in een hedgefund of soortgelijk fonds. Zij vragen de minister of de pensioenfondsen transparant genoeg zijn over dergelijke participaties.

Bij de bescherming van de deelnemer is in de Pensioenwet het prudent person principe leidend (artikel 123). Dit principe vloeit overigens voort uit de Europese pensioenfondsenrichtlijn. Op grond van dit beginsel dienen fondsen de zakelijke waarden zodanig te beleggen dat de veiligheid, kwaliteit, liquiditeit en het rendement van de portefeuille als geheel zijn gewaarborgd. Beleggingen in niet tot de handel op een gereguleerde financiële markt toegelaten waarden worden tot een prudent niveau

beperkt. DNB ziet toe op deze bepaling. Daarnaast verlangt DNB ook dat fondsen goed zicht hebben op het handelen van de fondsen waar zij in beleggen en aandacht hebben voor een adequate transparantie bij deze partijen.

Tijdens de plenaire behandeling van Invoerings- en aanpassingwet Pensioenwet (IPW) in de Tweede Kamer heeft de regering toegezegd dat zij de Tweede Kamer informeert over hoe DNB toezicht houdt op deelname van pensioenfondsen in hedgefunds.

#### *Toezicht op toeslagverlening*

De leden van de SGP-fractie vragen waarom niet is gekozen om het volledige toezicht op de toeslagverlening de verantwoordelijkheid te laten zijn van DNB.

AFM en DNB hebben in hun brieven van 15 juni 2006 aan de Tweede Kamer aangegeven hoe zij het toezicht op de toeslagverlening willen vormgeven. De regering heeft er vertrouwen in dat op deze wijze adequaat toezicht mogelijk is, het toezicht van de AFM en DNB duidelijk complementair is en beide toezichthouders ernaar streven om dubbel toezicht te voorkomen.

Als DNB het volledige toezicht op de toeslagverlening zou uitvoeren, dan zou dit betekenen dat inzake de Pensioenwet expertise over gedragstoezicht zowel bij de AFM als bij DNB dient te worden opgebouwd en onderhouden. Dit is inefficiënt. Verder zou deze keuze afbreuk doen aan de eigenstandige positie van het gedragstoezicht naast het materiele en prudentiële toezicht.

De regering is dan ook van mening dat het onwenselijk is om het toezicht op de toeslagverlening in zijn geheel bij DNB onder te brengen.

#### *Klachtenregeling*

Het valt de leden van de PvdA-fractie op dat de paragraaf over gerechtelijke procedures in het wetsvoorstel Pensioenwet inzake een in gebreke blijvende of wanpresterende pensioenuitvoerder relatief schamel is opgezet. Deze leden vragen de regering of zij deze vaststelling deelt en of deze exemplarisch is voor het feit dat de mogelijkheden voor deelnemers en alle andere belanghebbenden om individueel in rechte op te komen tegen voor hen nadelige beslissingen, gering zijn, of misschien zelf non-existent. Of is deze bescherming in andere regelingen opgenomen en zo ja in welke, zo vragen deze leden vervolgens. Tevens vragen deze leden de regering om een reactie op de suggestie om de komst van een nieuwe Pensioenwet aan te grijpen om tot een meer omvattende en dus transparante paragraaf op dit punt te komen. Waarom, zo vervolgen genoemde leden, staat de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de Ombudsman Pensioenen/Verzekeringen, niet in deze wet. Zijn pensioenfondsen verplicht een eigen klachtenregeling op te zetten, net als verzekeraars die dit krachtens de Wfd moeten doen, zo vragen zij. Zo ja, waar is deze verplichting geregeld, en is bekend of pensioenfondsen dit ook gedaan hebben, zo vragen deze leden ten slotte.

De regering is van mening dat de mogelijkheden om als deelnemer of andere belanghebbende een klacht in te dienen tegen een in gebreke blijvende of wanpresterende pensioenuitvoerder adequaat en toegankelijk zijn. Ten eerste is er de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de betreffende pensioenuitvoerder zelf. Pensioenfondsen dienen – gebaseerd op de principes van goed pensioenfondsbestuur (artikel 31a wetsvoorstel Pensioenwet) – zorg te dragen voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure. Voor verzekeraars is een dergelijke regeling verplicht krachtens de Wfd. Ten tweede is er de mogelijkheid om dit te doen bij de Ombudsman Pensioenen (voor pensioenfondsen) of de Ombudsman

Verzekeringen (voor verzekeraars). Ten derde spelen de toezichhouders DNB en AMF een rol. Op de principes van goed pensioenfondsbestuur wordt toegezien door DNB, terwijl het toezicht op de klachtenregeling bij verzekeraars is belegd bij de AFM (dit zal worden opgenomen in het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wvb). Ten vierde zien de Commissie Gelijke Behandeling en het College Bescherming Persoonsgegevens toe op specifieke aspecten (gelijke behandeling, respectievelijk privacybescherming). De zojuist genoemde, laagdrempelige mogelijkheden drukken de behoefte aan gerechtelijke procedures. Desalniettemin staat – ten vijfde – de mogelijkheid tot een dergelijke procedure open.

Het bovenstaande overziend, is de regering – in antwoord op de vraag van de PvdA-fractie – van mening dat de mogelijkheden tot het indienen van klachten allerm minst gering en helemaal niet nonexistent zijn, integendeel. Het hoofdstuk over gerechtelijke procedures is beperkt van omvang, omdat de Pensioenwet – evenals de PSW – alleen regelt welke rechter bevoegd is bij geschillen over pensioenaangelegenheden en zich overigens richt op beroep door de deelnemersraad. Het bovenstaande geeft aan dat dit geenszins een illustratie is van de beperkte mogelijkheden tot het indienen van klachten.

De nadere vormgeving van de klachtengeregeling wordt bepaald door sociale partners. Dat is ook de reden waarom in het wetsvoorstel hierover geen andere wettelijke bepalingen zijn opgenomen dan de boven genoemde.

#### *Nabestaanden*

De leden van de PvdA-fractie vragen of de ontwikkeling in de praktijk van nabestaandenpensioen op kapitaaldeckingsbasis naar risicobasis de instemming van de regering heeft. In antwoord op deze vraag benadrukt de regering allereerst, dat sociale partners de (omvang van de) dekking, en dus ook de financieringswijze van het nabestaandenpensioen bepalen. In de nota naar aanleiding van het nader verslag (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 24, blz. 55 e.v.) heeft de regering een uitvoerige beschouwing gewijd aan deze ontwikkeling. De regering verwijst derhalve de leden van de PvdA-fractie naar voornoemd kamerstuk.

De fracties van D66 en OSF vinden de trend zorgelijk dat er steeds minder nabestaandenpensioen wordt opgebouwd. De fracties begrijpen de argumentatie dat partners meestal vrouwen steeds vaker zelf een pensioen opbouwen maar denken dat dit vooral bij oudere vrouwen nog nauwelijks het geval is.

De leden van de D66- en OSF-fractie vragen hoeveel mensen er in Nederland moeten rondkomen van een AOW-uitkering met een aanvullend nabestaandenpensioen, wat hun inkomen is en wat de toekomstverwachtingen zijn.

In 2006 zijn volgens DNB 747 000 nabestaandenpensioenen uitgekeerd van gemiddeld 4480 euro per jaar. Het kan zijn dat een persoon meerdere pensioenen ontvangt. Bovendien worden ook nabestaandenpensioenen uitgekeerd aan personen, jonger dan 65 jaar. De hoogte van de uitkering per persoon is niet bekend. Het Centraal Bureau voor de Statistiek ontwikkelt een pensioenaansprakenstatistiek, zodat dit gegeven in de toekomst wel beschikbaar zal komen. Wat betreft de toekomstverwachting is vooral de trend om het nabestaandenpensioen alleen aan actieve deelnemers aan te bieden van belang (CBS Statistisch Bulletin, september 2006). In de toekomst zullen partners van inactieven of gepensioneerden hierdoor minder vaak aanspraak kunnen maken op een nabestaandenpensioen. De huidige generatie oudere vrouwen ondervindt hier nog nauwelijks hinder van. Hun partners hebben namelijk voordat deze trend zich inzette al

partnerpensioen opgebouwd waar zij ook na actieve dienst aanspraak op kunnen maken.

#### *Dekking overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico bij premieachterstand*

De leden van de CDA-fractie stellen verschillende vragen over de regeling van artikel 28 Pensioenwet (premie-achterstand bij door verzekeraars uitgevoerde pensioenregelingen). De leden van de CDA-fractie nemen terecht aan, dat in de periode van 3 maanden tussen de mededeling aan betrokkenen dat de opbouw c.q. dekking gaat stoppen, en het moment waarop de opbouw en dekking feitelijk worden gestaakt, de dekking van zowel het overlijdens- als het arbeidsongeschiktheidsrisico in stand moeten blijven, doch uiteraard slechts indien de pensioenregeling in dekking van die risico's voorziet. Anders dan de leden van de CDA-fractie veronderstellen, vloeit uit het zesde lid van artikel 28 niet voort dat de kosten van de risicodekking op de pensioenaanspraken in mindering mogen worden gebracht. De «kosten van de risicodekking» vallen onder het begrip «premie», en de premie mag als gevolg van het zesde lid niet op de pensioenaanspraken in mindering worden gebracht. Dat betekent, dat de verzekeraar deze premie niet op de deelnemer mag proberen te verhalen, doch uitsluitend op de afdrachtplichtige, d.w.z. de werkgever. Zou de premie wel op de pensioenaanspraken in mindering mogen worden gebracht, dan zou dat betekenen dat de kapitaalgedekte ouderdomspensioenaanspraken van de deelnemer zouden worden aangewend voor een doel waarvoor zij niet zijn gecreëerd, namelijk het voldoen van de vordering van de verzekeraar op de werkgever.

#### *Risicodekking bij werkloosheid*

De leden van de CDA-fractie stellen een vraag over de laatste volzin van het vijfde lid van artikel 50 Pensioenwet. Deze zin regelt dat de hoogte van het partnerpensioen wordt vastgesteld alsof hetzelfde pensioen op opbouwbasis zou zijn overeengekomen. Met deze zin wordt voorkomen, dat een deelnemer in een pensioenregeling met partnerpensioen op risicobasis, in een veel gunstiger positie wordt gebracht, dan een deelnemer in een pensioenregeling met een partnerpensioen op kapitaal-dekkingsbasis. Voor laatstgenoemde deelnemer geldt namelijk, dat bij beëindiging van de deelneming de dekking terzake van partnerpensioen gebaseerd is op hetgeen aan pensioenaanspraken is opgebouwd. Op grond van de laatste volzin van het vijfde lid kan bij risicogedekte partnerpensioenen voor de dekking tijdens een periode van WW-uitkering van eenzelfde systeem worden uitgegaan. Het vijfde lid van artikel 50 Pensioenwet regelt niet naar welk percentage van het ouderdomspensioen het partnerpensioen moet worden vastgesteld. Dat kunnen sociale partners derhalve zelf bepalen. Dat geldt ook voor de vraag voor wiens rekening de premie van de in het vijfde lid bedoelde dekking komt. De Pensioenwet regelt immers, noch voor de in artikel 50 lid 5 bedoelde dekking, noch voor ouderdomspensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer. Dat geldt derhalve ook voor de in artikel 50a Pensioenwet geregelde aanspraak op partnerpensioen gedurende onbetaald verlof.

De leden van de CDA-fractie vragen op welke wijze rekening gehouden kan worden met een FVP-uitkering.

Indien het FVP na inwerkingtreding van artikel 50, vijfde lid (per 1 januari 2008) door mocht gaan met het leveren van een bijdrage aan de premie ten behoeve van de voortzetting van de pensioenopbouw van werkloze werknemers, dan kan met die bijdrage rekening worden gehouden door deze aan te wenden voor dekking van de kosten die uit voornoemd artikellid voortvloeien. Met het vorenstaande zijn tevens de vragen van de

fracties van D66 en OSF over dit onderwerp beantwoord. In het verlengde hiervan stellen de leden van de fracties van D66 en OSF de vraag, of sprake is van strijdigheid met de Wtv, op grond waarvan werkloosheidsgerelateerde risico's niet door verzekeraars mogen worden verzekerd. Ook pensioenfondsen mogen het werkloosheidsrisico niet verzekeren, omdat dat immers geen pensioen is in de zin van de Pensioenwet. De regeling in artikel 50, vijfde lid Pensioenwet houdt niet in dat het werkloosheidsrisico wordt verzekerd. Het risico dat gedekt moet worden is immers niet de werkloosheid, maar het risico van vooroverlijden tijdens werkloosheid. Op grond van dit artikellid moet het risico van vooroverlijden gedekt blijven, als de deelnemer in de WW terechtkomt. De kring van verzekerden wordt daarmee uitgebreid. Dit heeft evenwel geen effect op het te dekken risico. Denkbaar is, dat het gemiddelde risico op vooroverlijden voor WW-gerechtigden een fractie anders ligt dan voor deelnemers. Dat impliceert, dat daarmee bij het vaststellen van de premie rekening gehouden moet worden. Dit levert geen strijd op met de Wtv 1993, of met de Pensioenwet.

De nabestaande van de overleden werkloze ex-deelnemer heeft een aanspraak jegens de pensioenuitvoerder die de pensioenregeling uitvoert waar de overledene aan deelnam, dit in antwoord op een vraag van de CDA-fractie.

De leden van de CDA-fractie vragen of de periode van 18 maanden verlof als bedoeld in artikel 50a van de Pensioenwet aaneensluitend moet worden opgenomen of niet. Artikel 50a laat de ruimte aan sociale partners om zelf nader in de pensioenregeling te bepalen of kortere periodes van verlof al dan niet worden samengeteld.

Voorts vragen de leden van de CDA-fractie of in artikel 50a bewust alleen over partnerpensioen gesproken wordt, en niet over nabestaandenpensioen (waaronder naast partnerpensioen ook wezenpensioen valt). In antwoord op deze vraag merkt de regering op, dat artikel 50a voorschrijft dat tijdens onbetaald verlof in ieder geval de dekking uit hoofde van het partnerpensioen moet doorlopen. Het staat sociale partners vrij om gedurende periodes van onbetaald verlof ook de dekking uit hoofde van het wezenpensioen te laten doorlopen.

#### *Uitruil ouderdomspensioen – partnerpensioen*

De leden van de CDA-fractie stellen enkele vragen over artikel 55 Pensioenwet. Kan de minister aangeven of met «kan ingaan» bedoeld is dat als een deelnemer voor zijn vroegst mogelijke pensioendatum uit dienst gaat, hij later, namelijk op vroegst mogelijke pensioenleeftijd, alsnog kan uitruilen ook al laat hij zijn pensioen niet ingaan?

In artikel 55 Pensioenwet is de uitruilmogelijkheid van ouderdomspensioen in partnerpensioen geregeld, die een pensioenuitvoerder *minimaal* moet bieden. Het staat sociale partners vrij om een verdergaande uitruilmogelijkheid in de pensioenregeling op te nemen. Op grond van artikel 55 moet de pensioenuitvoerder de deelnemer in ieder geval in staat stellen die uitruil te doen plaatsvinden op de volgende twee momenten: het moment van beëindiging van het deelnemerschap (onderdeel a van het eerste lid van artikel 55), en het moment waarop het ouderdomspensioen ingaat of kan ingaan. Met de zinsnede «ingaat of kan ingaan» wordt aangegeven, dat in geval de pensioenregeling de mogelijkheid bevat eerder met pensioen te gaan dan de «standaard-pensioendatum» het keuzerecht geboden moet worden op dat eerdere moment. Dit is in de artikelsgewijze toelichting bij artikel 54, in welk artikel dezelfde zinsnede voorkomt, uitgelegd.

De leden van de CDA-fractie wijzen erop, dat de tekst van artikel 55, eerste lid, zich niet beperkt tot de situatie waarin ten tijde van het deelnemerschap alleen van een partnerpensioen op risicobasis sprake is. Uit de toelichting op het amendement waarmee dit artikellid is gewijzigd (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 55) blijkt, aldus de leden van de CDA-fractie, dat het wel de bedoeling is het keuzerecht tot die situatie te beperken. De regering begrijpt uit de toelichting op voornoemd amendement, dat de verschuiving die de laatste jaren heeft plaatsgevonden van partnerpensioen op kapitaaldeckingsbasis naar partnerpensioen op risicodekkingsbasis voor de indieners van het amendement een belangrijke overweging is voor het creëren van dit uitruilrecht. Een expliciete beperking van het wettelijk uitruilrecht tot alleen situaties waarin het partnerpensioen op risicobasis verzekerd is, is naar de mening van de regering evenwel niet beoogd, noch in de toelichting, noch in de wettekst. De regering wijst er in dit verband op dat ook deelnemers die uitsluitend een partnerpensioen op kapitaaldeckingsbasis hebben, er behoefte aan kunnen hebben een deel van hun ouderdomspensioen uit te ruilen voor een verhoogd nabestaandenpensioen. Bij wijze van voorbeeld kan gewezen worden op pensioenregelingen waarin het partnerpensioen op kapitaaldeckingsbasis gebaseerd is op een lager percentage van het ouderdomspensioen dan 70%. Voorts kan ook indien het partnerpensioen wel gerelateerd is aan 70% van het ouderdomspensioen behoefte bestaan aan uitruil van ouderdomspensioen voor ophoging van het partnerpensioen, bijvoorbeeld wanneer de deelnemer de basis van het partnerpensioen, het reeds opgebouwde ouderdomspensioen, te laag acht. De regering deelt derhalve niet de mening van het Opf, dat het keuzerecht in die situaties onnodig zou zijn.

Over het onderwerp «uitruil» stellen de leden van de CDA-fractie ten slotte de vraag of er ook recht bestaat op uitruil van ouderdomspensioen in partnerpensioen op het moment van scheiding. De Pensioenwet geeft geen wettelijk recht op uitruil van het ouderdomspensioen voor nabestaandenpensioen op het moment van scheiding. Dat betekent dat deze uitruil op het moment van scheiding alleen dan mogelijk is, indien sociale partners die mogelijkheid in de pensioenregeling hebben opgenomen.

#### *De positie van de nabestaande partner*

De leden van de PvdA-fractie vragen wat de regering vindt van de stelling dat de periode na vooroverlijden van de langstlevende die geen of onvoldoende eigen pensioen heeft opgebouwd evenzeer als «witte vlek» kan worden gekenschetst, als het verschijnsel waar deze term doorgaans naar verwijst. Zo ja, in hoeverre is deze vlek de regering een zorg? In antwoord op deze vragen merkt de regering het volgende op. Bij de «witte vlekken-discussie» gaat het om het – breed gedeelde – streven dat zo veel mogelijk werknemers in een pensioenregeling deelnemen met het oog op het opbouwen van hun oudedagsvoorziening. De regering acht het, voor de zuiverheid van de discussie, niet raadzaam de benaming «witte vlek» ook te gebruiken voor een geheel ander vraagstuk, te weten de inkomenspositie van de langstlevende partner. Aan laatstgenoemd vraagstuk zou geen recht worden gedaan indien dit onder de «witte vlekken discussie» gevat zou worden. De inkomenspositie van de langstlevende partner is immers van veel meer factoren afhankelijk dan alleen van de vraag of de overleden partner deelnam in een pensioenregeling waarin ook in nabestaandenpensioen voorzien was. Dat is ook precies het belangrijkste bezwaar van de regering tegen de suggestie van het doen van een onderzoek naar de vraag hoeveel niet of minst verdienende partners op dit moment het risico lopen bij een vooroverlijden, voor dan wel na pensionering, van hun echtgenoot achter te blijven

zonder noemenswaardige pensioenaanspraken. De regering ziet dan ook meer heil in het uitvoeren van de motie die de Tweede Kamer heeft aangenomen om in overleg te treden met sociale partners over het arbeidsongeschiktheidspensioen en het nabestaandenpensioen (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 73). Daartoe heeft de regering reeds contact gezocht met de STAR, zodat de resultaten van dit overleg aan de Tweede Kamer kunnen worden aangeboden.

#### *Nabestaandenpensioen en samenwonende partners*

De leden van de fracties van D66 en OSF stellen vast dat er bij beëindiging van de relatie een bijzonder nabestaandenpensioen toekomt niet alleen aan gehuwde of geregistreerde partners, maar ook aan samenwonende partners. Graag vernemen deze leden wat de ratio is achter het verbinden van vermogensrechtelijke consequenties aan het voeren van een gemeenschappelijke huishouding in het geval de deelnemer door af te zien van bijvoorbeeld het geregistreerd partnerschap er nu juist voor gekozen heeft geen vermogensrechtelijke consequenties te wensen.

Voor de volledigheid merkt de regering allereerst op, dat een bijzonder partnerpensioen alleen dan aan de orde is, wanneer het partnerpensioen op kapitaaldeckingsbasis is gefinancierd. De Pensioenwet verplicht geenszins om ook samenwoners te betrekken in de eventuele nabestaandenpensioenregeling. Echter, indien samenwoners wel aanspraken kunnen ontlenen aan de nabestaandenpensioenregeling, mogen zij op grond van de Pensioenwet niet slechter mogen behandeld dan gehuwden/geregistreerden. Daarmee geeft de regering invulling aan de motie van de leden Schimmel en van Zijl van 14 juni 2000 (Kamerstukken II 1999/00, 26 711, nr. 25). De regering begrijpt uit de vraag van de leden van D66 en OSF, dat deze gelijke behandeling mogelijk op bezwaren kan stuiten bij een individu, die juist om te voorkomen dat zijn partner financiële bescherming geniet na zijn overlijden, met zijn partner niet gehuwd is noch een geregistreerd partnerschap is aangegaan. De regering realiseert zich dat het doorvoeren van een gelijke behandelingsnorm niet per definitie op ieders instemming kan rekenen, maar ziet daarin onvoldoende aanleiding om aan de wenselijkheid van de in artikel 15 Pensioenwet vervatte norm te twijfelen. Hoe verhouden de uitvoeringskosten zich tot de vaak geringe waarde van het bijzonder partnerpensioen, zo vragen de leden van de fracties van D66 en OSF vervolgens. Deze kosten hoeven voor samenwoners niet hoger te zijn dan voor gehuwden en geregistreerden. De «bewijslast» van het samenwonen, c.q. het einde van de samenwoonrelatie, ligt immers bij betrokkenen, en kan door pensioenuitvoerders worden gebonden aan nadere voorwaarden, zoals bijvoorbeeld een notarieel samenlevingscontract.

#### *Pensioenregister*

De leden van de fractie van het CDA hebben gevraagd wat de functie van een pensioenregister is bij de informatieplicht van de pensioenuitvoerder bij een eventueel dekkings- of reservetekort. Tevens vragen deze leden of het de bedoeling is dat dit ook meer algemene informatie gaat bevatten over alle in Nederland bestaande pensioenregelingen. Zo ja, wie moet die informatie aanleveren? Wie gaat dit vervolgens «vullen»?

Zijn werkgevers verplicht – of zouden zij dit naar uw oordeel moeten worden – om meer concrete informatie over hun pensioenregeling en toezeggingen aan dit register beschikbaar te stellen? Of mogen zij dit, bijvoorbeeld met een beroep op concurrentie overwegingen, weigeren?

Op aandringen van de Tweede Kamer is in de Pensioenwet opgenomen dat er in 2011 een door de pensioenuitvoerders open in te richten nationaal pensioenregister operationeel moet zijn. Het is aan pensioenuitvoer-

ders om het voor deelnemers zo inzichtelijk mogelijk te maken wat er aan pensioenrechten is opgebouwd en zij bepalen zelf welke informatie wordt opgenomen in het register. De regering ziet niet in waarom de informatie uit het register een functie zou moeten hebben bij een eventueel dekkings- of reservetekort. Hoe om te gaan met dergelijke situaties en hoe daarover te communiceren is reeds vastgelegd in de Pensioenwet.

#### *Administratieve lasten*

De leden van de fracties van D66 en OSF constateren dat de administratieve lasten van de pensioensector door de Pensioenwet fors omhoog zullen gaan. In deze sector is de regeldruk ondanks de goede voornemens van het kabinet sterk toegenomen. De vloedgolf aan amendementen in de Tweede Kamer hebben dit nog eens versterkt. De berekeningen over administratieve lasten gaan volgens de fracties van D66 en OSF niet meer op. Het lijkt de fracties noodzakelijk om Actal om een nieuw advies te vragen. De leden van de fracties van D66 en OSF vragen om een actueel overzicht van de administratieve lastendruk, met daarin meegenomen de kosten van het nationale pensioenregister, de verplichte collectieve waardeoverdracht en de verdere aanscherping van het FTK.

In de memorie van toelichting bij de Pensioenwet heeft de regering aangegeven dat er sprake is van een beheerste verhoging van de administratieve lasten met 7,8 miljoen euro, vooral als gevolg van de maatregelen om de transparantie te verbeteren.

Als gevolg van de amendementen is slechts in een incidenteel geval sprake van meer structurele administratieve lasten. In het geval van het pensioenregister kan informatie op deelnemersniveau automatisch worden gegenereerd, wat per saldo tot een vermindering van administratieve lasten leidt, omdat er geen berichtenverkeer meer hoeft plaats te vinden naar aanleiding van een informatieverzoek van een deelnemer. Aanvankelijk zal de invoering van het register wel enig effect hebben op de eenmalige lasten, maar niet op de structurele administratieve lasten. Ten aanzien van de informatieverplichting bij het verlaten van de pensioenregeling doen zich geen extra administratieve lasten voor, omdat er slechts sprake is van een nadere invulling van de uitvoeringsovereenkomst en die lasten zijn al meegenomen. De veranderingen met betrekking tot het FTK brengen geen nieuwe informatieverplichting met zich mee en daarom ook geen administratieve lasten. Het amendement van het verlagen van de drempelwaarde (nr. 39) van 6 maanden naar 2 maanden heeft als consequentie dat er sprake zal zijn van meer slapers en meer afkoop van pensioenaanspraken. Een toename van het verloop in het deelnemersbestand betekent een verzwaring van de administratieve lasten voor de pensioenuitvoerder. Tot slot heeft de regering bij nota van wijziging de informatieverplichtingen verminderd ten opzichte van het oorspronkelijk ingediende wetsvoorstel, onder meer omdat bij opeenvolgende dienstverbanden niet opnieuw een startbrief verstuurd hoeft te worden en omdat elektronische communicatie is toegestaan. De veranderingen sinds de indiening van het wetsvoorstel, dat een beheerste stijging van de administratieve lasten liet zien die zeker niet fors genoemd mag worden, leiden niet tot de conclusie dat de administratieve lasten per saldo fors zijn opgelopen. De regering acht daarom een nieuw advies van Actal niet opportuun.

De leden van de fractie van D66 vragen of er in de berekening van de administratieve lasten rekening is gehouden met de afkoop van kleine pensioenaanspraken. In de Toelichting bij de Pensioenwet is opgenomen dat pensioenuitvoerders binnen twee jaar nadat een deelnemer gewezen deelnemer is geworden tot afkoop van kleine pensioenaanspraken mogen overgaan.

Hierdoor is een afname te verwachten aan administratieve lasten. Aan de andere kant is een toename te verwachten doordat pensioenuitvoerders voor deelnemers vanaf 21 jaar een administratie moeten gaan voeren en hierdoor het aantal gewezen deelnemers zal toenemen.

#### *Reacties op position papers en brieven*

De leden van de VVD-fractie vragen de regering een reactie op de brief van de STAR d.d. 26 oktober 2006, de brief van VNO-NCW d.d. 24 oktober 2006, de brief van de ABU van 24 oktober 2006, en de position papers van respectievelijk de VB, van 17 oktober 2006 en Opf d.d. 20 oktober 2006. De CDA-fractie zou het op prijs stellen een inhoudelijke reactie te krijgen op de brief van VNO-NCW van 24 oktober jl., op de brief van 21 september 2006 van NOB, op de brief van 26 oktober 2006 van CSO, op de brief van 25 oktober 2006 van het Verbond voor verzekeraars en op de brieven van PUSH en de heer W.J. Ouwerkerk.

Veel van de door deze organisaties in hun brieven aangevoerde kwesties zijn in het vorenstaande al uitvoerig belicht. Dit geldt in het bijzonder voor de brieven van de STAR, de VB en de Opf. Op de brief van NOB is de regering al ingegaan in de nota naar aanleiding van het verslag in het kader van de Invoeringswet Pensioenwet (IPW). De regering verwijst Uw Kamer wat deze brief betreft derhalve naar Kamerstukken II 30 655, 2006/07, nr. 7, blz. 14 e.v. Over de resterende punten wil de regering de volgende opmerkingen maken.

#### *Naar aanleiding van de brief van het VNO-NCW*

Het doet de regering deugd om van de kant van de werkgeversorganisaties bevestigd te zien dat het wetsvoorstel Pensioenwet in hoge mate door het pensioenveld gedragen wordt. VNO-NCW plaatst kanttekeningen bij een aantal wijzigingen die via amendementen op het wetsvoorstel zijn aangebracht.

Belangrijk bezwaar van VNO-NCW is, dat enkele wijzigingen die door de Tweede Kamer zijn aangebracht in het wetsvoorstel haaks staan op één van de belangrijkste uitgangspunten van de wet, namelijk dat de sociale partners primair verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dit bezwaar speelt onder meer bij de amendementen en de moties die zijn aangenomen met betrekking tot het nabestaandenpensioen (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nrs. 60, 73, 76 en 85).

VNO-NCW wijst erop dat de verplichte uitruil die in het zevende lid van artikel 55 is vervat tot misverstanden, onbegrip en dure reparaties van spijtoptanten kan leiden. De regering is zich bewust van dit risico. Om die reden heeft de regering in de nota naar aanleiding van het verslag bij de IPW (Kamerstukken II 2006/07, 30 655, nr. 7, blz. 5) het belang benadrukt van een goede voorbereiding van pensioenuitvoerders op de uitvoering van deze uitruil, zodat het aantal gevallen waarin de uitruil wordt toegepast terwijl betrokkene dat niet wil (maar nagelaten heeft dat aan de pensioenuitvoerder te melden) zo beperkt mogelijk zal blijven, en zal de regering voorzien in een overgangstermijn van 2 jaar.

VNO-NCW plaatst forse kanttekeningen bij de overwegingen van de Tweede Kamer bij motie Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 73, waarin de regering wordt verzocht in overleg te treden met de sociale partners over een fatsoenlijke dekking van het risico van vooroverlijden. De regering gaat ervan uit dat VNO-NCW dat overleg zal aangrijpen om haar bezwaren opnieuw voor het voetlicht te brengen.

Naar aanleiding van de wijziging van artikel 117 Pensioenwet (het beperken van de mogelijkheid tot terugstorten van premies, Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 66) merkt VNO NCW op, dat dit tot onbegrip bij werkgevers en ondernemingen kan leiden, en gevolgen kan hebben voor de wijze waarop zij op termijn de arbeidsvoorwaarde pensioen en de financiering daarvan zullen waarderen. De regering vertrouwt erop dat werkgevers begrip kunnen opbrengen voor de afweging die de Tweede Kamer heeft gemaakt tussen enerzijds het belang van de werkgever bij terugstorting, en anderzijds het belang van deelnemers en pensioenge-rechtigden.

*naar aanleiding van de brief van het Verbond van Verzekeraars*

- artikel 50 lid 5  
Uitvoeringstechnisch zou het, aldus het Verbond, de voorkeur hebben om in geval bij beëindiging van de deelneming voortzetting van de dekking van partnerpensioen op grond van artikel 50 lid 5 plaatsvindt, niet de uitruilmogelijkheid van artikel 55, eerste lid wordt geboden, maar dat die uitruilmogelijkheid wel wordt geboden na afloop van de WW-uitkering. De tekst van artikel 55 verplicht de pensioenuitvoerder om ook de WW-gerechtigde de uitruilmogelijkheid van dat artikel te bieden. De WW-gerechtigde kan daar overigens wel behoefte aan hebben, namelijk bij wijze van aanvulling op de dekking op grond van artikel 50, lid 5. Voorts kunnen sociale partners in de pensioenregeling bepalen, dat ook bij afloop van de WW-uitkering de uitruil van artikel 55 mogelijk is.
- Zoals het Verbond zelf al suggereert, ligt het voor de hand dat in de contracten die pensioenuitvoerders op grond van artikel 34a Pensioenwet met het UWV moeten sluiten, de melding door het UWV van WW-uitkeringen wordt meegenomen. Het is echter aan de uitvoerders dit zelf te regelen.
- Hoe is de verhouding tussen de artikelen 50, lid 5 en 50a enerzijds, en artikel 28 anderzijds? Eerstgenoemde artikelen staan er niet aan in de weg dat de verzekeraar in geval van premieachterstand de partnerpensioendekking laat vervallen met inachtneming van de voorwaarden die artikel 28 Pensioenwet daaraan verbindt. Het ligt immers niet in de rede die dekking voor WW-gerechtigden wel door te laten lopen, maar voor nog werkzame werknemers niet.
- voorwaardelijke toeslagverlening  
In het kader van dispensaties van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds wordt in de vrijgestelde pensioenregeling vaak de voorwaardelijke toeslagverlening van het betreffende bedrijfstakpensioenfonds gevolgd. Het is onduidelijk, zo stelt het Verbond, of deze toeslagverlening in de gedispenseerde regeling dan eveneens als voorwaardelijk in de zin van artikel 86 Pensioenwet kan worden gekarakteriseerd. Mocht dit niet het geval zijn, dan leidt dit tot extra financieringslasten voor de gedispenseerde ondernemingen.

In bijlage 3 van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 is bepaald dat voor de toets op actuariële gelijkwaardigheid van gedispenseerde pensioenregelingen alleen de onvoorwaardelijk toegezegde regelmatige pensioensoorten, waaronder tevens risicoverzekeringen worden begrepen, bij de berekening meegenomen moeten worden. Tevens is daarin bepaald dat er rekening moet worden gehouden met het toeslagbeleid, waarbij de intentie tot het verlenen van toeslagen in de toekomst en het in het verleden gevoerde beleid terzake maatgevend zijn. Uit deze bepalingen kan worden afgeleid dat voor gedispenseerde ondernemingen

ten aanzien van de onvoorwaardelijke elementen van de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds een strikte toets op actuariële gelijkwaardigheid moet worden gevolgd en deze elementen in de gedispenseerde pensioenregeling ook als onvoorwaardelijk zullen moeten worden gekwalificeerd. Voorzover sprake is van voorwaardelijke toeslagverlening door het bedrijfstakpensioenfonds is de toets op actuariële gelijkwaardigheid bij gedispenseerde ondernemingen minder hard. Er dient «rekening te worden gehouden» met het indexatiebeleid van en de gerealiseerde indexatie door het bedrijfstakpensioenfonds. Dat betekent dat de gedispenseerde onderneming de intentie zal moeten hebben om de toeslagverlening van het bedrijfstakpensioenfonds te volgen en dat dit ook uit de feitelijke gedragingen van de gedispenseerde onderneming zal moeten blijken. Indien deze onderneming echter (financiële) omstandigheden kan aantonen op basis waarvan kan worden geconcludeerd dat het (volledig) volgen van de indexatie van het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds in enig jaar onredelijk is en dus niet van de onderneming kan worden geveerd, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken. Dit leidt vervolgens tot de conclusie dat wanneer in een gedispenseerde pensioenregeling in beginsel de voorwaardelijke toeslagverlening van het bedrijfstakpensioenfonds wordt gevolgd, de toeslagverlening in deze gedispenseerde regeling eveneens als voorwaardelijk kan worden gekarakteriseerd op grond van artikel 86 Pensioenwet. Er bestaat immers ruimte om in specifieke omstandigheden af te wijken van de door het bedrijfstakpensioenfonds verleende toeslagverlening. Deze conclusie kan eveneens worden getrokken in geval aan de vrijstelling de voorwaarde is verbonden dat aan de gedispenseerde pensioenregeling ten minste dezelfde aanspraken moeten kunnen worden ontleend. In de Pensioenwet wordt voorwaardelijke toeslagverlening immers uitgezonderd van de (onvoorwaardelijke) pensioenaanspraak.

#### *Naar aanleiding van de brieven van het CSO en Stichting PUSH*

Het CSO stelt dat pensioengerechtigden bij verzekerde regelingen geen enkele vorm van medezeggenschap hebben indien er geen vereniging van pensioengerechtigden is. Het CSO wil in plaats van een vereniging van pensioengerechtigden een deelnemersvergadering instellen. In het wetsvoorstel is bij verzekerde regelingen bepaald dat de werkgever een vereniging van pensioengerechtigden in de gelegenheid stelt haar oordeel uit te spreken over bepaalde besluiten. De regering is hier afgeweken van het voorstel in het medezeggenschapconvenant waar werd gepleit voor een deelnemersvergadering. In het convenant was namelijk niet aangegeven wat onder een deelnemersvergadering werd verstaan. Daardoor was er te weinig houvast voor het opstellen van een wettelijke regeling. Bij brief van 16 juni 2004 is de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2003/04, 28 294, nr. 7) geïnformeerd over de manier waarop dit vervolgens in het wetsvoorstel Pensioenwet geregeld zou worden. De regering is van mening dat er daarmee voldoende recht is gedaan aan de intenties van de betrokken partijen en ziet dan ook geen aanleiding om dit aan te passen. Als gepensioneerden het niet de moeite waard vinden om een vereniging van pensioengerechtigden op te richten dan is de behoefte eraan kennelijk niet groot. Het instellen van een deelnemersvergadering, wat dat ook moge zijn, verandert daar niets aan. Opgemerkt zij in dit verband ten slotte, dat bij amendement (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 52) geregeld is dat de verzekeraar de pensioengerechtigden op de hoogste stelt van het bestaan van een vereniging.

Het CSO stelt verder in haar brief dat het verantwoordingsorgaan – dat middels de wettelijke verankering van de «Principes voor goed pensioenfondsbestuur» moet worden ingesteld – een onvoorwaardelijk recht op enquête moet hebben.

Via het amendement van het lid Mosterd c.s. (Kamerstukken II 2006/07, 30 413, nr. 43) is het recht op enquête volledig in de wet opgenomen. Het verantwoordingsorgaan kan nu een verzoek in het kader van het recht van enquête indienen bij de ondernemingskamer van het gerechtshof te Amsterdam. De enige voorwaarde is dat voorafgaand aan de indiening van dat verzoek het intern toezicht zich daarover heeft uitgesproken. De regering is van mening dat met deze voorwaarde recht wordt gedaan aan het feit dat het enquêterecht een zwaar en voor de organisatie belastend middel is. Voordat er een beroep wordt gedaan op de rechterlijke macht, zal het intern toezicht zich eerst een oordeel moeten vormen of dit de enige weg is. De regering voorziet geen belemmeringen voor het goed kunnen functioneren van het verantwoordingsorgaan.

Het CSO betoogt, dat een eenmaal afgesproken toeslagregeling nimmer mag worden versoerd, niet voor deelnemers, en al helemaal niet voor gepensioneerden. Hoe begrijpelijk de wens van thans reeds gepensioneerden ook is, deze wens is niet honoreerbaar. Aanpassing van de toeslagregeling kan vanwege financiële redenen noodzakelijk zijn. Indien gepensioneerden daarbij per definitie ontzien zouden moeten worden, ontwricht dat de solidariteit tussen jong en oud. Gezien de scheefgroei van de verhouding tussen deelnemers enerzijds en gepensioneerden anderzijds (vergrijzing) zou dat een steeds grotere last leggen op de deelnemers die tot onaanvaardbaar hoge premies leidt. In de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 17, blz. 34) is dit al eens betoogd. De Stichting PUSH betoogt in dit verband dat de juridische bevoegdheid voor een fonds zou ontbreken om de toeslagregeling aan te passen. De regering deelt deze opvatting niet, die bevoegdheid kan immers blijkens jurisprudentie door middel van een wijzigingsbeding worden vorm gegeven. Op dit punt is er in de Pensioenwet ten opzichte van de PSW materieel geen verschil beoogd.

De stichting gepensioneerden PUSH (PUSH) vraagt of artikel 90, lid 4, onderdeel zodanig kan worden gecorrigeerd of toegelicht dat duidelijk wordt dat daarmee uitsluitend de wijzen van benoeming van werknemers-vertegenwoordigers worden geregeld.

De regering is van mening dat het artikel met bijbehorende toelichting voldoende helder is. De benoemingsprocedures voor de werknemersgeleding in het bestuur, als bedoeld in het vierde lid van dit artikel, geldt niet voor eventuele vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur. Voor de benoemingswijze van eventuele vertegenwoordigers van pensioengerechtigden in het bestuur zijn andere regels gesteld.

#### *Naar aanleiding van de brief van de heer Ouwerkerk*

De heer Ouwerkerk verzoekt om bij novelle in artikel 90a van het wetsvoorstel Pensioenwet de woorden «mits ten minste de helft van het aantal pensioengerechtigden zijn voorkeur heeft kenbaar gemaakt» te schrappen. Hij is van mening dat hiermee de door hem geconstateerde strijdigheid met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) minder evident wordt. De heer Ouwerkerk stelt in zijn brief dat het verlies van kiesrecht bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en de vervanging daarvan door een uiterst voorwaardelijk kiesrecht voor gepensioneerde werknemers in strijd is met de Wgbl.

De regering acht aanpassing van het wetsvoorstel onnodig. Noch de Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG) noch de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, strekt zich uit over het terrein van de vertegenwoordiging van pensioengerechtigden in besturen van pensioenfondsen. De regering is dan ook van mening dat er geen sprake is van ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. Pensioen is wel een

arbeidsvoorwaarde, maar het kiesrecht in het kader van besturen van pensioenfondsen vormt een van de arbeid te ver afgeleid belang. De regering vindt het wel belangrijk dat alle belanghebbenden betrokken zijn bij hun pensioenregeling, maar dat wil niet zeggen dat er geen verschil kan zijn tussen geledingen als zij een wezenlijk andere positie innemen. Met de verankering van het medezeggenschapsconvenant van de STAR en het CSO in het wetsvoorstel Pensioenwet is de medezeggenschap van pensioengerechtigden sterk verbeterd. De betreffende zinsnede die de heer Ouwerkerk geschrappt wil zien, komt voort uit het medezeggenschapsconvenant. De regering is van mening dat het convenant op een juiste manier is verankerd. Hier is ook alle aanleiding toe, aangezien de STAR in haar reactie op de nota naar aanleiding van het nader verslag van 6 september jl. aan de Tweede Kamer heeft laten weten dat de wijze waarop één en anders is opgenomen in het wetsvoorstel geheel in overeenstemming is met hetgeen met het CSO daarover is afgesproken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus