

Vergaderjaar 2023–2024

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 637

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 maart 2024

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal pensioenonderwerpen.

Aan de orde komen de volgende onderwerpen: 1) Moties en toezeggingen rondom geschilleninstanties; 2) Voortgang monitoring Wet toekomst pensioenen; 3) Transitie-informatie bij overstap van verzekeraar; 4) Realistische pensioenverwachtingen van deelnemers op basis van scenarioberedragen; 5) Diversiteit in pensioenfondsbesturen; 6) Cijfers werknemers zonder pensioen; 7) Stand van zaken wetsvoorstellen gerelateerd aan Wet toekomst pensioenen.

1. Moties en toezeggingen rondom geschilleninstanties

Eind 2023 heb ik uw Kamer geïnformeerd over het feit dat met de Wet toekomst pensioenen (Wtp) is geregeld dat deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden of pensioengerechtigden voor een geschil met hun pensioenuitvoerder terecht kunnen bij een externe geschilleninstantie (Kamerstuk 36 067, nr. 194). Voor pensioenuitvoerders geldt op hun beurt dat zij aangesloten dienen te zijn bij een door mij aangewezen instantie tot beslechting van deze geschillen.

In diezelfde brief heb ik toegezegd uw Kamer nader per brief te informeren wanneer de aanwijzingsbesluiten van Stichting Geschillen Instantie Pensioenfonds (GIP) en Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (Kifid) in de Staatscourant zijn gepubliceerd. Hierbij geef ik invulling aan die toezegging. Het aanwijzingsbesluit van GIP is op 28 december 2023 gepubliceerd in de Staatscourant (2023, nr. 35499). Het aanwijzingsbesluit van Kifid is op 15 februari 2024 gepubliceerd in de Staatscourant (2024, nr. 4548).

Bij de procedure van de aanwijzing van de geschilleninstantie is door mij getoetst aan wet- en regelgeving. Conform de toezegging aan het (toenmalige) lid Oomen-Ruijten¹ ben ik door (de initiatiefnemers van) GIP op de hoogte gebracht van het door hen doorlopen proces om te beoordelen waar de buitengerechtelijke geschilleninstantie voor pensioenfondsen moet worden ondergebracht. In dat proces zijn uitdrukkelijk ook de kosten meegenomen. Het totaal aan informatie heb ik meegenomen in mijn beslissing tot aanwijzing van GIP als geschilleninstantie.

Tevens heeft het lid Oomen-Ruijten mij gevraagd bij de aanwijzing van de geschilleninstanties te bekijken hoe de onafhankelijkheid geborgd is bij andere buitenrechtelijke geschilleninstanties.² De bepalingen in de Pensioenwet en het Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling zijn ten aanzien van de geschilleninstanties gelijk aan of gebaseerd op de richtlijn ADR consumenten³ en daarmee de Implementatiewet buitengerechtelijke geschillenbeslechting consumenten. Tussen de bestaande ADR-instanties bestaan verschillen, maar de kernelementen, gebaseerd op de genoemde wetgeving, zijn gelijk. Daarnaast is bij de totstandkoming van GIP onderling afstemming geweest met en tussen diverse ADR-instanties. GIP heeft daarbij gekeken naar hoe elementen zoals de onafhankelijkheid, inrichting van de statuten en het reglement, bij andere instanties geregeld is. Hierbij geldt eveneens dat ik het totaal aan informatie heb meegenomen in mijn beslissing tot aanwijzing van GIP als geschilleninstantie.

Tot slot volgt uit een motie van de (toenmalige) Tweede Kamerleden Van Beukering-Huijbregts (D66) en Den Haan (Fractie Den Haan) het verzoek deelnemers onafhankelijk te informeren over het invaren van hun pensioen en over de plaats waar zij terecht kunnen met klachten.⁴ Op de publiekswebsite Pensioenduidelijkheid.nl, een samenwerking van vakbonden, werkgeversorganisaties, pensioenuitvoerders en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is onafhankelijke informatie te vinden over de nieuwe regels voor pensioen. Deze informatie is veelal op B1-niveau en biedt inzicht in algemene thema's van de veranderingen als gevolg van de Wet toekomst pensioenen. De website geeft informatie in categorieën zoals wat betekenen de komende wijzigingen (zoals invaren) voor een deelnemer en wat kan een deelnemer zelf doen. Voor specifieke informatie over wat bijvoorbeeld invaren voor een individuele deelnemer en zijn betreffende pensioenregeling betekent, is de pensioenuitvoerder de aangewezen instantie om die informatie te verschaffen. De publiekswebsite geeft ook informatie over de situatie wanneer deelnemers klachten of een geschil hebben en wordt verwezen naar de interne klachtenprocedure bij de betreffende pensioenuitvoerder, de externe geschilleninstanties en de rechter. De pensioenuitvoerders en de geschilleninstanties informeren deelnemers op hun beurt eveneens over de mogelijkheden, routes en voorwaarden.

Met het bovenstaande beschouw ik alle toezeggingen en moties inzake de geschilleninstanties als afgedaan.

¹ Toezegging Toetsing aanwijzing geschilleninstantie (36 067) – T03631.

² Toezegging Uitzoeken reglement J&V rondom structuur/onafhankelijkheid geschillencommissie (36 067) – T03634.

³ Richtlijn 2013/11/EU van het Europees Parlement en de Raad van 21 mei 2013 betreffende alternatieve beslechting van consumentengeschillen en tot wijziging van Verordening (EG) nr. 2006/2004 en Richtlijn 2009/22/EG (richtlijn ADR consumenten).

⁴ Kamerstukken II, 2022/2023, 36 067, nr. 127.

2. Voortgang monitoring Wet toekomst pensioenen

Met de inwerkingtreding van de Wtp per 1 juli 2023 is de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel gestart. Afgelopen zomer heb ik uw kamer geïnformeerd over de voornemens en toezeggingen ten aanzien van het volgen van de voortgang van de transitie, om zo waar nodig op tijd maatregelen te kunnen nemen.⁵ Gelet op de omvang van de transitie, de aard van de besluiten en het tijdspad van de transitieperiode, wordt de voortgang van de transitie aan de hand van drie stromen gemonitord, namelijk via de transitiemonitor, de deelnemerservaringen en de doelstellingenmonitor. Vooruitlopend op de eerste voortgangsrapportage heb ik uw Kamer, conform uw verzoek van 6 december jl., geïnformeerd over de stand van zaken rondom de transitie.⁶ De eerste voortgangsrapportage Wtp ontvangt uw Kamer komende zomer. In deze paragraaf volgt een update over de inrichting van de verschillende monitoringsstromen en hoe deze benut zullen worden om gedurende de transitieperiode de voortgang te volgen.

Transitiemonitor

Om een goed beeld te krijgen van de voortgang van de transitie wordt het transitiebeeld op hoofdlijnen gemonitord. Hiervoor wordt twee keer per jaar de transitiemonitor opgesteld. De Europese aanbesteding heeft ertoe geleid dat EY Advisory Netherlands LLP (hierna: EY) is gevraagd de data samen te brengen in de transitiemonitor. De eerste transitiemonitor wordt komende zomer verwacht. Het zwaartepunt van de monitoring ligt zoals in de brief van zomer 2023 beschreven in het begin van de transitie op de arbeidsvoorwaardelijke besluitvorming. Immers, de afspraken van sociale partners die hun regeling hebben ondergebracht bij een pensioenfonds moeten uiterlijk 1 januari 2025 zijn afgerond. Daarom zal deze fase ook in de eerste transitiemonitor het zwaartepunt vormen. Indien de pensioenregeling is ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (PPI) hebben sociale partners tot 1 oktober 2026 de tijd om de transitieplannen af te ronden. Wanneer sociale partners er niet uit (lijken te) komen, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot de Transitiecommissie. In de voortgangsrapportage Wtp zal tevens worden aangegeven in hoeverre sociale partners zich tot de Transitiecommissie hebben gewend voor bemiddeling of bindend advies.

Ook de stand van zaken rondom de implementatiefase maakt onderdeel uit van de eerste transitiemonitor. Juist deze eerste ervaringen met de implementatie zijn waardevol om eventuele knelpunten vroegtijdig te identificeren. Bovendien, voor regelingen ondergebracht bij een verzekeraar of PPI liggen de mijlpalen later in de tijd. De verwachting is echter dat verzekeraars en premiepensioeninstellingen hun implementatie- en communicatieplannen al eerder in de transitieperiode zullen afronden. De focus in de transitiemonitor zal in de loop van de tijd verschuiven van de arbeidsvoorwaardelijke fase naar de implementatiefase.

Deelnemerservaringen

Om de transitie tot een succes te maken, is het van belang dat pensioenuitvoerders hun deelnemers op een goede manier meenemen. Naast het monitoren van de voortgang van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, zal daarom ook onderzoek worden gedaan naar de ervaring van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden met (de transitie naar) het nieuwe pensioenstelsel. Zoals geschetst in mijn brief van 14 juni 2023

⁵ Kamerstukken II, 2022/2023, 36 067, nr. 191.

⁶ Kamerstukken II, 2022/2023, 36 067, nr. 195.

wordt daartoe gebruik gemaakt van verschillende bronnen.⁷ In samenwerking met Netspar zie ik momenteel op welke wijze onderzoek naar deelnemerservaringen het beste vormgegeven kan worden. Het uitgangspunt daarbij is dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de deelnemersonderzoeken die pensioenuitvoerders (gaan) uitvoeren en daarmee bij de momenten waarop deelnemers door hun pensioenuitvoerder worden geïnformeerd over de transitie. Daarnaast kunnen de resultaten van dit onderzoek bijdragen aan het verbeteren van onder andere de communicatie richting deelnemers gedurende de transitieperiode. Eerste resultaten van dit onderzoek worden verwacht in het begin van 2025. Uw Kamer zal hierover in de voortgangsrapportage zomer 2025 worden geïnformeerd. Ook wordt gebruik gemaakt van bestaande informatie. Zo biedt de doorlopende publieksmonitor inzicht in het vertrouwen in het pensioenstelsel in het algemeen.⁸ En biedt de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), uitgevoerd door het CBS en TNO, inzicht in de mate waarin werknemers tevreden zijn met hun pensioenregeling.

Daarnaast zal ten behoeve van deze monitoringsstroom worden bijgehouden hoeveel deelnemers een beroep doen op de externe geschilleninstanties en worden ook het aantal kantonzaken en het aantal rechtbankzaken gerelateerd aan de transitie naar het nieuwe stelsel gemonitord. Vanwege de fase waarin de transitie zich nu bevindt, is de verwachting dat er in de eerstkomende voortgangsrapportages nog beperkt informatie is op dit punt.

Doelstellingenonderzoek

Als derde onderdeel van de monitoring zal ik, conform de motie Palland/Ceder, ook nagaan in hoeverre de doelstellingen van de Wet toekomst pensioenen en de randvoorwaarden voor de stelselherziening die opgenomen zijn in het Pensioenakkoord, worden behaald.⁹

De stelselherziening die met de Wet toekomst pensioenen wordt bewerkstelligd, kent de volgende doelstellingen:

1. Eerder perspectief op een koopkrachtig pensioen;
2. Een transparanter en meer persoonlijk pensioenstelsel; en
3. Betere aansluiting bij de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

Netspar is gevraagd om een analyse uit te brengen over de wijze waarop het behalen van de doelen gemonitord kan worden. Eind februari heb ik de «*Analyse monitoring Wet toekomst pensioenen*» van Netspar ontvangen. Hierbij bied ik u dit rapport aan (zie bijlage).

De analyse van Netspar laat zien dat het van belang is om de doelstellingen en randvoorwaarden meetbaar te maken om ze goed te kunnen monitoren. Het rapport van Netspar geeft daar goede handvatten voor, maar laat tegelijkertijd ook zien dat dit geen makkelijk vraagstuk is. In aansluiting op het rapport van Netspar zal ik een onderzoeksbureau vragen om deze monitoring verder te concretiseren en ook uit te voeren. Ik verwacht dit bureau rond de zomer te kunnen selecteren. De resultaten van de te meten doelstelling worden zodra er resultaten bekend zijn, opgenomen in de voortgangsrapportage. Hierbij dient opgemerkt te worden dat een aantal doelstellingen en/of randvoorwaarden pas over een langere termijn gemeten kunnen worden. Deze doelstellingenmonitor

⁷ Kamerstukken II, 2022/2023, 36 067, nr. 191.

⁸ Publieksmonitor pensioenen | Rapport | Rijksoverheid.nl.

⁹ Kamerstukken II, 2023/2023, 36 067, nr. 148.

vormt dan ook een belangrijke bron voor het verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk, vier jaar na het einde van de transitieperiode.¹⁰

Vervolg transitieperiode

Om de transitie op de voet te kunnen volgen, is er zoals hiervoor beschreven een uitgebreid monitoringsprogramma opgezet. Daarnaast zullen ook de adviezen die de regeringscommissaris uitbrengt inzicht bieden in het verloop van de transitie. Zij adviseert mij over het verloop van de transitie en indien van toepassing over het wegnemen van eventuele knelpunten. Specifiek zal zij mij op twee weegmomenten, te weten zomer 2024 en begin 2025, adviseren over de haalbaarheid van de uiterste transitiedatum. Op basis van deze informatie en de gesprekken die ik blijf voeren met alle betrokkenen bij de pensioentransitie zal ik bezien of, en zo ja welke, aanvullende maatregelen er nodig zijn. Gelet op het doel om tijdig knelpunten te identificeren en zo nodig tijdig maatregelen te kunnen nemen, ben ik voornemens uw Kamer elk half jaar en ruim voor elke wettelijke mijlpaal te informeren door middel van de eerder aangekondigde voortgangsrapportages Wtp.

3. Transitie-informatie bij overstap van verzekeraar

Het uitgangspunt van de in de Wet toekomst pensioenen voorgeschreven transitie-informatie is dat deelnemers worden geïnformeerd over de persoonlijke gevolgen van de transitie. Het is immers mogelijk dat de verwachte pensioenuitkomsten voor bepaalde groepen deelnemers bij de overstap veranderen, waarbij het belangrijk is dat ze hiervan op de hoogte zijn.

Uit overleg met het Verbond van Verzekeraars is gebleken dat onderdelen van de voorgeschreven transitie-informatie bij de uitvoering leiden tot knelpunten in de volgende situatie: a) het transitiemoment valt samen met een overstap naar een andere pensioenuitvoerder, b) de door de sociale partners gemaakte keuzes en de pensioengevolgen zijn door de werkgever, of de betrokken adviseur, voorgelegd aan de deelnemers en is het instemmingstraject succesvol doorlopen, c) er zijn twee verschillende verzekeraars betrokken of een ppi (of pensioenfonds) en een verzekeraar, en d) opgebouwd pensioen wordt niet ingevaren in de nieuwe pensioenregeling.

Met het Verbond van Verzekeraars en toezichthouders is afgesproken dat de voorgeschreven informatie niet door één partij wordt verstrekt maar door meerdere partijen met elk hun eigen verantwoordelijkheid. Uitgangspunt hierbij is dat het voor deelnemers steeds duidelijk is welke informatie getoond wordt. De nieuwe verzekeraar, die de regeling na de transitiedatum uitvoert, kan immers niet beschikken over de persoonsgegevens van deelnemers zolang de overeenkomst daartoe met de werkgever nog niet inwerking getreden is. De oude uitvoerder (waar de pensioenopbouw eindigt op de transitiedatum) kan niet beschikken over de pensioenbedragen van de nieuw te implementeren pensioenregeling.

De met verzekeraars gevonden oplossing is als volgt. Voorafgaand aan de transitiedatum maakt de oude pensioenuitvoerder inzichtelijk wat het pensioen zou worden wanneer de oude regeling ongewijzigd zou doorlopen tot pensioendatum. Het pensioen volgens de gewijzigde pensioenregeling zal bestaan uit twee delen: i) het pensioen vanuit de oude regeling dat premievrij gemaakt wordt en ii) het pensioen vanuit de

¹⁰ Wet toekomst pensioenen, artikel XIV evaluatie.

nieuwe regeling. De oude pensioenuitvoerder verstrekt de informatie over de oude regeling die premievrij gemaakt wordt (i) en maakt duidelijk dat dit opgeteld moet worden bij het overzicht van de nieuwe uitvoerder (ii). Dit overzicht wordt na de transitiedatum verstrekt door de nieuwe uitvoerder. Voor de transitiedatum rusten er nog geen verplichtingen op de nieuwe pensioenuitvoerder vanuit de Pensioenwet. Als sprake is van een adviseur die betrokken is bij het instemmingstraject kan ook de adviseur de gegevens over de oude en de nieuwe regeling verstrekken. Dit vervangt echter niet de wettelijke verplichting die rust op de oude pensioenuitvoerder om deelnemers individuele informatie te verstrekken over de oude pensioenregeling, maar kan een manier zijn om eraan te voldoen.

Na de transitiedatum verstrekt de oude uitvoerder opnieuw informatie over het verwachte pensioenbedrag alsof deelname aan de oude regeling ongewijzigd zou doorlopen tot pensioendatum.

Informatie over het pensioen volgens de gewijzigde pensioenregeling bestaat ook nu uit twee delen: i) de oude uitvoerder verstrekt opnieuw informatie over het verwachte pensioenbedrag waarbij de regeling premievrij gemaakt wordt. De nieuwe uitvoerder verstrekt nu de informatie genoemd onder (ii) het pensioen in de nieuwe regeling. Opgeteld bij de bedragen van de premievrijgemaakte regeling (i) ziet de deelnemer wat het pensioen wordt na wijziging van de pensioenovereenkomst op transitiedatum. Betrokken pensioenuitvoerders zullen helder aangeven dat deelnemers zelf een optelling moeten maken van beide bedragen.

4. Pensioenverwachtingen van deelnemers op basis van scenario-bedragen

Gericht op kennisuitwisseling overleggen DNB en de AFM samen met de pensioensector in het Platform pensioentransitie. Het doel van het Platform is het tijdig signaleren en bespreken van sectorbrede aandachtspunten met betrekking tot het toezicht in de pensioentransitie. In december 2023 heeft AFM in het Platform aangegeven dat uit de gepubliceerde transitieplannen blijkt dat het pensioenbedrag in het goedweerscenario voor deelnemers onder de 45 jaar fors omhoog kan gaan en erop gewezen dat het van belang dat uitvoerders zich rekenschap geven van de verwachtingen die informatie bij deelnemers kan wekken. Zoals ik in de beantwoording van vragen van het lid Joseph (NSC) hierover heb aangegeven, ben ik het met de AFM eens dat van belang is dat deelnemers inzicht krijgen in mogelijke toekomstige pensioenuitkomsten en dat pensioeninformatie moet bijdragen aan realistische verwachtingen.¹¹

In twee sessies is de AFM met de sector en SZW in dialoog gegaan over dit vraagstuk.¹² Daar is een aantal oplossingsrichtingen besproken. Op basis hiervan heeft de Pensioenfederatie een voorstel gedaan voor een voorbeeldbrief die pensioenuitvoerders kunnen gebruiken voor de voorgeschreven transitie-informatie. Met dit communicatiemiddel kunnen pensioenuitvoerders deelnemers informatie aanbieden en laten zien wat het pensioen was volgens de oude pensioenregeling en een prognose van wat het wordt na de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Pensioenuitvoerders kunnen dit benutten om op een manier die past bij hun

¹¹ Antwoorden op Kamervragen over uitingen van de AFM over onrealistische verwachtingen van het nieuwe pensioenstelsel | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl (Aanhangsel Handelingen II 2023/24, nr. 1078).

¹² Zie het verslag van het Platform pensioentransitie (7 maart 2024) Platform pensioentransitie (afm.nl).

deelnemerspopulatie invulling te geven aan door de AFM geformuleerde uitgangspunten voor transitie-informatie.

De AFM heeft voor de transitie-informatie enkele uitgangspunten geformuleerd. De ingezette communicatiemiddelen dienen gericht te zijn op specifieke doelgroepen en de verschillende gebruikte informatielagen moeten steeds evenwichtig zijn en zelfstandig leesbaar. Tegelijk moet de transitie-informatie consistent zijn met andere informatie die deelnemers ontvangen van de uitvoerder. Deelnemersspecifieke transitie-informatie moet zo vorm krijgen, dat het ontstaan van onrealistische verwachtingen over het pensioen voorkomen wordt. De AFM zal toezicht houden op de deelnemersinformatie die uitvoerders verstrekken. Die informatie moet correct, duidelijk en evenwichtig zijn en tijdig worden verstrekt, zoals beschreven in artikel 48 van de Pensioenwet. De voorgestelde oplossing van de Pensioenfederatie kan hiertoe bijdragen, zodat deelnemers tijdig inzicht krijgen in hun pensioenverwachtingen en realistische verwachtingen kunnen vormen. Het is aan de uitvoerders om dit in de praktijk te brengen.

5. Diversiteit in pensioenfondsbesturen

Diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen is een belangrijk thema. Het realiseren van meer diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen vergt inspanningen van de gehele sector. In deze paragraaf informeer ik u over de samenstelling van pensioenfondsbesturen.

Pensioenen zijn er voor alle deelnemers. Voor mensen van alle leeftijden, voor alle actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden. Pensioenfondsbesturen wegen de belangen van alle deelnemers mee bij de besluitvorming. Gemengde, divers samengestelde pensioenfondsbesturen kunnen tot betere besluitvorming leiden. Dit geldt in het bijzonder tijdens de transitie, waar meer verschillende perspectieven in pensioenfondsbesturen kunnen bijdragen aan meer evenwichtige besluitvorming. Op 29 november 2023 heb ik uw Kamer de Herziene Code Pensioenfondsen toegezonden. In de code worden door de pensioensector principes voor goed bestuur vastgelegd. De pensioensector heeft zichzelf diversiteitsnormen opgelegd om de diversiteit in pensioenfondsbesturen te verbeteren, en pensioenfondsen te stimuleren om structureel na te denken over diversiteitsbeleid.¹³

De Nalevingsrapportage Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen

Een van de normen die de pensioensector zichzelf heeft opgelegd voor diversiteit in pensioenfondsbesturen is norm 35: ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in de pensioenfondsenorganen die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er variatie is in geslacht of genderidentiteit. De Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen monitort de uitvoering van de code.

Tabel 1: Samenstelling pensioenfondsbesturen

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vrouw(en) in bestuur	59%	64%	72%	74%	81%	81%	81%
Jongere(n) in bestuur	38%	38%	45%	46%	39%	36%	37%

¹³ Code Pensioenfondsen 2024 (pensioenfederatie.nl).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	*	*	36%	38%	33%	33%	33%
Geen vrouw en geen jongere in bestuur	30%	28%	19%	17%	13%	16%	16%

Vacatures

Wijzigingen in de samenstelling van pensioenfondsbesturen vinden doorgaans plaats doordat het vervullen van vacatures. Daarbij is het uiteraard van belang om te kijken naar de competenties en expertise die binnen het bestuur nodig zijn. Tevens kan het invullen van vacatures kan een manier zijn om actief meer diversiteit in het bestuur te brengen. De profielschets voor het invullen van een vacature wordt vastgesteld door het bestuur. Raden van Toezicht hebben hierop een goedkeuringsrecht. Conform de toezegging tijdens het tweeminutendebat op 15 februari 2023¹⁴, heb ik in de brief van 24 april 2023 geschetst hoe de benoeming van pensioenfondsbestuurders verloopt.¹⁵ Samengevat kunnen pensioenfondsbesturen worden geworven door een open vacature of door een voordracht. Het is aan de pensioensector om hier invulling aan te geven en te bepalen hoe zij pensioenfondsbestuurders werven. Verplichte openbaarmaking van vacatures past hier niet bij. Wel zal de recent ingestelde Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie een rol in vervullen in het bevorderen van diversiteit. In 2022 werden bij 119 pensioenfondsen bestuurders benoemd. 40 pensioenfondsen binnen deze groep voldoen aan de diversiteitseisen in het pensioenfondsbestuur. De overige 79 voldeden hier nog niet (geheel) aan.

Tabel 2: Benoemingen pensioenfondsbesturen in 2022

	Aantal pensioenfondsen met benoemingen (%) in 2022
Benoemingen van vrouwen in besturen zonder vrouw	Geen van de 4 fondsen heeft een vrouw benoemd (0%).
Benoemingen van jongeren in besturen zonder jongere	12 van de 65 fondsen hebben een jongere benoemd (18%).
Benoemingen binnen besturen zonder vrouw en zonder jongere	Geen van de 10 fondsen heeft minimaal 1 jongere vrouw (<40 jaar) benoemd (0%). 1 van de 10 fondsen heeft een oudere vrouw (>40 jaar) benoemd (10%). 1 van de 10 fondsen heeft een jongere man (<40 jaar benoemd) (10%). 8 van de 10 fondsen hebben een oudere man (>40 jaar) benoemd (80%).

Belemmeringen voor jongeren

In de motie Van Weyenberg c.s.¹⁶ is verzocht te onderzoeken welke belemmeringen jongeren ervaren om toe te treden tot pensioenfondsbesturen. Sinds 2021 biedt PensioenLab jaarlijks een opleidingstraject aan tot pensioenfondsbestuurder. Via dit traject zijn in de afgelopen twee jaar 24 kandidaten klaargestoomd voor een functie in pensioenfondsbesturen. Hoewel deze jongeren de opleiding tot pensioenfondsbestuurder niveau A hebben afgerond, blijkt het alsnog niet eenvoudig om een bestuurdersfunctie te gaan bekleden.

¹⁴ Toezegging gedaan tijdens het Tweeminutendebat Pensioenonderwerpen 15/02/2023 (TZ202302-119).

¹⁵ Kamerstukken II, 2022/2023, 32 043, nr. 610.

¹⁶ Kamerstukken II, 2023/2024, 32 043, nr. 619.

Desgevraagd geven oud-deelnemers van PensioenLab aan dat zij belemmeringen ervaren bij het toetreden tot pensioenfondsbesturen. Specifiek noemen zij hierbij een gebrek aan ervaring, geen relevante achtergrond of behoefte vanuit het bestuur aan een specifieke expertise als reden hiervoor. Tevens is een belangrijke belemmering de beschikbaarheid van parttime functies. Veel jongeren combineren het pensioenfondsbestuur met een andere baan. Het vinden van deze geschikte vacatures blijkt lastig. Daarnaast worden de jongeren opgeleid tot niveau A, en zijn er veel vacatures voor pensioenfondsbesturen met vereiste kwalificaties op niveau B. Als laatste zijn niet alle vacatureteksten openbaar, en is de kans dat jongeren erop solliciteren niet hoog, door bijvoorbeeld het taalgebruik.

Op de website van werkenaanonspensioen.nl is tevens aandacht gevestigd op het belang van diversiteit in het toetsingsproces van DNB voor nieuwe bestuurders¹⁷. In dit bericht is benadrukt dat DNB in het toetsingsproces nadrukkelijk rekening houdt met diversiteit. Ook DNB onderschrijft dat verschillen in ervaringen, kennis, leeftijd, geslacht en achtergrond zorgen voor een brede blik van en nieuwe perspectieven in het bestuur. Met de conclusie van het bovenstaande onderzoek en het bericht op werkenaanonspensioen.nl beschouw ik de motie Van Weyenberg c.s. als afgedaan.

Taskforce Diversiteit en Inclusie

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie hebben geconstateerd dat zowel vanuit de voordragende als de benoemende organisaties aanvullende inspanningen nodig zijn om de sector te ondersteunen in het bereiken van zijn doelstellingen op het terrein van diversiteit en inclusie. Zoals ik ook bij de aanbiedingsbrief van de Herziene Code Pensioenfondsen kenbaar heb gemaakt, is daarvoor een Taskforce Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie ingesteld. Deze taskforce heeft als taak om met onder meer de inzet van externe deskundigheid met voordragende en benoemde partijen de dialoog over diversiteit en inclusie aan te gaan en vooruit te helpen. De Taskforce stelt jaarlijks een werkplan op en legt verantwoording af over de werkzaamheden van het afgelopen jaar. Zij bespreekt dit met haar opdrachtgevers: de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid.

Kortom, ondanks dat het belang voor diversiteit in pensioenfondsbesturen breed wordt gedeeld, en de sector zich inspent om diversiteit te bevorderen, is dit niet terug te zien in de cijfers. Uit de nalevingsrapportage over 2022 blijkt immers dat de cijfers rondom diversiteit stabiel zijn gebleven. Dit betreurt ik. Ik onderschrijf dan ook de constatering van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie dat er aanvullende inspanningen nodig zijn om doelstellingen op het gebied van diversiteit te realiseren. Ik blijf in gesprek met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie om diversiteit in pensioenfondsorganen te bevorderen en op de hoogte te blijven van voortgang van de Taskforce. Gelijktijdig zal ik in het onderzoek naar de governance in het nieuwe pensioenstelsel (zoals aangekondigd in de brief van 9 november 2023)¹⁸ expliciet aandacht besteden aan welke aanvullende manieren er zijn om diversiteit in pensioenfondsbesturen te bevorderen.

¹⁷ Diversiteit van belang in toetsingsproces DNB voor nieuwe bestuurders | Nieuwsbericht | Werken aan ons Pensioen.

¹⁸ Kamerstukken II, 2023/2024, 32 043, nr. 624.

6. Nadere cijfers werknemers zonder pensioen

Op 21 maart 2024 publiceerde het CBS de tweede fase van zijn onderzoek naar de omvang van de groep werknemers zonder pensioen¹⁹. Deze tweede fase geeft extra inzicht in onder andere op sectorniveau. Ook in deze verdere uitsplitsing is de afname van werkenden zonder pensioen-opbouw zichtbaar, met name in de sector Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer, waar er ten opzichte van 2019 de groep meer dan gehalveerd is. In mijn brief over de Voortgang reductie werknemers zonder pensioen van 7 maart 2024, informeerde ik uw Kamer over de uitkomsten van de eerste fase van het onderzoek van het CBS²⁰ en hoe ik de komende tijd mij zal blijven inzetten om deze groep te verkleinen.

7. Stand van zaken wetsvoorstellen gerelateerd aan Wet toekomst pensioenen

Tijdens de procedurevergadering van 26 maart heeft de commissie SZW verzocht om de Kamer voor 4 april te informeren over de termijnen van een tweetal wetsvoorstellen gerelateerd aan de Wet toekomst pensioenen (2024Z04994).

Tijdens de wetsbehandeling van de Wtp in de Eerste Kamer heb ik toegezegd om de pensioentransitie met een jaar te verlengen en de transitiedata over te hevelen naar een algemene maatregel van bestuur. Hiervoor heb ik een wetsvoorstel opgesteld. In december 2023 heb ik het advies van de Raad van State op dit wetsvoorstel ontvangen. Zoals tijdens het debat van 17 januari jl met uw Kamer besproken, ben ik voornemens om het wetsvoorstel in te dienen nadat de eerste transitie-monitor en het eerste advies van de regeringscommissaris is ontvangen en gedeeld met uw Kamer. Dat zal rond de zomer zijn. Ik wil die informatie en het advies van de Raad van State benutten om het wetsvoorstel nader vorm te geven. Voor mij staat overigens overeind dat de einddatum van de transitie met een jaar wordt verlengd, conform de toezegging aan de Eerste Kamer. De pensioensector gaat hier in de uitvoeringspraktijk ook reeds vanuit.

Naast bovengenoemd wetsvoorstel ben ik bezig met het opstellen van een wetsvoorstel dat de invulling geeft aan een aantal toezeggingen die ik heb gedaan, en aangenomen moties, vanuit de Eerste Kamer. Dit ziet hoofdzakelijk op het nabestaandenpensioen (uniformering kindbegrip en vrijwillige voortzetting wezenpensioen) en op verruiming van het overgangsrecht bij premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is er een aantal technische aspecten die worden meegenomen in dit wetsvoorstel. Tijdens het debat van 17 januari jl. heb ik toegezegd dit wetsvoorstel dit voorjaar in consultatie te brengen. Na de consultatie (reguliere termijn is 8 tot 12 weken) doorloopt het wetsvoorstel het reguliere wetgevingsproces.²¹ Daarna kan het wetsvoorstel ingediend worden bij uw Kamer. Dat zou dan op basis van de huidige verwachtingen voor de zomer van 2025 zijn. Met uitvoeringspartijen houd ik nauwe afstemming, in verband met de pensioentransitie. De onderwerpen die zijn opgenomen in dit wetsvoorstel leiden niet tot wijzigingen die de planning van decentrale partijen met betrekking tot de pensioentransitie doorkruisen.

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/12/werknemers-zonder-pensioen-2022>.

²⁰ Kamerstukken II, 2023/2024, 32 043, nr. 636.

²¹ Dit betreft het verwerken van de consultatiereacties, adviesaanvragen bij relevante instanties zoals toezichthouders, het verwerken van de adviezen, behandeling in de ministerraad, advies van de Raad van State en het opstellen van een nader rapport.

Tot slot merk ik op dat het besluit gegevensverstrekking voor keuzebegeleiding naar verwachting medio dit jaar zal worden gepubliceerd. In dit besluit wordt tevens een grondslag geïntroduceerd voor het onder voorwaarden (zoals het voornemen om in te varen) incidenteel al dit jaar te kunnen afzien van de verplichte jaarlijkse haalbaarheidstoets in het kader van de uitvoering van de transitie. De voorwaarden worden nader uitgewerkt in een regeling.

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten