

Vergaderjaar 2011–2012

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 102**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 februari 2012

Met de brief van 2 februari 2012 heeft de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid mij om een reactie gevraagd op een bericht in Trouw van 18 januari 2012 dat gaat over de verwachte concurrentie tussen premiepensioeninstellingen (ppi) en ondernemingspensioenfondsen (opf). In het bijzonder verzoekt u mij om in te gaan op de in het artikel geschetste ontwikkeling van de ppi en het aspect dat bedrijven hun regeling bij een ppi kunnen onderbrengen.

Mede namens de minister van Financiën voldoe ik hierbij aan uw verzoek.

In het artikel wordt gesteld dat de ppi zal gaan concurreren met het opf. De reden zou zijn dat de ppi een goedkopere pensioenregeling kan uitvoeren, namelijk een beschikbare premiereregeling. Een andere reden is dat de ppi onder minder scherp toezicht zou staan van De Nederlandsche Bank (DNB).

Het is juist dat een ppi alleen beschikbare premiereregelingen kan uitvoeren en dat een werkgever bij een beschikbare premiereregeling de kosten beter kan beheersen dan bij een uitkeringsovereenkomst, omdat de risico's (in de opbouwfase) bij de deelnemers liggen. Maar een ppi is niet de enige pensioenuitvoerder die deze regelingen kan uitvoeren. De werkgever kan een beschikbare premiereregeling ook bij een opf of verzekeraar onderbrengen. Dat gebeurt nu ook. Weliswaar heeft het overgrote deel van de pensioenregelingen bij een opf het karakter van een uitkeringsregeling, maar een kleine 10% van de regelingen zijn beschikbare premiereregelingen.

Het maakt voor de zwaarte van het toezicht niet uit of een beschikbare premiereregeling door een ppi, opf of verzekeraar wordt uitgevoerd. De aard van de pensioenregeling – uitkeringsregeling of beschikbare premiereregeling – bepaalt de zwaarte van het toezicht. Bij een beschikbare premiereregeling wordt geen uitkering toegezegd en zijn in tegenstelling tot bij een uitkeringsregeling de bepalingen van het Financieel toetsingskader

niet van toepassing. Bij beschikbare premiereregelingen ligt de nadruk van het toezicht op transparantie van kosten en risico's en een adequate invulling van de zorgplicht jegens werknemers. Wat betreft de uitvoering van beschikbare premiereregeling geeft de wet de ppi geen voorrangspositie ten opzichte van een opf of verzekeraar. Als de ppi in staat is om marktaandeel te winnen op de markt voor beschikbare premiereregelingen door het bieden van lage uitvoeringskosten, dan is dat gunstig voor de deelnemers.

De bewering dat werkgevers bij een opf een bijstortingsverplichting hebben, zoals in het artikel in Trouw wordt gedaan, is in zijn algemeenheid niet juist. Er bestaat geen wettelijke bijstortingsverplichting. Wel kunnen sociale partners zelf afspraken maken over mogelijke bijstortingen van de werkgever. Bij een aantal ondernemingspensioenregelingen is dat het geval, maar het is geen vanzelfsprekendheid.

In uw brief vraagt u tot slot aandacht voor het aspect dat bedrijven hun regeling bij een ppi kunnen onderbrengen. Ik wijs er op dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is. Sociale partners maken gezamenlijk afspraken over de invulling van de pensioenregeling en de onderbrenging bij een pensioenuitvoerder. De ppi is net als een pensioenfonds en een verzekeraar een pensioenuitvoerder in de zin van de Pensioenwet. Als sociale partners kiezen voor een beschikbare premiereregeling, dan is onderbrenging bij een ppi dus even legitiem als onderbrenging bij een opf of verzekeraar.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp