

Vergaderjaar 2021–2022

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 592

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 juli 2022

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal pensioenonderwerpen en toezeggingen die ik uw Kamer heb gedaan en waaraan ik uitvoering heb gegeven. Aan de orde komen de volgende onderwerpen: 1) de diversiteit van pensioenfondsbesturen en verantwoordings- en belanghebbendenorganen; 2) aanvullend onderzoek over de witte vlek; 3) een analyse met betrekking tot het hoofdzakelijkheidsbeginsel, verzocht door het lid Smals; 4) gesprekken met pensioenfondsen over bonussen aan private equity volgend uit de gewijzigde motie van de leden Nijboer en Maatoug; en 5) de kosten van DigiD en de berichtenbox mijnoverheid.nl, toegezegd tijdens het commissiedebat van 31 maart jl. (Kamerstuk 32 043, nr. 584)

1. Diversiteit pensioenfondsbesturen en verantwoordings- en belanghebbendenorganen

Diversiteit binnen pensioenfondsbesturen is voor zowel het kabinet als de sector en uw Kamer een aandachtspunt. De motie van het lid Van Weyenberg (D66) (Kamerstuk 32 043, nr. 402) uit 2018 verzoekt de regering om de Tweede Kamer periodiek te informeren over de stand van zaken omtrent diversiteit in de sector.

De pensioensector heeft zichzelf via de Code Pensioenfondsen een diversiteitsnorm opgelegd: in elk pensioenfondsbestuur moeten minimaal één vrouw en één man zitting hebben. Ook moeten er zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in het bestuur zitten. Daarnaast is het een vereiste dat pensioenfondsen beleid ontwikkelen met betrekking tot de samenstelling van fondsorganen, waaronder de verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen. Pensioenfondsen zijn wettelijk verplicht¹ de normen van de Code toe te passen of in het bestuursverslag gemotiveerd uit te leggen welke normen zij niet (volledig) toepassen en waarom.

¹ Artikel 107 Diversiteit, Pensioenwet 2022.

Tevens is er een Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen ingesteld. Deze commissie heeft als taak de actualiteit en bruikbaarheid van de Code Pensioenfondsen te bevorderen, de naleving hiervan te monitoren en hierover te rapporteren. De Monitoringscommissie besteedt niet alleen aandacht aan de gemeten diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsbesturen, maar kijkt ook naar mogelijke verbeterpunten.

De vraag van het lid Nijboer (PvdA) tijdens de Begrotingsbehandeling SZW 2022 of diversiteit genoeg wordt meegenomen in de monitor kan ik daarom bevestigend beantwoorden.²

Samenstelling pensioenfondsbesturen

Een groot deel van de fondsen heeft een diversiteitsbeleid geformuleerd. In de meeste gevallen is het diversiteitsbeleid gericht op het bestuur (92%) en in veel gevallen betreft het diversiteitsbeleid ook het belanghebbenden- en verantwoordingsorgaan (74%).³ Uit de laatste nalevingsrapportage van de Monitoringscommissie van de Code Pensioenfondsen blijkt dat een deel van de Pensioenfondsen nog niet voldoet aan de eigen normen (minimaal één man en één vrouw, minimaal één jongere onder de 40 jaar en één iemand boven de 40 jaar), zie tabel 1. Het aantal fondsen dat zowel een jongere als een vrouw in het bestuur heeft, is gedaald van 38% naar 33%. Dit is vooral het gevolg van het feit dat er minder jongeren in het bestuur plaats hebben. De monitoringscommissie en de sector wijzen erop dat dit tenminste deels te wijten is aan het feit dat zittende bestuurders op enig moment de leeftijd van 40 jaar bereiken. Het aantal besturen met een vrouw is daarentegen toegenomen van 74% naar 81%. Daarnaast geldt dat 93% van het vermogen wordt beheerd door besturen waar ten minste twee vrouwen in het bestuur zijn vertegenwoordigd en dat dit gemeten naar aantallen deelnemers voor 91% geldt.

Tabel Samenstelling pensioenfondsbesturen (2020)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vrouw(en) in bestuur	53%	58%	59%	64%	72%	74%	81%
Jongere(n) in bestuur	27%	27%	38%	38%	45%	46%	39%
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	26%	¹	¹	¹	36%	38%	33%
Geen vrouw & geen jongere in bestuur	38%	33%	30%	28%	19%	17%	13%

¹ Er is niet bepaald in hoeveel pensioenfondsbesturen zowel een vrouw als een jongere zitting neemt.

Vacaturevulling

In 2020 zijn er in 116 pensioenfondsen bestuurders benoemd. Van deze pensioenfondsen voldeden er 48 aan de diversiteitsnorm. Pensioenfondsen die al divers zijn, spannen zich in om aan de diversiteitsnorm te blijven voldoen. Van de 68 pensioenfondsen die nog niet divers waren samengesteld, hebben 11 pensioenfondsen één of meerdere bestuurders benoemd waarmee de samenstelling na die benoeming(en) volledig aan de diversiteitsnorm voldoet (tabel 2).

In 2020 had de diversiteit binnen pensioenfondsbesturen met nieuwe benoemingen sneller kunnen stijgen dan is gebeurd. In 57 pensioenfondsbesturen die nog niet volledig divers waren samengesteld, is na de benoemingen nog niet aan de norm voldaan. Hier liggen dus nog opgaven voor besturen. De voorzitter van de Pensioenfederatie is met de

² Handelingen II 2021/22, nr. 30, item 4.

³ Universiteit van Leiden, Intern Toezicht bij Nederlandse Pensioenfondsen, vertrouwen, diversiteit en de lerende organisatie, 2022.

fondsen die niet voldoen aan de norm (geen vrouw en geen jongere) en daarover niet rapporteren in hun jaarverslag in gesprek om te vragen naar hun beweegredenen en hoe zij geholpen kunnen worden om wel te gaan voldoen aan de getelde norm.⁴ Een deel van deze fondsen geeft aan na te denken over de toekomst van het fonds en heeft dus mogelijk een beperkte horizon.

Tabel Benoemingen in niet-divers samengestelde besturen (2020)

	Aantal pensioenfondsen met benoemingen (percentage) in 2020
Benoemingen van vrouwen in besturen zonder vrouw	3 van de 9 fondsen hebben een vrouw benoemd (33%)
Benoemingen van jongeren in besturen zonder jongere	7 van de 44 fondsen hebben een jongere (< 40 jaar) benoemd (16%)
Benoemingen binnen besturen zonder vrouw en zonder jongere	1 van de 15 fondsen hebben minimaal 1 jongere vrouw (< 40 jaar) benoemd (7%) 6 van de 15 fondsen hebben minimaal 1 oudere vrouw (> 40 jaar) benoemd (40%) Geen van de fondsen heeft minimaal 1 jongere man (< 40 jaar) benoemd (0%) 8 van de 15 fondsen hebben minimaal 1 oudere man (> 40 jaar) benoemd (53%)

Initiatieven om diversiteit te bevorderen

Naast deze gesprekken die de Pensioenfederatie voert, zijn er ook andere initiatieven om diversiteit in de sector te bevorderen. Zo heeft afgelopen jaar het PensioenLab, initiatief van FNV Young and United, CNV Jongeren en VCP Young Professionals voor het eerst naast de al langer bestaande denktank ook 10 jongeren opgeleid tot pensioenfondsbestuurder. Zij zijn nu SPO-gecertificeerd op geschiktheidsniveau A, hebben een stageplek of traineeplek bij een pensioenfondsbestuur gehad en extra masterclasses gevolgd om zich te ontwikkelen tot een volwaardig pensioenfondsbestuurder. Voor de komende jaren zet PensioenLab met hulp van de deelnemende pensioenfondsen in op het opleiden van 15 jongeren per jaar. Het aantal inschrijvingen voor de opleidingsplekken voor 2022–2023 met 112 geïnteresseerden onder de 35 jaar de overtreft capaciteit ver. Daaruit blijkt dat er animo is onder jongeren om als fondsbestuurder opgeleid te worden.

Daarnaast ben ik, zoals toegezegd naar aanleiding van Kamervragen van het lid Van Beukering-Huijbregts (D66) over het stappenplan van de SER «Or zoekt jonge collega's» (april 2021) (Aanhangsel Handelingen II 2021/22, nr. 811), met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie in gesprek gegaan om te bezien of soortgelijke stappenplannen zinvol zijn voor de verantwoordings- en belanghebbendenorganen in de pensioensector. Uit dit gesprek bleek dat de stappen die beschreven staan in deze brochure niet wezenlijk verschillen van de al bestaande Handreiking voor het vergroten van diversiteit van de Pensioenfederatie uit 2016⁵ en het door de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie gezamenlijk opgestelde plan van aanpak «Bevordering diversiteit binnen pensioen-

⁴ De planning van de Pensioenfederatie is om deze gesprekken voor de zomer af te ronden.

⁵ <https://www.pensioenfederatie.nl/paginas/nl/openbaar/publicaties/servicedocumenten/handreiking-diversiteit,2016>.

fondsbesturen» uit 2018⁶. Een additionele handreiking met dezelfde inhoud zal dan ook geen meerwaarde bieden.

Ook uit de jongste gegevens blijft wederom dat alle acties die volgen uit de norm van de Code Pensioenfondsen en de handreiking uit 2016 zijn binnen de sector een aandachtspunt dat continue inspanning behoeft, zowel van de fondsen zelf als de voordragende partijen voor verantwoordings- en belanghebbendenorganen.

2. Aanvullende CBS gegevens witte vlek

Met de brief «Witte vlek op pensioengebied» heb ik uw Kamer op 8 februari 2022 geïnformeerd over de voortgangsrapportage van het aanvalsplan van de Stichting van de Arbeid (StvdA) en over de nieuwe cijfers van het CBS over de omvang van de witte vlek.⁷ Daarnaast heb ik Kamervragen over de witte vlek beantwoord en heeft er hierover schriftelijk overleg plaatsgevonden.^{8, 9} In mijn brief van 8 februari jl. heb ik aangegeven het CBS te vragen om aanvullend onderzoek te doen naar twee specifieke onderwerpen: ten eerste om meer gegevens in kaart te brengen van werknemers met een migratieachtergrond die onder de witte vlek vallen, waaronder geslacht, leeftijd en verblijfsduur in Nederland.¹⁰ En ten tweede is het CBS gevraagd om meer inzicht te geven in werknemers die wel respectievelijk geen pensioen opbouwen naar leeftijd van het bedrijf en een aantal kenmerken van deze bedrijven (zoals economische activiteit bedrijf en grootte bedrijf). Hierbij informeer ik u over de uitkomsten van dit onderzoek. Deze uitkomsten zal ik ook bespreken met de StvdA om te bezien of er aanvullende maatregelen nodig zijn.

Werknemers met een migratieachtergrond

Uit eerder onderzoek van het CBS bleek dat het percentage werknemers dat geen aanvullend pensioen opbouwt met een 1e generatie migratieachtergrond is toegenomen van 19% in 2016 naar 22% in 2019. Uit het aanvullende CBS-onderzoek blijkt dat naarmate werknemers langer in Nederland verblijven, zij vaker pensioen opbouwen via de werkgever (zie Tabel 1). Van de werknemers die korter dan twee jaar in Nederland verblijven, bouwt 62% pensioen op via de werkgever. Dit percentage stijgt naar 81% indien zij vijf jaar of langer in Nederland verblijven. Onder werknemers met een tweede generatie migratieachtergrond is dit aantal toegenomen tot 85%. Andere kenmerken laten geen opvallende afwijkingen zien.

Tabel 1: (Witte) werknemers naar migratieachtergrond

	Totaal aantal werknemers (x 1.000)	Witte werknemers (x 1.000)	Witte werknemers (%)
Totaal	6.983	936	13%
Werknemers met een 1e generatie migratieachtergrond			
<i>Verblijfsduur in Nederland</i>			
Korter dan 2 jaar	143	54	38%
2 tot 5 jaar	138	37	27%
5 jaar of langer	812	151	19%

⁶ Oproep voor meer diversiteit in pensioenfondsenbesturen | Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie (stvda.nl), 2018.

⁷ Kamerstuk 32 043, nr. 573.

⁸ Aanhangsel Handelingen II 2021/22, nr. 1737.

⁹ Kamerstuk 32 043, nr. 589.

¹⁰ www.cbs.nl.

	Totaal aantal werknemers (x 1.000)	Witte werknemers (x 1.000)	Witte werknemers (%)
Totaal	1.093	242	22%
Werknemers met een 2e generatie migratieachtergrond			
Totaal	608	94	15%

Bron: CBS, Witte vlek op pensioengebied 2019, 2022

Groei/ levensduur van de onderneming

Uit eerder onderzoek van CBS bleek dat naarmate het bedrijf ouder wordt, het aantal werknemers dat pensioen opbouwt via de werkgever toeneemt, zie Tabel 2. Bij bedrijven jonger dan 2 jaar is de witte vlek 28% en deze neemt af tot 11% indien bedrijven 8 jaar of langer bestaan. Relatief neemt de witte vlek dus af bij bedrijven die langer bestaan. Het CBS heeft tevens aanvullend onderzoek gedaan naar de kenmerken van de werknemers die geen pensioen opbouwen via hun werkgever naar leeftijd van het bedrijf en de kenmerken van deze bedrijven. Werknemers werkzaam in de commerciële dienstverlening bouwen, in alle categorieën leeftijd van het bedrijf, minder vaak pensioen op via de werkgever dan werknemers in andere sectoren. Ongeveer 69% van de witte vlek manifesteert zich in de sector commerciële dienstverlening. Ook geldt in alle gevallen dat wanneer er sprake is van een bedrijf met 1 tot 10 werkzame personen (de witte vlek binnen deze categorie is 36%) of een bedrijf met tussen de 10 en 50 werkzame personen in dienst (de witte vlek binnen deze categorie is 17%), werknemers vaker geen pensioen opbouwen via de werkgever in vergelijking met werknemers in dienst bij grotere bedrijven. Bij bedrijven met 50–100 werkzame personen is de witte vlek 11% en bij bedrijven met 100 werkzame personen of meer is dit 9%.

Tot slot, kan opgemerkt worden dat ook wanneer naar de leeftijd van het bedrijf wordt gekeken, jonge bedrijven een hogere witte vlek kennen dan oudere bedrijven. Deze resultaten zijn in lijn met eerdere uitkomsten.

Tabel 2: Leeftijd van het bedrijf in relatie tot (witte) werknemers

Leeftijd bedrijf	Aantal werknemers	witte werknemers (x 1.000)	witte werknemers (%)
Korter dan 2 jaar	223	62	28%
2 tot 5 jaar	560	113	20%
5 tot 8 jaar	516	97	19%
8 jaar of langer	5.634	626	11%

Bron: CBS, Witte vlek op pensioengebied 2019, 2022

Deze twee aspecten, leeftijd en grootte van het bedrijf, bevestigen de terechte aandacht op jonge en kleinere bedrijven in het aanvalsplan witte vlek van de StvdA, zoals bijvoorbeeld het ontwikkelen van een basispensioenregeling (actiepunt 8) van de StvdA en het stimuleren van Dienstverlening Op Maat (actiepunt 7).¹¹ Bij deze categorie van werkgevers wordt geacht met het aanvalsplan de komende periode veel voortgang te boeken.

¹¹ Het doel van deze handreiking is om drempels en barrières, waaronder de pensioenadvieskosten, voor het invoeren van een pensioenregeling door (vooral) kleinere en/of startende ondernemingen zoveel mogelijk weg te nemen.

3. Hoofdzakelijkheids criterium (verplichtstelling bedrijfstakpensioenfondsen)

Tijdens het commissiedebat van 31 maart 2022 heb ik naar aanleiding van vragen van het lid Smals (VVD) toegezegd in gesprek te gaan met sociale partners over een hoofdzakelijkheids criterium in werkingsfeerbepalingen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Deze vraag stelde de heer Smals in verband met de problematiek waarbij, met name kleine, werkgevers worden geconfronteerd met het bestaan van een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds terwijl deze werkgevers onbekend waren met het bestaan van deze verplichting. Deze werkgevers kunnen als gevolg daarvan worden geconfronteerd met premiefacturen van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen terwijl zij er oprecht en na ingewonnen advies vanuit gingen zich bij een andere pensioenuitvoerder te kunnen aansluiten.

Na in gesprek te zijn geweest, concludeer ik dat een eventueel hoofdzakelijkheids criterium dit probleem niet oplost. Ik schets allereerst het kader voor de verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds. Deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds kan wettelijk verplicht worden. Dat kan als een belangrijke meerderheid van sociale partners in een bedrijfstak hierom verzoekt. De verplichte deelname geldt dan voor iedereen die onder de werkingsfeer van het bedrijfstakpensioenfonds valt. Sociale partners geven in hun verzoek aan wie onder de verplichtstelling zou moeten vallen, dat doen ze door de werkingsfeer van het bedrijfstakpensioenfonds te omschrijven. Sociale partners omschrijven de bedrijfsactiviteiten die onder de werkingsfeer vallen. Daarbij kunnen zij bepalen dat deelname verplicht is wanneer de werkgever «in hoofdzaak» een bepaalde bedrijfsactiviteit verricht.

Bij de geconstateerde problematiek waarbij werkgevers achteraf geconfronteerd worden met premiefacturen van een verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds gaat het niet zozeer om het al dan niet bestaan van een dergelijk criterium in de omschrijving van de werkingsfeer, maar veel meer om de vraag hoe kleine werkgevers tijdig en voldoende bekend kunnen zijn met verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen waar zij bij aangesloten zouden moeten zijn.

In de afgelopen periode is aandacht gevraagd voor pensioenregelingen bij kleine en startende werkgevers, onder andere door de Stichting van de Arbeid. Via het aanvalsplan witte vlek worden initiatieven ontplooid om startende werkgevers beter te informeren over het mogelijke bestaan van een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds zodat voorkomen kan worden dat deze werkgever later nog geconfronteerd wordt met een premievordering van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Ook worden de mogelijkheden voor het automatisch doorverwijzen van werkgevers door de Kamer van Koophandel naar het pensioenfonds waar zij (waarschijnlijk) thuishoren onderzocht. Daarbij wordt ook bekeken of ondernemers mogelijk zelf via een online module en op basis van de hoofdactiviteit van de onderneming kunnen raadplegen bij welk pensioenfonds zij thuishoren en kunnen worden doorverwezen naar het aanmeldloket van een pensioenfonds. Het moderniseren en/of intensiveren van het handhavingsbeleid door pensioenuitvoerders is een ander aspect uit het aanvalsplan dat hieraan bijdraagt. Hierdoor wordt voorkomen dat werkgevers geconfronteerd worden met het bestaan van een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds, terwijl deze werkgevers onbekend waren met het bestaan van deze verplichting.

Daarnaast heb ik sociale partners opgeroepen ervoor te zorgen dat de omschrijving van de bedrijfsactiviteiten in de werkings sfeer van een bedrijfstakpensioenfonds duidelijk is, en actueel blijft waardoor deze niet overlapt met andere verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. De Stichting van de Arbeid heeft in de voortgangsrapportage van het aanvalsplan aangegeven dat zij cao-partijen heeft aanbevolen om te komen tot een heldere afbakening van de omschrijving van de werkings sfeer van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Daarnaast zal een oproep worden gedaan aan deze partijen om de werkings sfeer van de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen te actualiseren. In de voortgangsrapportage is aangegeven dat de StvdA dit vanaf begin 2022 zal oppakken. Ik verwacht de verdere invulling en het resultaat hiervan te ontvangen in de volgende voortgangsrapportage, die voor eind 2022 naar mij toegestuurd zal worden. Ik zal uw Kamer daar te zijner tijd over informeren.

4. Hoge bonussen private equity

Naar aanleiding van de gewijzigde motie van de leden Nijboer en Maatoug ben ik in overleg getreden met de pensioensector over risico, rendement en ook de hoge kosten van vermogensbeheer, zoals private equity.¹² Dit is een onderwerp dat speelt bij pensioenfondsen. Hoewel private equity een hoger rendement beoogt op te leveren (bij een hoger risico) dan andere beleggingscategorieën, stellen ook pensioenfondsen zich de vraag of de kosten wel in overeenstemming zijn met het sociaal-maatschappelijke doel dat zij nastreven. In het genoemde overleg met de pensioensector is dit een onderwerp van gesprek. Het is mijn streven dit overleg na de zomer af te ronden en uw Kamer daarna te informeren over de uitkomsten ervan.

5. Kosten DigiD en berichtenbox mijnoverheid.nl

Ik heb, zoals toegezegd tijdens het commissiedebat van 31 maart 2022, navraag gedaan bij BZK over de stand van zaken van de herziening van de financierings- en doorbelastingssystematiek van de kosten van de zogeheten Generieke Digitale Infrastructuur. Hiervan maken de Berichtenbox en DigiD onderdeel uit. BZK herkent de wens tot voorspelbaarheid en beheersing van de kosten voor pensioenuitvoerders. BZK voert momenteel gesprekken met diverse partijen over de Generieke Digitale Infrastructuur, waaronder met de pensioensector, over de wijze waarop de overheid kan voldoen aan de behoefte van de pensioenuitvoerders. BZK zal u hierover in de komende periode informeren.

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

¹² Kamerstuk 32 043, nr. 585.