

Vergaderjaar 2024–2025

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 682

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 maart 2025

Met deze brief informeer ik uw Kamer over een aantal pensioenonderwerpen. Aan de orde komen het onderzoek pensioencriteria in aanbestedingen en de stand van zaken betreffende diversiteit in pensioenfondsbestedingen. Tevens maak ik hierbij van de gelegenheid gebruik om u te informeren over de gevolgen van de vertraging van de behandeling wetsvoorstel verlenging pensioentransitie.

1. Onderzoek pensioencriteria in aanbestedingen

In de motie van de leden Van Beukering-Huijbregts (D66) en Nijboer (PvdA) is de regering verzocht om ervoor te zorgen dat alle werknemers van een opdracht die door de overheid is aan- of uitbesteed aan een externe onderneming vanaf 1 juli 2023 in voldoende mate pensioen opbouwen.¹ Mijn ambtsvoorganger heeft de motie geïnterpreteerd als een verzoek om te onderzoeken in hoeverre het juridisch mogelijk is dat er bij de aanbesteding een pensioenregeling wordt vereist. Een dergelijke eis is ook een van de onderdelen van het aanvalsplan Witte vlek van de Stichting van de Arbeid.²

Naar aanleiding van de motie heeft mr. M.C. Pinto van DLVP Advocaten in opdracht de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Economische Zaken (EZ) de mogelijkheden onderzocht voor het opnemen van pensioen als voorwaarde dan wel criterium in aanbestedingsprocedures. Hierbij informeer ik uw Kamer over de strekking van zijn rapport en het vervolg dat ik eraan geef. Het rapport ontvangt u als bijlage bij deze brief (zie bijlage 1).

¹ Kamerstuk 36 067, nr. 126.

² Aanvalsplan witte vlek pensioenen - Stichting van de Arbeid | Publicatie | Rijksoverheid.nl

Doel van de motie is om het aantal werknemers zonder pensioenopbouw te reduceren. Ik onderschrijf het belang van een dergelijke reductie. Uit het onderzoek blijkt dat het voor aanbestedende diensten nu reeds mogelijk is om een voorwaarde te stellen dat pensioen wordt opgebouwd voor zover het gaat om ondernemingen die onder een verplichtstelling vallen en dus al verplicht zijn om een pensioenregeling voor hun werknemers te hebben.³

Om echter alle aanbestedende diensten *te verplichten* pensioenvooraarden te stellen als uitsluitingsgrond of uitsluitingsvoorwaarde, zowel in sectoren waarvoor een verplichtstelling geldt als in sectoren waarvoor geen verplichtstelling geldt, is aanvullende wetgeving noodzakelijk. Deze wetgeving moet in overeenstemming zijn met de, uit het Unierecht voortvloeiende, aanbestedingsrechtelijke beginselen waaronder non-discriminatie en proportionaliteit.

Voor zover de uit de wetgeving voortvloeiende verplichting betrekking heeft op sectoren waarvoor een verplichtstelling geldt, lijkt aan die eisen eerder voldaan. Tegelijkertijd zal in die sectoren een dergelijke verplichting niet leiden tot een significante bijdrage aan de reductiedoelstelling. Immers, deze bedrijven zijn op grond van de verplichtstelling al gehouden om pensioen op te bouwen voor hun werknemers. Voor zover de uit de wetgeving voortvloeiende verplichting betrekking heeft op sectoren waarvoor geen verplichtstelling geldt, zal deze niet snel aan het proportionaliteitsvereiste voldoen. Om aan het proportionaliteitsvereiste te voldoen, moet een dergelijke verplichting worden beperkt tot de pensioenopbouw voor de duur van de opdracht en alleen tot de werknemers die betrokken zijn bij de opdracht. Daarbij rijst de vraag wat de meerwaarde van een dergelijke verplichting is, omdat de duur en de omvang van de pensioenregeling beperkt blijft. Aanvullende wetgeving zal daarom naar verwachting slechts marginaal kunnen bijdragen aan de reductiedoelstelling.

Daarnaast moet meegewogen worden dat de administratieve lasten voor uit- en aanbestedende (decentrale) overheden toe zouden nemen, omdat deze partijen de pensioenregelingen van inschrijvers zouden moeten toetsen, terwijl zij hiertoe beperkte mogelijkheden hebben. Op basis van het bovenstaande concludeer ik dat het introduceren van wetgeving om te verplichten dat aanbestedende diensten bij opdrachten die betrekking hebben op sectoren waarin geen verplichtstelling geldt pensioenvooraarden opnemen, niet doelmatig en doeltreffend is.

Ik heb samen met de sociale partners in de afgelopen jaren verschillende andere maatregelen genomen die bijdragen aan de reducering van het aantal werknemers zonder pensioenopbouw. Afgelopen periode liep een campagne gericht op werkgevers die nog geen pensioenregeling voor hun werknemers getroffen hebben. In de campagne worden deze werkgevers aangespoord het gesprek hierover aan te gaan met hun werknemers en worden concrete voorbeelden gedeeld van pensioenlasten.

Na de zomer van 2025 zullen de CBS-cijfers over 2023 gepubliceerd worden over de hoogte van het aantal werknemers zonder pensioenopbouw. De effecten van het laten vervallen van de wachttijd tot toetreding van een pensioenregeling voor uitzendkrachten zullen in deze cijfers zichtbaar worden. Hiermee kan een recenter beeld geschetst worden van de stand van zaken.

³ De verplichtstelling is het besluit op grond van de Wet Bpf 2000 dat aan bedrijven de verplichting oplegt om deel te nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds.

Pensioen in de tweede pijler is een arbeidsvoorwaarde. Dit betekent dat hieraan invulling wordt gegeven door de sociale partners. Het kabinet blijft zich samen met de Stichting van de Arbeid inspannen om de reductiedoelstelling in 2028 te behalen. In dat verband zal het CBS na de zomer 2025 nieuwe cijfers publiceren, en wordt in 2026 tussentijds geëvalueerd in hoeverre de genomen maatregelen effect hebben gesorteerd. Hierover wordt uw Kamer te zijner tijd geïnformeerd.

2. Diversiteit in pensioenfondsbesturen

Pensioenen zijn er voor alle deelnemers. Voor mensen van alle leeftijden, voor alle actieve en gewezen deelnemers en gepensioneerden. Gemengde, divers samengestelde pensioenfondsbesturen kunnen tot betere besluitvorming leiden. De pensioensector heeft zichzelf diversiteitsnormen opgelegd om de diversiteit in pensioenfondsbesturen te verbeteren, en pensioenfondsen te stimuleren om structureel na te denken over diversiteitsbeleid.⁴In deze paragraaf informeer ik u over de nieuwe cijfers met betrekking tot de samenstelling van pensioenfondsbesturen, in navolging van de motie Van Weyenberg c.s.⁵

De Nalevingsrapportage Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen

Eén van de normen die de pensioensector zichzelf heeft opgelegd voor diversiteit in pensioenfondsbesturen is dat ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt dat er tenminste één persoon zitting heeft in de pensioenfondsorganen 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. Uit de analyse over 2023 blijkt dat de cijfers rondom diversiteit licht zijn gestegen.⁶ In tabel 1 wordt de ontwikkeling in de periode 2017–2023 weergegeven. Het is goed om te zien dat diversiteit in de pensioensector toeneemt. Naast inspanningen van mijn ministerie bij onder andere het ondersteunen van PensioenLab, onderstreep ik het belang van initiatieven vanuit de sector zoals de Taskforce Diversiteit, Gelijkaardigheid en Inclusie.

Tabel 1: Samenstelling pensioenfondsbesturen

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vrouw(en) in bestuur	64%	72%	74%	81%	81%	81%	84%
Jongere(n) in bestuur	38%	45%	46%	39%	36%	37%	40%
Vrouw(en) en jongere(n) in bestuur	*	36%	38%	33%	33%	33%	36%
Geen vrouw en geen jongere in bestuur	28%	19%	17%	13%	16%	16%	12%

Vacatures

Bij het invullen van vacatures is het uiteraard van belang om te kijken naar de competenties en expertise die binnen het bestuur nodig zijn, zeker in het kader van de pensioentransitie. Dat neemt niet weg dat het invullen van vacatures een manier is om meer diversiteit in het bestuur te brengen. Ook kan het van belang zijn om de vacatures openbaar te maken, juist zodat er voldoende mogelijkheid bestaat dat een geschikte kandidaat zich meldt. Bij 115 pensioenfondsen werden bestuurders benoemd. 42 pensioenfondsen binnen deze groep voldoen aan de diversiteitseisen in het pensioenfondsbestuur. De overige 73 voldeden

⁴ Code Pensioenfondsen 2024 (pensioenfederatie.nl)

⁵ Kamerstuk 32 043 nr. 402.

⁶ Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen, Overzicht ontwikkeling diversiteit in besturen van pensioenfondsen over 2023.

hier nog niet (geheel) aan. Tabel 2 geeft aan in hoeverre deze besturen door de benoeming(en) in 2022 meer divers zijn geworden.

Tabel 2: Benoemingen pensioenfondsbesturen in 2022

	Aantal pensioenfondsen met benoemingen (%) in 2023
Benoemingen van vrouwen in besturen zonder vrouw	2 van de 5 fondsen hebben een vrouw benoemd (40%).
Benoemingen van jongeren in besturen zonder jongere	8 van de 53 fondsen hebben een jongere benoemd (15%).
Benoemingen binnen besturen zonder vrouw en zonder jongere	1 van de 15 fondsen heeft een jongere vrouw (<40 jaar) benoemd (7%). 4 van de 15 fondsen heeft een oudere vrouw (>40 jaar) benoemd (27%). 2 van de 15 fondsen heeft een jongere man (<40 jaar) benoemd (13%). 8 van de 15 fondsen hebben een oudere man (>40 jaar) benoemd (53%).

3. Gevolgen vertraging van de behandeling wetsvoorstel verlenging pensioentransitie

Het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie (36 578) is op 20 juni 2024 bij de Tweede Kamer aangeboden. Met het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie worden de transitiedata, waaronder de uiterste transitiedatum, uit de Wtp gehaald en overgeheveld naar een AMvB. Dit wetsvoorstel is voortgekomen uit de Wtp-behandeling in de Eerste Kamer, en biedt meer ruimte aan de uitvoering (T03632)⁷. Met de indiening van het amendement Joseph c.s. over het invoeren van een goedkeuringsrecht bij interne waardeoverdracht van pensioenen, is de behandeling van het wetsvoorstel uitgesteld. Het onderliggende besluit, waar de tussenliggende mijlpaal van de indiening van het implementatieplan wordt gedynamiseerd mede op advies van de regeringscommissaris transitie pensioenen, wordt in het kader van de voorhangprocedure betrokken bij de parlementaire behandeling van de wet. De tussenliggende wettelijke mijlpaal van 1 juli 2025 nadert echter voor pensioenuitvoerders. De langere duur van de parlementaire behandeling, leidt daarmee op korte termijn tot twee uitvoeringsproblemen:

1. De dynamisering van de inleverdatum van het implementatieplan kan niet op tijd worden gerealiseerd, waardoor de werklust in de sector niet beter gespreid kan worden.
2. Fondsen die vanwege de aangekondigde dynamisering besloten hebben om hun implementatieplan later dan 1 juli 2025 in te leveren bij de toezichthouder, kunnen geen gebruik maken van het transitiefk waarin versoepelde indexatieregels mogelijk zijn voor fondsen die willen invaren.

Het niet dynamiseren van de inleverdatum van het implementatieplan heeft grote gevolgen voor de werkdruk in de sector. Dit zorgt voor een onnodige piekbelasting op 1 juli 2025. Uit de voortgangsrapportage monitoring Wtp – winter 2025 en de DNB sectorbeelden Q4 2024 blijkt dat 62 pensioenfondsen een voorgenomen invaardatum hebben ná 1 juli 2026.⁸

De naderende uitvoeringsproblemen voor de sector als gevolg van de vertraging van de wetsbehandeling zouden de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel kunnen belasten. Om deze reden ga ik de artikelen die zien op de dynamisering van de inleverdatum van het implementatie-

⁷ Handelingen I, 2022/23, nr. 32, item 3 – blz. 6.

⁸ Kamerstuk 32 043, nr. 681.

en communicatieplan in een aparte AMvB onderbrengen en niet langer in het onderliggende besluit bij het wetsvoorstel verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel.⁹ Pensioenfondsen die ná 1 juli 2026 invaren kunnen hierdoor gebruikmaken van de dynamisering en hun implementatieplan uiterlijk 12 maanden voor het invaarmoment indienen. In dit besluit wordt aanvullend geëxpliciteerd dat de transitie-informatie uiterlijk één maand voor het invaarmoment moet worden verstrekt, om duidelijkheid te geven aan de sector en zo de zorgvuldige transitie te borgen.

Aanvullend zal ik in dit nieuwe besluit ook een versoepeling van de indexatieregels opnemen voor fondsen die voornemens zijn om in te varen. Dit is in lijn met eerder geldende indexatie-AMvB's. Hierdoor kunnen pensioenfondsen die gebruik willen maken van de dynamisering, gebruik blijven maken van de versoepelde indexatieregels uit het transitie-ftk. Zonder deze toevoeging in het besluit, zouden fondsen die geen implementatieplan hebben ingediend vóór 1 juli 2025, geen overbruggingsplan in kunnen dienen voor de jaren 2025 en 2026 en daardoor geen gebruik kunnen maken van het transitie-ftk ten dienste van hun deelnemers. Het is wenselijk om een dergelijke situatie te voorkomen. Een voorspelbaar wettelijk kader biedt duidelijkheid aan deelnemers en uitvoerende partijen. De planning is om dit besluit uiterlijk begin april aan te bieden aan de Raad van State. Het zal op dat moment ook te raadplegen zijn via de website van de Wetgevingskalender. De beoogde inwerkingtredingsdatum van dit besluit zal uiterlijk op 1 juli 2025 zijn. Dit besluit biedt daarmee duidelijkheid aan de uitvoerende partijen en toezichthouders en draagt bij aan een zorgvuldige parlementaire behandeling van de wet.

Gevolgen voor ontwerpbesluit transitietermijnen

De dynamisering en de verduidelijking dat de transitie-informatie uiterlijk één maand voor het invaarmoment moet worden verstrekt waren al opgenomen in het ontwerpbesluit transitietermijnen, het besluit dat hoort bij het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie. Dit besluit ligt op dit moment in voorhang bij de Tweede Kamer. Zoals hiervoor beschreven, worden deze onderdelen overgeheveld naar een apart besluit. De Pensioenwet biedt daar al een grondslag voor waar geen voorhangprocedure voor geldt en waarmee dus niet gewacht hoeft te worden tot het wetsvoorstel verlenging pensioentransitie door beide Kamers is aanvaard.¹⁰ Het ontwerpbesluit transitietermijnen zal worden aangepast zodat het weer spoort met dit aparte besluit. Een gewijzigde versie van dit ontwerpbesluit zal in het kader van de voorhang met de Tweede en Eerste Kamer worden gedeeld.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

⁹ Grondslag hiervoor is artikel 150c van de Pensioenwet.

¹⁰ Artikel 150c, derde lid, en 150j, vierde lid, van de Pensioenwet en de artikelen 145b, derde lid, en 145i, vierde lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling.