

De Verzamelwet pensioenen 2017: de puntjes op de i

Teun Huijg, datum 06-04-2017

Datum	06-04-2017
Auteur	Teun Huijg ^[1]
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Op 1 februari 2017 is de Verzamelwet pensioenen 2017 ingediend bij de Tweede Kamer.^[2] Deze wet beoogt de Pensioenwet op een aantal technische en beleidsmatige punten te verbeteren en te verduidelijken. Ondanks de weinig pretentieuze bedoeling van de Verzamelwet bevat die toch enkele opvallende elementen, al dan niet bedoeld. Zo moet een algemeen pensioenfonds na iedere opzegging van de uitvoeringsovereenkomst een uitvoeringsreglement gaan opstellen, bevat de medezeggenschap een leemte bij het vaststellen van het uitvoeringsreglement, krijgen aanspraak- en pensioengerechtigden het recht alle uitvoeringsovereenkomsten te ontvangen – ook die beëindigd zijn – en moet 15% van de ondernemingspensioenfondsen een raad van toezicht hebben. Ook besteed ik aandacht aan een wijziging van het gebruik van de voorwaardelijkheidsverklaring.

Uitbreiding verplichting opstellen uitvoeringsreglement voor APF

Ondernemingspensioenfondsen kunnen sinds 2016 opgaan in een algemeen pensioenfonds (APF). Maar door een leemte in de wet blijkt dat soms toch niet te kunnen. Het betreft gesloten fondsen waarvan de werkgever nog gewoon bestaat, maar die niet bereid is met het APF een uitvoeringsovereenkomst te sluiten.

Zo'n uitvoeringsovereenkomst is nu wel vereist voor het opgaan in een APF. Anders kan het APF namelijk geen kosten in mindering brengen op het afgescheiden pensioenvermogen. Dat komt door art. 123, lid 3, sub a PW, dat als volgt luidt: 'Het vermogen voor een collectiviteitkring is een afgescheiden vermogen dat [...] uitsluitend dient tot voldoening van vorderingen die voortvloeien uit: a. kosten die verband houden met de uitvoering van de pensioenregeling die volgens de *uitvoeringsovereenkomst* of het *uitvoeringsreglement* ten laste kunnen worden gebracht van het vermogen.' Dit artikel vormt een

belangrijk onderdeel van het systeem van goederenrechtelijke ringfencing, dat het APF zo onderscheidend maakt.

Er moet dus een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement zijn waarin staat welke kosten in mindering kunnen worden gebracht. Is er geen werkgever die een uitvoeringsovereenkomst wil aangaan, dan moet er een uitvoeringsreglement worden vastgesteld. De Pensioenwet bepaalt nu al dat het APF zo'n uitvoeringsreglement moet opstellen op het moment dat de werkgever heeft opgehouden te bestaan (art. 23a PW). De Verzamelwet wijzigt die verplichting aldus dat die ook geldt als de werkgever gewoon nog bestaat.

In de slipstream van deze wijziging introduceert de Verzamelwet ook voor het verantwoordingsorgaan een adviesrecht bij het wijzigen van het uitvoeringsreglement. Het belanghebbendenorgaan heeft dat recht nu al onder art. 115c, lid 2, sub b PW.

Uitvoeringsreglement bij ieder einde uitvoeringsovereenkomst?

De verplichting om een uitvoeringsreglement op te stellen, realiseert de Verzamelwet door de volgende cursieve woorden uit art. 23a PW te verwijderen: 'Indien een algemeen pensioenfonds een pensioenregeling die is beëindigd uitvoert *en de onderneming van de werkgever heeft opgehouden te bestaan*, stelt het algemeen pensioenfonds een uitvoeringsreglement op.'

De verwijdering brengt echter ook een ander – naar het lijkt onbedoeld – gevolg tot stand. Een APF is namelijk verplicht bij iedere beëindiging van de pensioenregeling een uitvoeringsreglement op te stellen. Dus ook bij een opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door een (nog) wel aangesloten werkgever. De vraag is of dat gewenst (en bedoeld) is. In ieder geval lijkt de wetgever daar niet aan te hebben gedacht. In de memorie van toelichting van de Verzamelwet wordt daarover gezwegen. Die spreekt louter over het faciliteren van de overgang van gesloten fondsen naar een APF. Is dit gevolg niet bedoeld, dan dient de wetgever de Verzamelwet aan te passen, zodat duidelijk wordt dat alleen bij zogenoemde buy-outs het APF verplicht is een uitvoeringsreglement op te stellen.

Hoe dan ook plaats ik bij deze beoogde wetswijziging de volgende kanttekeningen:

- er ontstaat een verschil in behandeling tussen een APF en een regulier ondernemingspensioenfonds. Het APF moet bij opzegging wel een uitvoeringsreglement opstellen, terwijl het ondernemingspensioenfonds dat niet hoeft te doen. Voor dit verschil in behandeling is geen sluitende verklaring, ook niet bij nadere bestudering van het systeem van goederenrechtelijke ringfencing;
- het systeem van goederenrechtelijke ringfencing wordt door de beoogde wetswijziging juist onduidelijk. Onduidelijk wordt of de opgezegde uitvoeringsovereenkomst – naast het uitvoeringsreglement – nog enige betekenis toekomt onder art. 123, lid 3, sub a PW. De vraag die rijst, is of het nieuwe art. 23a PW aldus moet worden begrepen dat na opzegging voor de ringfencing – en dus voor de vraag welke kosten op het afgescheiden pensioenvermogen in mindering mogen worden gebracht – alleen nog maar het uitvoeringsreglement van belang is. Dat zou een APF de vrijheid geven zelf te bepalen welke kosten in mindering worden gebracht. Werkgevers doen er verstandig aan die vrijheid te beperken in de uitvoeringsovereenkomst (dus bij aanvang).

Leemte in de medezeggenschap bij het uitvoeringsreglement

Zoals gezegd breidt de Verzamelwet ook het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan uit tot het *wijzigen* van het uitvoeringsreglement. Ik meen dat de uitbreiding niet volledig is. Zowel het verantwoordingsorgaan als het belanghebbendenorgaan zou ook een adviesrecht moeten hebben bij het *vaststellen en het beëindigen* van het uitvoeringsreglement. Zeker wanneer dat reglement moet worden gezien als een substituut van de uitvoeringsovereenkomst. Genoemde organen hebben immers bij het vaststellen en beëindigen van die overeenkomst wel een adviesrecht. Waarom zouden ze dat dan ook niet hebben bij het uitvoeringsreglement?

Hetzelfde geldt voor het goedkeuringsrecht van de raad van toezicht (RvT). Dat dient bij APF'en te worden uitgebreid tot het beleid inzake uitvoeringsreglementen. Nu is dat goedkeuringsrecht beperkt tot het beleid inzake uitvoeringsovereenkomsten (art. 104, lid 3, sub f PW). Ook daarvoor geldt dat een onderscheid tussen een uitvoeringsovereenkomst en een uitvoeringsreglement – bij gesloten regelingen als substituut voor een uitvoeringsovereenkomst – niet te rechtvaardigen is.

Een beperking op de websiteverplichting

Sinds 1 juli 2016 moeten pensioenuitvoerders allerlei informatie op hun website plaatsen (zie art. 46a PW). Het betreft onder meer informatie over de pensioenregeling, het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst. De Verzamelwet bepaalt dat die verplichting niet (meer) geldt voor informatie en stukken met betrekking tot periodes vóór 1 juli 2016. Het zou volgens de regering praktisch ondoenlijk zijn om alle (mogelijk zeer) oude informatie op de website te plaatsen.^[3] Maar op verzoek van de gerechtigde moet de uitvoerder deze informatie wel verstrekken.

Dat laatste heeft als mogelijk onbedoeld gevolg dat aanspraak- en pensioengerechtigden nu ook recht hebben op oude uitvoeringsovereenkomsten. Onder het huidige art. 46a PW was dat niet zo duidelijk. Dat artikel spreekt louter over het beschikbaar maken van 'de uitvoeringsovereenkomst'. Doordat de Verzamelwet expliciet spreekt over 'stukken met betrekking tot tijdvakken gelegen voor 1 juli 2016' wordt per 1 juli 2017 duidelijk dat ook oude uitvoeringsovereenkomsten zijn op te vragen. Dat biedt gerechtigden mogelijkheden in procedures, zeker als ze in bewijsnood verkeren omtrent de wijze waarop de uitvoerder in het verleden is omgegaan met de beschikbare middelen (terugstortingen, premieholids, gesepareerde beleggingsdepots, toeslagendepots, etc.). Let wel: uitvoeringsovereenkomsten vormen een breed begrip; het gaat daarbij om alle afspraken tussen werkgever en uitvoerder over de uitvoering van een of meer pensioenovereenkomsten (art. 1 PW).

Verplichting tot instelling RvT voor ondernemingspensioenfondsen

Elk pensioenfonds heeft verplicht intern toezicht. Dit toezicht vindt plaats door een visitatiecommissie, een RvT of door niet-uitvoerende bestuurders, al naar gelang het type fonds en het gekozen bestuursmodel. Tot juli 2014 konden bedrijfstakpensioenfondsen kiezen voor een visitatiecommissie. De meeste – 87% in 2009 – deden dat ook.^[4] Dit visiteren werd echter te zwak bevonden; de frequentie ervan zou te laag zijn en de visitatiecommissie zou geen bevoegdheden hebben om daadwerkelijk in te grijpen, aldus de regering.^[5] Daarom moeten bedrijfstakpensioenfondsen sindsdien een RvT hebben.^[6]

Ook het intern toezicht van ondernemingspensioenfondsen werd versterkt. Zij konden echter blijven kiezen voor een visitatiecommissie, maar die moest dan wel jaarlijks in plaats van eens in de drie jaar visiteren. Eigenlijk wilde de regering ook ondernemingspensioenfondsen verplichten een RvT in te stellen, maar daar zag ze om praktische redenen van af; er zouden op korte termijn te weinig onafhankelijke deskundigen zijn om al die RvT'en te bemannen, een probleem dat ook de Raad van State voorzag.^[7]

De noodzaak van een permanente RvT was volgens de regering ook minder groot. Werkgevers en werknemers zouden dichterbij een ondernemingspensioenfonds staan, vergeleken met een bedrijfstakpensioenfonds. Zo zouden werkgevers invloed kunnen uitoefenen via de uitvoeringsovereenkomst en zouden werkgevers en werknemers directer vertegenwoordigd zijn in het fondsbestuur. Wel werd ervoor gekozen om drie jaar later te bekijken of een verplichte RvT ook moet gaan gelden voor ondernemingspensioenfondsen.

Voorgestelde wijzigingen

Met de Verzamelwet wordt daaraan gehoor gegeven. Vanaf – vooralsnog – juli 2017 moeten ondernemingspensioenfondsen met een beheerd vermogen van meer dan € 1 miljard ook een RvT hebben. Bij elkaar 31 van de 211 ondernemingspensioenfondsen moeten daardoor hun intern toezicht gaan aanpassen. Uitgedrukt in aantal fondsen is de impact van de beoogde wetswijziging dus beperkt: alle 165 kleinere ondernemingspensioenfondsen mogen blijven werken met een visitatiecommissie.^[8] Een verplichte RvT zou volgens de regering te veel drukken op hun lasten en bovendien zouden bij kleinere fondsen – gezien de omvang van het beheerd vermogen – de complexiteit in de besluitvorming en de daaraan verbonden risico's minder zijn.^[9]

De Nederlandsche Bank heeft niettemin gepleit voor een verplichte RvT voor alle fondsen, ongeacht de omvang. Ze ziet geen goede gronden om de verplichte RvT te beperken tot grotere ondernemingspensioenfondsen. Naar haar mening hebben kleinere fondsen moeite met de toegenomen complexiteit en zijn juist zij gebaat bij een versterking van het intern toezicht. Het is niet zo dat de complexiteit toeneemt naarmate het beheerd vermogen groter is, aldus DNB.^[10]

De Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (VITP) pleitte in november 2016 juist nog voor instandhouding van de visitatiecommissie, en die mogelijkheid ook weer open te stellen voor bedrijfstakpensioenfondsen. De VITP hecht veel waarde aan het feit dat bij een visitatiecommissie, anders dan bij een RvT, sprake is van een 'blik van buiten'. Die blik zou volgens haar helpen om kritisch naar het functioneren van het bestuur te kijken en verbeterpunten aan te dragen die een RvT minder snel zal opmerken.^[11]

Ik kan mij wel vinden in het standpunt van DNB, en wel om de volgende redenen:

- met name de 'kleinere' ondernemingspensioenfondsen zijn de afgelopen jaren geconfronteerd met een aanwijzing of boete.^[12] Dat is een signaal dat kleine ondernemingspensioenfondsen inderdaad worstelen met de toegenomen regeldruk en complexiteit daarvan;
- de RvT heeft een aanzienlijk groter arsenaal aan bevoegdheden dan de visitatiecommissie (daarover verderop meer). De RvT vormt daarmee een krachtiger orgaan dan de visitatiecommissie en heeft zo aanzienlijk meer *countervailing power* richting het fondsbestuur;
- de administratieve lasten nemen weliswaar toe, maar zullen volgens de eigen inschatting van de regering beperkt zijn. Verwacht wordt dat die lasten per fonds eenmalig met € 1638 en jaarlijks met € 5375 toenemen.^[13] Hoewel ik zelf verwacht dat de meerkosten beduidend groter zullen zijn, lijkt mij dat nog steeds te overzien en op te wegen tegen de voordelen;

- bij de introductie van de verplichte RvT voor bedrijfstakpensioenfondsen gaf de regering nog aan dat terughoudend was omgegaan met het formuleren van afwijkende regelingen voor specifieke groepen fondsen, en dat de omvang van het fonds geen criterium was voor het maken van onderscheid.^[14] Niet goed valt in te zien waarom dat nu niet ook zou kunnen;
- het verplicht stellen van een RvT voor kleinere fondsen zou voor hen een extra reden kunnen zijn om te consolideren. Een verdergaande consolidatieslag is een uitdrukkelijke wens van DNB, teneinde de kwaliteit van het fondsbestuur te verbeteren en de uitvoeringskosten verder te verlagen.^[15]

RvT: een krachtiger orgaan

De verschillen tussen een visitatiecommissie en een RvT zijn groot.^[16] De taken en bevoegdheden van een RvT zijn omvangrijker. De RvT heeft invloed op de besluitvorming van het bestuur, en dan niet achteraf, zoals bij de visitatiecommissie, maar op het moment zelf. RvT-leden zijn dan ook mede-beleidsbepaler van het fonds. Zo moet de RvT het fondsbestuur met raad terzijde staan en om goedkeuring worden gevraagd bij bepaalde belangrijke institutionele besluiten en besluiten die de bedrijfsvoering raken, zoals ten aanzien van het bestuursverslag, de jaarrekening, de profielschets van het fondsbestuur, het beloningsbeleid, een collectieve waardeoverdracht, liquidatie, fusie of splitsing. Bovendien heeft de RvT een rol bij het benoemen, schorsen en ontslaan van fondsbestuurders. Zo moet de RvT de profielschets van het fondsbestuur goedkeuren, kan hij een bestuurder ontslaan wegens disfunctioneren en kan hij een benoeming beletten als de aspirant-bestuurder niet voldoet aan de profielschets. In het uiterste geval kan de RvT zelfs een enquêteprocedure starten bij de Ondernemingskamer, teneinde een onderzoek te laten doen naar het beleid en de gang van zaken van het fonds. Dit zijn allemaal bevoegdheden die de visitatiecommissie niet heeft.

Inwerkingtredingsdatum van 1 juli 2017 is uitdagend

De 31 grote ondernemingspensioenfondsen moeten aan de slag: de beoogde inwerkingtreding van de RvT-plicht is 1 juli 2017. Tijdstechnisch is dat uitdagend. Het volgende zal de komende maanden moeten gebeuren:

- RvT-leden moeten worden geselecteerd;
- diverse medezeggenschapstrajecten moeten worden doorlopen;
- interne fondsdocumenten moeten worden opgesteld of aangepast (waaronder statuten, reglementen van alle fondsorganen en de gedragscode);
- DNB moet de beoogde RvT-leden toetsen – in beginsel – op geschiktheid en betrouwbaarheid.

De interne selectie, het medezeggenschapstraject en de voorgenomen benoeming zullen strikt genomen vóór 20 mei 2017 moeten zijn afgerond, en het liefst nog eerder. Dit in verband met de DNB-toetsing, die uiterlijk 6 weken vóór 1 juli 2017 moet worden opgestart. Dat is haalbaar, maar wel uitdagend. Overigens ook voor DNB, die 93 aspirant-RvT-leden moet toetsen; iedere RvT moet namelijk uit minimaal drie natuurlijke personen bestaan. Niet voor niets attendeert DNB in haar nieuwsbericht van 2 maart 2017 grotere fondsen op de aankomende RvT-plicht, en stelt ze tegelijkertijd dat de datum van inwerkingtreding van de RvT-plicht mogelijk nog door de wetgever wordt aangepast.^[17] Enig uitstel lijkt mij inderdaad verstandig.

Beperking verplichting opname

voorwaardelijkheidsverklaring

Pensioenuitvoerders zijn thans verplicht in alle informatieverstrekking de zogenoemde voorwaardelijkheidsverklaring op te nemen, ook als die informatieverstrekking helemaal niet over indexatie gaat. Alleen dan is de indexatieregeling voorwaardelijk, aldus art. 95, lid 3 PW. De sanctie voor het niet of niet juist gebruiken van de voorwaardelijkheidsverklaring is 'onvoorwaardelijkheid' en kan daardoor kostbaar zijn. De Verzamelwet beoogt deze verplichting te nuanceren door die niet meer te laten gelden voor iedere informatieverstrekking, maar alleen voor persoonlijke informatieverstrekking over toeslagverlening.

Opvallend punt is dat dit volgens de regering bij veel uitvoerders nu al de praktijk zou zijn.^[18] Dat zou betekenen dat veel pensioenuitvoerders een claim op onvoorwaardelijkheid boven hun hoofd hebben hangen. Geen prettig vooruitzicht! Dat de regering dit zo zegt, valt wellicht te verklaren uit het feit dat het niet waarschijnlijk is dat een rechter zonder meer de zwaarst mogelijke sanctie van onvoorwaardelijkheid zal opleggen bij het niet hanteren van de voorwaardelijkheidsverklaring. Zeker niet wanneer, zoals Lutjens terecht stelt, de voorwaardelijkheid van de toeslagverlening volkomen duidelijk is voor belanghebbenden en ook zo is gecommuniceerd.^[19]

Overigens heeft de AFM voor een verdergaande beperking van de verplichte voorwaardelijkheidsverklaring gepleit. Zij wil dat deze verklaring alleen hoeft te worden opgenomen in periodieke en gerichte informatie naar aanleiding van een besluit over indexatie. Alleen dan zou de verklaring nodig en effectief zijn, aldus de AFM.

Het beoogde doel wordt niet volledig gerealiseerd

Het doel van de beoogde aanpassing is het gebruik van een voorwaardelijkheidsverklaring te beperken tot informatie waar die relevant is.^[20] Dat wil zeggen, zo interpreteer ik dat althans, alleen in informatie die ook daadwerkelijk gaat over indexatie. Wat mij opvalt, is dat de wetgever daarbij niet consequent is in zijn aanpak. Door de aanpassing wordt het namelijk toegestaan geen voorwaardelijkheidsverklaring te gebruiken in informatie die juist wel over indexatie gaat. Dit zit als volgt. Art. 95, lid 3 PW wordt als volgt aangepast: 'Een toeslag is alleen voorwaardelijk indien in de pensioenovereenkomst, de uitvoeringsovereenkomst, het pensioenreglement, de opgaven op grond van de artikelen 21, 38 tot en met 46 *alsmede in de overige, persoonlijke, informatieverstrekking over toeslagverlening* door de pensioenuitvoerder een voorwaardelijkheidsverklaring is opgenomen.' Het ingevoegde woord 'persoonlijke' suggereert dat in informatie over indexatie van algemene aard – dus niet van persoonlijke aard^[21] – de voorwaardelijkheidsverklaring niet hoeft te worden gebruikt. Nieuwsflitsen, nieuwsbrieven, brochures, etc. over indexatie zouden er dus buiten vallen. Dat lijkt niet de bedoeling te zijn, althans dat dient niet het doel om de voorwaardelijkheidsverklaring daar te gebruiken waar die relevant is voor de aanspraakgerechtigde. De wetgever doet er goed aan het woord 'persoonlijke' te verwijderen.

Aanpassingen wet verbeterde premiereregeling

De Verzamelwet past ook enkele zaken aan die verband houden met de Wet verbeterde premiereregeling. Het betreft de volgende:

- er wordt verduidelijkt dat de (gewezen) deelnemer, uiterlijk op de pensioeningangsdatum, ook

mag kiezen voor een vaste stijging van zijn variabele uitkering. Oorspronkelijk was dat ook onderdeel van de Wet verbeterde premieregeling. Door een amendement was dat er echter abusievelijk uit gehaald;^[22]

- de maximale spreidingsperiode voor financiële mee- en tegenvallers bij een variabele uitkering wordt verlengd van vijf naar tien jaar. Bij de totstandkoming van de wet had Klijnsma die verlenging toegezegd aan de Eerste Kamer;^[23]
- pensioengerechtigden die met hun kapitaal een vaste uitkering hebben gekocht in de periode 1 januari 2014 tot 8 juli 2015 krijgen de mogelijkheid hun pensioenen over te dragen naar een andere pensioenuitvoerder als de huidige verzekeraar een variabele uitkering (nog) niet aanbiedt. Bij die nieuwe uitvoerder moet dan wel een variabele uitkering worden ingekocht. Bovendien moet de huidige verzekeraar wel instemmen met de overdracht.

Enkele overige aanpassingen

Tot slot: de Verzamelwet beoogt onder meer tevens de volgende zaken aan te passen in de Pensioenwet:

- er zijn fondsen waarvan het vereist eigen vermogen (VEV) onder het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) ligt. Denk aan volledig verzekerde fondsen. ‘Reguliere’ fondsen moeten een reservetekort – beleidsdekkingsgraad ligt onder het VEV – onverwijld melden aan DNB, elk daaropvolgend jaar hun beleidsdekkingsgraad vaststellen en na vijf jaren van blijvend dekkingstekort extra maatregelen nemen. Voor fondsen met een VEV onder het MVEV geldt dat nu allemaal niet. De Verzamelwet wijzigt dat;
- verduidelijkt wordt dat een fonds (vrijwel) direct maatregelen moet nemen om weer over het minimaal vereist eigen vermogen te beschikken – meestal betekent dat korten – als het vijf aaneengesloten jaren daaronder zat. Die vijf jaar was altijd al de bedoeling, maar op dit moment kan onder omstandigheden de wet ook zo worden gelezen dat het om vier aaneengesloten jaren gaat;
- uitvoerders mogen hun aanspraak- en pensioengerechtigden informeren per mail (elektronisch dus). Om dat te mogen doen, moet een uitvoerder wel eerst de gerechtigde daarover schriftelijk informeren (per brief dus) en hem de kans geven bezwaar te maken tegen elektronisch informeren (stilzwijgende instemming). Bij geen bezwaar staat het de uitvoerder vrij voortaan *elektronisch* te informeren. De Verzamelwet biedt de uitvoerder een extra mogelijkheid. Vanaf juli 2017 zal het namelijk mogelijk zijn de gerechtigde elektronisch te informeren over het voornemen. In dat geval volstaat de methode van stilzwijgende instemming niet; de gerechtigde moet er expliciet mee instemmen.

Voetnoten

[1]

Mr. T. Huijg is pensioenrechtadvocaat bij held te Amsterdam.

[2]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674.](#)

[3]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#), p. 15.

[4]

Rapport Pensioencommissie 2009, Inventarisatie Principes voor goed pensioenfondsbestuur, SER, 19 maart 2009, p. 26.

[5]

[Kamerstukken II 2011/12, 33 182, 3](#), p. 10 en 11.

[6]

Volledig verzekerde bedrijfstakpensioenfondsen daargelaten; zij kunnen nog steeds kiezen voor een visitatiecommissie.

[7]

Zie [Kamerstukken II 2011/12, 33 182, 3](#), p. 11; 4, p. 17 en 20; 8, p. 14 en D, p. 10.

[8]

Daarnaast zijn er nog 15 fondsen die al een RvT of niet-uitvoerende bestuurders hebben, dan wel volledig verzekerd zijn of in liquidatie verkeren.

[9]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#), p. 5.

[10]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#) (bijlage).

[11]

VITP-visie op visitatie, 3 november 2016, http://www.vitp.nl/upload/docs/Visie_op_Visitatie_def_nov_2016.pdf

[12]

Denk aan Stichting GSFS Pensionfund, Stichting Pensioenfonds Hunter Douglas, Stichting Pensioenfonds Lloyd's Register Nederland, Stichting Alcatel-Lucent Pensioenfonds, Stichting Pensioenfonds Grondpersoneel en Cabinepersoneel Martinair Holland, Stichting Florijn Pensioenfonds, Stichting Pensioenfonds WPG Uitgevers, Stichting Pensioenfonds Consumentenbond, Stichting Pensioenfonds Transmark en Stichting Pensioenfonds Johnson & Johnson Nederland. Dit zijn allemaal ondernemingspensioenfondsen met een beheerd vermogen van € 1 miljard of minder.

[13]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#), p. 10.

[14]

[Kamerstukken II 2011/12, 33 182, 8](#), p. 32.

[15]

De Nederlandsche Bank, Visie DNB toezicht 2014-2018, p. 12.

[16]

Zie [Kamerstukken II 2011/12, 33 182, 4](#), p. 13.

[17]

De Nederlandsche Bank, Wetsvoorstel verplichte RvT bij grotere ondernemingspensioenfondsen, 2 maart 2017.

[18]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#), p. 9.

[19]

Asser/Lutjens 7-XI 2016/601.

[20]

[Kamerstukken II 2016/17, 34 674, 3](#), p. 5.

[21]

'Persoonlijke' uitingen zijn voor de AFM alle op naam gestelde communicatiematerialen over de pensioenregeling. Zie het document Vragen en antwoorden bij de AFM-seminars over de nieuwe Wet Pensioencommunicatie (juni 2015), versie februari 2016.

[22]

[Kamerstukken I 2015/16, 34 255, D](#), p. 18.

[23]

Handelingen I 2015/16, 31, 4, p. 26.