



**Netspar**

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

**Wijzigen van de bedrijfstak-  
pensioenregeling:  
tussen pensioenfondsbestuur  
en sociale partners**

*J.R.C. Tangelder*

**DESIGN PAPER 156**

**NETSPAR INDUSTRY SERIES**

**DESIGN PAPERS** zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussiëren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

### **Colofon**

Netspar Design Paper 156, juli 2020

### **Editorial Board**

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen  
Mark-Jan Boes – VU Amsterdam  
Marijke Colly – MN  
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden  
Arjen Hussem – PGGM  
Bert Kramer – Rijksuniversiteit Groningen & Ortec Finance  
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam  
Raymond Montizaan – Universiteit Maastricht  
Alwin Oerlemans – APG  
Martijn Rijnhart – AEGON  
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank  
Peter Schotman – Universiteit Maastricht  
Koen Vaassen – Achmea  
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden  
Peter Wijn – APG  
Jeroen Wirschell – PGGM  
Marianne Zweers – a.s.r.

### **Ontwerp**

B-more Design

### **Vormgeving**

Bladvulling, Tilburg

### **Redactie**

Jolanda van den Braak, Nijmegen  
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

# INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Summary</i>	5
1. <i>Inleiding</i>	6
2. <i>Wettelijke positie sociale partners op wijziging pensioenregeling door pensioenfondsbestuur</i>	11
3. <i>Statutaire bevoegdheid van sociale partners</i>	22
4. <i>Contractuele beperking van de wijzigingsbevoegdheid van het pensioenfondsbestuur</i>	27
5. <i>Conclusie</i>	32
6. <i>Aanbevelingen</i>	34

## **Affiliatie**

J.R.C. Tangelder – Radboud Universiteit Nijmegen

## Samenvatting

### **Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners**

Wie is bevoegd om de pensioenregeling te wijzigen die door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd? Zijn dat de sociale partners of is dat het pensioenfonds? Het antwoord op die vraag is belangrijk omdat bij een overstap van het huidige naar een nieuw pensioenstelsel de pensioenregeling gewijzigd moet worden. De wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is op dit moment onvoldoende helder geregeld. De centrale onderzoeksvraag van deze paper is:

*Is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen?*

Deze paper bespreekt het uitgangspunt dat sociale partners bevoegd zijn om de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen te bepalen. Aan de hand van wetgeving en rechtspraak volgt de conclusie dat sociale partners na eerste verplichtstelling op grond van de wet weinig rechtens afdwingbare invloed hebben op de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen. De auteur verkent de mogelijkheden om deze invloed via de statuten (en reglementen) van het pensioenfonds of bij overeenkomst te regelen en concludeert dat een bedrijfstakpensioenfonds niet verplicht is om een door sociale partners overeengekomen pensioenregeling uit te voeren. De paper sluit af met een aantal aanbevelingen om de verhouding tussen sociale partners en bedrijfstakpensioenfonds (beter) te regelen.

## Summary

### **Amendment of a compulsory sectoral pension scheme: compulsory sectoral pension fund versus social partners**

Who has the authority to amend a compulsory sectoral pension scheme: the compulsory sectoral pension fund, or the social partners within that sector? The answer to that question is of importance to the ongoing debate concerning the new Dutch pension system. A transition to a new pension system will require amendments to individual compulsory sectoral pension schemes. The authority to amend a compulsory sectoral pension scheme is insufficiently provided for by law. The question this paper seeks to answer is:

*Is a compulsory sectoral pension fund obligated to amend the pension scheme it administers, according to the desired changes of that pension scheme by employ-ees' and employers' organizations within that sector?*

In this paper the author firstly discusses the general principal in Dutch pension law that social partners are authorized to determine the employment conditions – including pension schemes. On the basis of legislation and case law the author concludes that by the request for mandatory participation by social partners, they have lost their legally enforceable authority to determine or amend the compulsory sectoral pension scheme in principle. The author concludes that a compulsory sectoral pension fund is not obligated to amend the pension scheme it administers according to the desired changes by social partners. Secondly, the author explores the possibility to provide legally enforceable authority for social partners to determine or amend the compulsory sectoral pension scheme by articles of association (of the pension fund) or by agreement between the pension fund and social partners. Finally, the author makes a number of recommendations to (better) regulate the relationship between the social partners and the compulsory sectoral pension fund regarding the amending of a compulsory sectoral pension scheme.

## 1. Inleiding

### 1.1 Inleiding

Wie is bevoegd om de pensioenregeling<sup>1</sup> te wijzigen die door een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds wordt uitgevoerd? Zijn dat de sociale partners of is dat het pensioenfonds? Het antwoord op die vraag is belangrijk omdat bij een overstap van het huidige naar een nieuw pensioenstelsel de pensioenregeling gewijzigd moet worden. De wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is onvoldoende helder geregeld. Illustratief voor de onduidelijke bevoegdheidsverdeling tussen het pensioenfondsbestuur is het arrest van de Hoge Raad in een procedure tussen Bovag en PMT.<sup>2</sup> Een ander voorbeeld is de procedure tussen de defensievakbonden en Stichting Pensioenfonds ABP over de wijziging van de eindloonregeling van defensiepersoneel naar een middelloonregeling.<sup>3</sup> De centrale onderzoeksvraag van deze paper is:

*Is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen?*

Met dit onderzoek wil ik duidelijkheid scheppen over de wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling na verplichtstelling.<sup>4</sup> Uitgangspunt van de Pensioenwet (hierna: Pw) is dat sociale partners over de *inhoud* van de arbeidsvoorwaarde pensioen gaan. Het pensioenfonds gaat over de *uitvoering* van deze pensioenregeling.<sup>5</sup> Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds bevatten de reglementen van het fonds de inhoud van de pensioenregeling. Deelnemers (en hun werkgevers) zijn verplicht om deze na te leven.<sup>6</sup> Het pensioenfonds stelt de reglementen op. De inhoud van de pensioenregeling wordt dan niet langer door de sociale partners maar door het pensioenfonds bepaald, die daarbij wordt vertegenwoordigd door het pensioenfondsbestuur. Sociale partners lijken door die systematiek weinig rechtens afdwingbare invloed te hebben op de inhoud van de pensioenregeling.

1 Zie voor de definitie van 'pensioenregeling' de laatste alinea van deze paragraaf.

2 Zie bijvoorbeeld ECLI:NL:HR:2018:300

3 ECLI:NL:RBAMS:2018:9311, ECLI:NL:RBDHA:2018:15335.

4 Het wijzigen van de verplichtstelling ex art. 10 Wet Bpf 2000, behandel ik in deze paper niet. Via de weg van art. 10 Wet Bpf 2000 is het niet mogelijk om de pensioenregeling te wijzigen. Vgl. art. 2 lid 2 Wet Bpf 2000 onder c, en f.

5 Zie: Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 24, p. 13; B. Werker e.a., Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR, *Netspar Design paper 2016/46*.

6 art. 4 Wet Bpf 2000.

Weliswaar vormen sociale partners en pensioengerechtigden bij veel bedrijfstakpensioenfondsen samen het bestuur van het pensioenfonds. Vanuit juridisch oogpunt zijn de bestuurders namens werkgevers en werknemers in de eerste plaats bestuurders van het pensioenfonds. De belangen van hun achterban zijn daaraan ondergeschikt.<sup>7</sup> Bij een wijziging van de pensioenregeling kunnen de belangen van sociale partners en het pensioenfondsbestuur uiteenlopen. De eerdergenoemde procedures tussen Bovag en PMT en Stichting Pensioenfonds ABP en de defensievakbonden laten zien dat de keuze voor een paritair bestuursmodel geen oplossing biedt voor de onduidelijk geregelde wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds.<sup>8</sup>

Wanneer de doelstelling is om sociale partners rechtens afdwingbare invloed te geven op de (wijziging van) de pensioenregeling door het pensioenfonds kan dat via drie routes: 1) wettelijk, 2) statutair en 3) contractueel. Op een wettelijke bepaling kan iedereen een beroep doen die daar belang bij heeft. Bij een statutaire beperking dient onderscheid gemaakt te worden tussen het interne recht van de rechtspersoon<sup>9</sup> en *interne besluiten* enerzijds en het handelen van de rechtspersoon in het maatschappelijk verkeer en *externe besluiten* anderzijds.<sup>10</sup> Een contractuele beperking kan alleen door de partijen bij de desbetreffende overeenkomst worden ingeroepen.

In deze paper behandel ik deze drie routes die – in theorie althans – sociale partners meer invloed kunnen geven. In paragraaf 2 bespreek ik de wettelijke systematiek van de Pw en de Wet Bpf 2000. Hieruit zal volgen dat sociale partners na totstandkoming van de (eerste) verplichtstelling geen rechtens afdwingbare invloed meer hebben op de wijziging van de pensioenregeling. In paragraaf 3 bespreek ik de mogelijkheid om sociale partners in de statuten van het pensioenfonds bevoegdheden ten aanzien van wijzigen van de pensioenregeling toe te kennen. In paragraaf 4 behandel ik de mogelijkheid om bij overeenkomst tussen sociale partners en pensioenfonds hun onderlinge verhouding te regelen. Paragraaf 5 omvat de conclusie. In paragraaf 6 doe ik aanbevelingen.

In deze paper is met *pensioenregeling* steeds bedoeld: hetgeen ten aanzien van pensioen geldt voor werkgever en deelnemer op basis van het pensioen- en uitvoeringsreglement en de daarop gebaseerde besluiten.<sup>11</sup> Buiten beschouwing blijft de

7 art. 2:8 BW, art. 105 Pw.

8 Het paritair bestuursmodel blijft in deze paper buiten beschouwing.

9 De stichting die het pensioenfonds in stand houdt.

10 Zie nader, paragraaf 3.

11 Hiermee wijk ik af van de wettelijke definitie (art. 1 Pw) van pensioenregeling: 'Pensioenregeling: a. een pensioenregeling op grond van een pensioenovereenkomst; (...)' omdat de wettelijke definitie een cirkeldefinitie is en daarmee weinig verhelderend.

deelneming aan de pensioenregeling indien die niet is gebaseerd op een verplichtstellingsbesluit, zoals bij vrijwillige aansluiting.

## 1.2 Praktisch belang

Dit onderzoek is voor de praktijk van belang. Allereerst: rechtsonzekerheid over de wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling leidt tot geschillen tussen sociale partners en pensioenfondsen. Duidelijkheid over de wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling kan procedures zoals tussen Bovag en PMT en Stichting pensioenfondsen ABP en defensievakbonden mogelijk voorkomen.

Ten tweede kan rechtsonzekerheid leiden tot een impasse in de besluitvorming. Zo kan de invoering van een nieuwe pensioenregeling geblokkeerd raken en de stelselftransitie frustreren. Het belang van de wijzigingsbevoegdheid wordt zichtbaar bij implementatie van een nieuw pensioencontract met nieuwe verdeelregels. Dan wordt relevant of het pensioenfonds verplicht is om door sociale partners gewenste wijzigingen door te voeren. Het is voorstelbaar dat het pensioenfonds deze verdeelregels onevenwichtig vindt.<sup>12</sup> Mogelijk ziet het pensioenfonds onverantwoorde risico's op zich afkomen als het zich verplicht om de door sociale partners gewenste pensioenregeling uit te voeren.<sup>13</sup> Een concreet voorbeeld doet zich voor wanneer voorgestelde maatregelen van sociale partners in de ogen van het pensioenfondsbestuur onvoldoende rekening houden met de belangen van pensioengerechtigden. Die groep belanghebbenden is vertegenwoordigd in een paritair bestuur maar voelt zich veelal niet vertegenwoordigd door sociale partners.<sup>14</sup> Andersom kunnen sociale partners het oneens zijn met besluiten van het pensioenfondsbestuur om het pensioenreglement te wijzigen zonder hun instemming. Indien de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen helder is, is daarmee duidelijk of het pensioenfonds verplicht is uitvoering te geven aan een nieuw door sociale partners afgesproken pensioencontract.

Een soortgelijke situatie doet zich voor bij afschaffing van de doorsneesystematiek en introductie van leeftijdsafhankelijk pensioenopbouw.<sup>15</sup> Deelnemers in de

12 Al dan niet voor een specifieke groep deelnemers, gewezen deelnemer of gepensioneerden.

13 Dit zou eens te meer het geval kunnen zijn indien pensioenfondsen bij het uitwerken van het pensioenakkoord onvoldoende worden meegenomen.

14 Waarbij is opgemerkt dat de bestuurders in de eerste plaats het pensioenfonds besturen en daarbij niet (enkel) een bepaalde groep belanghebbenden vertegenwoordigen. Vgl. paragraaf 3.2.

15 Vgl. D. Boeijen et al, Compensatie bij afschaffing doorsneesystematiek, Netspar Design Paper nr 2019/135, paragraaf 5.2 en 5.5. Zij wijzen op de noodzaak dat het geheel van maatregelen dat de transitie moet faciliteren, evenwichtig is: 'Elk besluit tot compensatie (in verband met de



leeftijdscategorie die door de introductie van leeftijdsafhankelijke pensioenopbouw worden geconfronteerd met een lager pensioenvooruitzicht zullen aanspraak maken op compensatie. Compensatie is mogelijk door aanwending van een premieopslag of door herverdeling van pensioenfondsbuffers.<sup>16</sup> Denkbaar is dat een pensioenfondsbestuur, anders dan sociale partners, tot de conclusie komt dat het desbetreffende pensioenfonds geen mogelijkheden heeft om binnen het gegeven kader een 'billijke' of 'rechtvaardige' uitkomst te bieden aan aanspraak- en pensioengerechtigden. Op dat moment rijst de vraag of sociale partners de uitvoering van dat contract desalniettemin kunnen opleggen aan het fonds.<sup>17</sup>

### 1.3 Reeds verschenen literatuur

Over de verhouding tussen sociale partners en pensioenuitvoerder in verband met de inhoud van de pensioenregeling zijn verschillende publicaties verschenen. Het betreft wetenschappelijke<sup>18</sup> en praktijkgerichte publicaties<sup>19</sup>, dialogen<sup>20</sup>, rapporten<sup>21</sup> en Kamerstukken.<sup>22</sup> Deze literatuur is niet in alle gevallen bruikbaar voor de beantwoording van de voorliggende onderzoeksvraag. Dat komt omdat niet in alle gevallen onderscheid wordt gemaakt tussen verplichtgestelde en niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders of omdat het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds buiten beschouwing is gelaten. Tevens geeft geen van de publicaties een compleet overzicht van de in de inleiding genoemde beperkingswijzen. Het merendeel van deze publicaties dateert bovendien van voor het arrest van de Hoge Raad in de zaak tussen

doorsneesystematiek), financiële tegemoetkoming (in verband met invaren) of welke andere vorm van flankerend beleid dan ook, moet behoren tot een groter geheel aan maatregelen dat in zijn totaliteit evenwichtig is en waarbij voor- en nadelen toevallen aan alle begunstigden.'

16 E. Soetendal, E Lewin, Financiering van afschaffen doorsneesystematiek: een gordiaanse knoop?, *TPV* 2019/35, D. Schmitz, Een toekomstbestendig pensioenstelsel ligt binnen handbereik, *TPV* 2019/36, paragraaf 9, D. Boeijen et al, Compensatie bij afschaffing doorsneesystematiek, Netspar Design Paper nr 2019/135, paragraaf 2.

17 Een lage marktrente kan daarbij als katalysator werken. Zie nader: R.H. Maatman, Negatieve rente compliceert evenwichtige belangenafweging pensioenfondsen, *Ondernemingsrecht*, 2020/33, paragraaf 11.

18 Bijdrage Th.L.J. Bod in: A. Sturkenboom (red.), *'Onverdeeld vermogen inkomen en vermogen van ouderen en medezeggenschap bij pensioenfondsen'*, SWP: Utrecht 1996, Asser/Lutjens 7-XI 2019, M. Heemskerk, 'Pensioenrecht', BJU: Den Haag 2020.

19 H.P. Breuker, J.R. Wirschell, Pensioenfondsen en pensioenverzekeraars: één pot nat?, *PeP* 2000/4. E. Lutjens, De aansprakelijkheid van de pensioenverzekeraar, *PeP* 2001/3.

20 Pensioenfederatie, Verantwoordelijkheidsverdeling sociale partners – pensioenfondsbestuur, November 2011.

21 SER, Instemmingsrecht OR over arbeidsvoorwaarde pensioen, *SER-advies* 2014/5.

22 Kamerstukken II 2017/18, 34801, nr. 3.

Bovag en PMT, waarin de verhouding tussen sociale partners en het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds centraal stond.

Dit onderzoek past binnen het bredere kader van *eigendomsvraagstukken*. Eerder onderzoek binnen dit kader was vooral gericht op de vraag of (en hoe) de pensioenregeling en reeds opgebouwde rechten kunnen worden gewijzigd.<sup>23</sup> Deze paper beantwoordt de vraag wie daartoe bevoegd is (of: kan zijn).

23 Zie onder meer: M. Heemskerk & J.R.C. Tangelder, Klem tussen eigendom en vetorecht?, *PM* 2016/170; M. Heemskerk e.a., Van uitkeringsovereenkomst naar PPR, *Netspar Design paper*, 2017/76; J.R.C. Tangelder, Naar een duidelijk eigendomsbegrip, *Netspar Design paper*, 2018/107; D. Boeijen et al, Compensatie bij afschaffing doorsneesystematiek, *Netspar Design paper*, 2019/135.

## **2. Wettelijke positie sociale partners op wijziging pensioenregeling door pensioenfondsbestuur**

### **2.1 Inleiding**

In de wetsgeschiedenis is het uitgangspunt dat sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenregeling.<sup>24</sup> Uit dit beginsel lijkt logisch te volgen dat sociale partners rechtens afdwingbare invloed hebben bij de wijziging van de pensioenregeling. Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen bepaalt het pensioenfonds (en feitelijk het pensioenfondsbestuur) de inhoud van het pensioenreglement en daarmee de inhoud van de pensioenregeling. Dit staat haaks op het wettelijk uitgangspunt en heeft onder meer geleid tot het arrest Bovag/PMT. De Pw is geschreven met de (individuele) contractuele pensioendriehoek voor ogen: werkgever en werknemer komen een pensioenovereenkomst overeen. Deze wordt door de werkgever ondergebracht. De pensioenuitvoerder stelt vervolgens een reglement op in overeenstemming met de bij hem ondergebrachte pensioenovereenkomst.<sup>25</sup> Wijziging vindt plaats door het wijzigen van de pensioenovereenkomst, waarna deze gewijzigde pensioenovereenkomst – opnieuw – wordt ondergebracht. De pensioenovereenkomst wordt gewijzigd met wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer of door eenzijdige wijziging van de werkgever.<sup>26</sup>

Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is geen sprake van een pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer.<sup>27</sup> Wijziging door wederzijds goedvinden tussen werkgever en werknemer of door eenzijdige wijziging van de werkgever is dan ook niet mogelijk. Deelneming is van rechtswege op grond van de Wet Bpf 2000. De inhoud van de pensioenregeling en de wijziging daarvan worden niet geregeld door de Wet Bpf 2000. Indien het pensioenfonds de wijziging die door sociale partners overeengekomen is niet wil doorvoeren in zijn reglement(en), biedt de Wet Bpf 2000 aan sociale partners slechts één mogelijkheid. Sociale partners kunnen de Minister verzoeken tot het intrekken van de verplichtstelling. Vervolgens zouden ze een verplichtstelling kunnen aanvragen voor een pensioenfonds dat wél de regeling wil uitvoeren die door de sociale partners is overeengekomen. Dit lijkt mij

24 Zie uitgebreid: paragraaf 2.2.

25 art. 35 Pw.

26 En voor zover de individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een cao, door een overeenkomst tussen sociale partners. Onder wederzijds goedvinden versta ik mede de situatie dat de wijzigingsbevoegdheid door werknemer en werkgever wordt doorgecontracteerd aan de pensioenuitvoerder (zgn. pensioenfondsroute).

27 Wel een daaraan gelijkgestelde rechtsverhouding ex art. 2 lid 2 onder a Pw. Zie paragraaf 2.3.

een praktisch lastige route om de wijziging van de pensioenregeling zoals door de sociale partners gewenst, door te voeren.<sup>28</sup>

In deze paragraaf bespreek ik hoe de bevoegdheid om de pensioenregeling te wijzigen in pensioenwetgeving is opgenomen, waarbij de focus ligt op de Pensioenwet, nu de Wet Bpf 2000 niets regelt omtrent de wijzigingsbevoegdheid.<sup>29</sup> Uit deze paragraaf zal blijken dat sociale partners op grond van de wet weinig juridische middelen hebben om een wijziging van de pensioenregeling af te dwingen.

## 2.2 Wetsgeschiedenis

Op verschillende plekken in de wetgeschiedenis van de Pw is te lezen dat sociale partners over de inhoud van de pensioenregeling gaan of dat ze daarvoor 'verantwoordelijk' zijn. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders. De aspecten van de wetsgeschiedenis die met meer detail ingaan op de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers(verenigingen), werknemers(verenigingen) en pensioenuitvoerder zien uitsluitend op niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders.<sup>30</sup> Alleen aan het feit dat een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds geen uitvoeringsovereenkomst sluit, schenkt de wetgever enige aandacht.<sup>31</sup> De wetgever lijkt bij invoering van de Pw onvoldoende rekening te hebben gehouden met de systematiek van de verplichtstelling.<sup>32</sup> Tegen deze achtergrond is het niet verwonderlijk dat over het wijzigen van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds geen wettelijke bepaling bestaat. In de wetshistorie van de Wet Bpf 2000 is evenmin aandacht besteed aan de bevoegdheden van het bedrijfstakpensioenfonds en sociale partners ten aanzien van wijzigingen van de pensioenregeling. Wel wordt ook daar benoemd 'dat aanvullend pensioen een arbeidsvoorwaarde is, en daarmee een zaak van sociale partners.'<sup>33</sup> Art. 1 Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000

28 Het medicijn is al snel erger dan de kwaal. Intrekking van de verplichtstelling, oprichten van een nieuw pensioenfonds en een aanvraag tot verplichtstelling voor dat nieuwe pensioenfonds zal praktisch lastig zijn. Daar komt bij dat (indien gewenst) een collectieve waardeoverdracht (wegens liquidatie) zal moeten plaatshebben van het 'oude' verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds naar het 'nieuwe' verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds.

29 De veronderstelde opdracht ex. art. 102a Pw bespreek ik in paragraaf 4.3.

30 Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 3, p. 27 e.v., 48, 54, 68 e.v.

31 Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 3, p. 50 e.v.

32 Kritiek op gebrekkige afstemming tussen de PSW/Pw en Wet Bpf/Wet Bpf 2000 is niet nieuw. Voor het eerst is hier in 1950 op gewezen. Zie voor een (historisch) overzicht: E. Lutjens, *'De Wet Bpf 50 jaar verplichte bedrijfspensioenfondsen'*, Kluwer: Deventer 1999, p. 91 en daar opgenomen verwijzingen

33 Kamerstukken II 1999/00, 27073, nr. 3, p. 8.

bevat een soortgelijke formule: 'Sociale partners zijn primair verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen.'

Opmerkelijk is dat onder de Wet Bpf (oud) de verhouding tussen sociale partners en verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds in verband met het wijzigen van de pensioenregeling wél geregeld was, althans in theorie.<sup>34</sup> Art. 3 lid 5 Wet Bpf (oud) vereiste een 'verklaring van geen bedenkingen' van de Minister bij wijziging van de statuten, reglementen of verplichtstelling. Om tot een besluit te komen liet de Minister zich adviseren door de Verzekeringskamer en de SER. De Verzekeringskamer toetste of de wijziging in overeenstemming was met wet- of regelgeving. De SER beoordeelde of er voldoende draagvlak binnen de bedrijfstak was voor de wijziging (een draagvlaktoets).<sup>35</sup> Of een wijziging ook gedragen wordt door sociale partners, wordt volgens de momenteel geldende regels niet beoordeeld. Art. 9 Wet Bpf 2000 schrijft voor dat getoetst moet worden of een wijziging in strijd is met wet- en regelgeving. Zou de Wet Bpf 2000 een draagvlaktoets kennen, dan zou de wijziging van de pensioenregeling op initiatief van het pensioenfonds pas gelden indien er voldoende draagvlak voor die voorgenomen wijziging is binnen de bedrijfstak. Daarmee zou de wet enige juridische invulling geven aan de verantwoordelijkheid van sociale partners bij een wijziging van de pensioenregeling. Maar daarvan is geen sprake.

De wetgever benadrukt enerzijds consequent dat sociale partners verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de pensioenregeling. Anderzijds heeft de wetgever nagelaten deze 'verantwoordelijkheid' bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen in de wet te regelen. Daardoor is er geen duidelijke juridische grens te trekken tussen deze verantwoordelijkheid van sociale partners en de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfonds in verband met de uitvoering van de pensioenregeling.<sup>36</sup> Over de betekenis van art. 102a Pw kom ik in paragraaf 4.3 te spreken.<sup>37</sup>

In het verdere verloop van deze paragraaf bespreek ik of verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen gehouden zijn om pensioenafspraken die door sociale partners worden gemaakt in hun reglementen door te voeren, ondanks het ontbreken van een daarvoor geldende specifieke regeling. De wettelijke grondslag van deze verplichting zou gelegen moeten zijn in de hierna te bespreken gelijkstellingsbepaling uit art. 2 lid 2 onder a Pw en/of art. 35 Pw.

34 'In theorie' omdat deze toets in de praktijk niet van groot belang leek bij wijziging van de pensioenregeling. Zie nader en uitgebreid: E. Lutjens, *'De Wet Bpf 50 jaar verplichte bedrijfstakpensioenfondsen'*, Kluwer: Deventer 1999, p. 89.

35 Kamerstukken II 1999/00, 27073, nr. 3, p. 10.

36 Het gebrek aan een duidelijke grens komt nader aan bod in de aanbevelingen bij deze paper.

37 art. 102a Pw lijkt een opdracht van sociale partners aan het pensioenfonds te veronderstellen.

### 2.3 Gelijikstelling met de pensioenovereenkomst

Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is er geen pensioenovereenkomst die ten grondslag ligt aan het pensioenreglement. Wel bevat art. 2 lid 2 onder a Pw een gelijkstellingsbepaling:

*'Met een pensioenovereenkomst wordt gelijkgesteld: de uit de dienstbetrekking voortvloeiende rechtsbetrekking tussen een werkgever en een werknemer met betrekking tot pensioen in geval van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op basis van een verplichtstelling; (...).'*

Art. 2 lid 2 onder a Pw stelt de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer betreffende pensioen bij een verplichtstelling gelijk aan een pensioenovereenkomst. Artikel 35 Pw verplicht de pensioenuitvoerder om een pensioenreglement op te stellen in overeenstemming met de pensioenovereenkomst. Het pensioenfonds moet ex. art. 35 Pw zijn pensioenreglement in overeenstemming brengen met de in art. 2 lid 2 onder a Pw gelijkgestelde rechtsbetrekking. Wijziging van de aan de pensioenovereenkomst gelijkgestelde rechtsverhouding moet leiden tot een wijziging van het pensioenreglement. Voor een goed begrip van art. art. 35 Pw bij een verplichtgesteld pensioenfonds moet art. 2 lid 2 onder a Pw nader worden besproken. Ik zie in art. 2 lid 2 onder a Pw twee relevante elementen:

1. Er is een rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer met betrekking tot pensioen
2. die voortvloeit uit de dienstbetrekking.

Het begrip dienstbetrekking is in de Pw als volgt gedefinieerd<sup>38</sup>: *'de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer'*. Met deze rechtsbetrekking is blijkens de wetsgeschiedenis *alleen* de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling bedoeld.<sup>39</sup> In art. 2 lid 2 onder a Pw staat:

*'Met een pensioenovereenkomst wordt gelijkgesteld: de rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer met betrekking tot pensioen die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling.'*

Hartkamp en Sieburgh beschrijven een rechtsbetrekking als 'een door het recht erkende en geregelde verhouding.'<sup>40</sup> Hiermee wordt niet duidelijk wat bedoeld is met

38 art. 1 Pw.

39 Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 3, p. 167.

40 Asser/Hartkamp & Sieburgh 6-1 2016/6.

'rechtsbetrekking met betrekking tot pensioen'. De memorie van toelichting bij art. 2 lid 2 onder a Pw biedt houvast:

*'Evenals in de PSW wordt in het wetsvoorstel de situatie waarin de werkgever en werknemer geen afspraken maken betreffende pensioen, maar wel sprake is van een verplichtstelling op basis van de Wet Bpf 2000, gelijkgesteld met de situatie waarin er sprake is van een pensioenovereenkomst.'*<sup>41</sup>

*'Feitelijk wordt er dan (in geval van verplichtgestelde deelneming – JT) dus geen pensioenovereenkomst gesloten tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer. Voor de rechten en plichten over en weer tussen werkgever en werknemer maakt het echter niet uit of zij het pensioen feitelijk zelf overeenkomen, dan wel dat de hun vertegenwoordigende organisaties dat doen. Dit wetsvoorstel gaat uit van de fictie dat de werkgever en werknemer in een bedrijfstak waar een verplichtgestelde regeling geldt een pensioenovereenkomst hebben gesloten.'*<sup>42</sup>

De deelnemer en een werkgever zijn op grond van art. 4 Wet Bpf 2000 gehouden de reglementen en besluiten van het pensioenfonds na te leven.<sup>43</sup> In de meeste gevallen zal een deelnemer door het sluiten van een arbeidsovereenkomst onder een werkingssfeerbepaling komen te vallen. De verplichte naleving volgens art. 4 Wet Bpf 2000 volgt dus voor zowel werkgever als werknemer uit het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen hen beiden. Rechtsbetrekking is een ruim begrip. Ik meen dat door de verplichtstelling er een door het recht geregelde verhouding tussen werknemer en werkgever ontstaat.<sup>44</sup> Deze rechtsbetrekking is aan de pensioenovereenkomst gelijkgesteld. Van Marwijk Kooy lijkt van mening dat art. 2 lid 2 onder a Pw de cao gelijkstelt met de pensioenovereenkomst.<sup>45</sup> Art. 2 lid 2 onder a Pw noch de wetshistorie legt dit verband tussen pensioenafspraken bij cao en de gelijkstelling op individueel niveau.

Doel van de gelijkstelling is dat rechten en plichten tussen werkgever en werknemer in geval van verplichte deelneming en in geval van een pensioenovereenkomst gelijk zijn. De wetgever wilde bereiken dat de voor deelnemers getroffen waarborgen

41 Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 3, p. 178.

42 Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 3, p. 13.

43 Werkingssfeerbepalingen zijn ultimo gericht zijn op de deelnemer.

44 In gelijke zin: ECLI:NL:HR:2018:300 r.o. 3.3.4. e.v.

45 A.G. van Marwijk Kooy, Bedrijfstakpensioenregelingen en onderbrenging: de Pensioenwet nader beschouwd, TPV 2013/52, paragraaf 1.2 en de schematische weergave van de 'pensioenzeshoek' in 1.3.

in de PSW – thans de Pw –, ook voor deelnemers onder een verplichtstelling zouden gelden.<sup>46</sup> Lutjens noemt dit de materiële bescherming van de Pw.<sup>47</sup>

De aan de pensioenovereenkomst gelijkgestelde rechtsverhouding kan niet worden gewijzigd met wederzijds goedvinden noch door eenzijdige wijziging.<sup>48</sup> De rechtsverhouding komt namelijk voort uit art. 4 Wet Bpf 2000 en kan daardoor niet door (organisaties van) werkgever(s) of werknemer(s) worden gewijzigd. Artikel 25 lid 1 onder e Pw schrijft voor dat het uitvoeringsreglement de procedures die gelden bij het opstellen en wijzigen van het pensioenreglement in verband met het sluiten en wijzigen van een pensioenovereenkomst moet bevatten. Dit geldt ook voor de aan de pensioenovereenkomst gelijkgestelde rechtsverhouding. Op grond van art. 25 lid 1 onder e Pw komt sociale partners echter geen rechtens afdwingbare invloed toe op de wijziging van het pensioenreglement. Het uitvoeringsreglement wordt namelijk eenzijdig door het pensioenfonds vastgesteld.<sup>49</sup>

#### **2.4 Inhoud pensioenreglement gelijk aan pensioenovereenkomst?**

Uitgangspunt van de Pw is dat het pensioenreglement in overeenstemming moet zijn met de pensioenovereenkomst. Art. 35 Pw:

*'De pensioenuitvoerder stelt een pensioenreglement vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.'*

Nu art. 2 lid 2 onder a Pw de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer op grond van art. 4 Wet Bpf 2000 aan de pensioenovereenkomst gelijkstelt, betekent dit dat het pensioenreglement in overeenstemming moet zijn met die rechtsverhouding. De gelijkgestelde rechtsverhouding is altijd in overeenstemming met het pensioenreglement. De gelijkgestelde rechtsverhouding vloeit voort uit dat pensioenreglement (art. 4 Wet Bpf 2000).

Heemskerk betoogt dat ook in het geval van een verplichtstelling sprake kan zijn van een pensioenovereenkomst.<sup>50</sup> Zou in de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld een verwijzing naar de verplichtgestelde pensioenuitvoerder staan, dan valt dat volgens

46 Kamerstukken II 1995/96, 24 697, nr. 3, p. 6.

47 E Lutjens, Verplichte pensioenfondsen en de Pensioenwet, *WPNR* 2007/6704.

48 Zoals dat het geval is bij niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders. Zie paragraaf 2.1.

49 Wel kan een reglementaire bepaling (mee)beslisbevoegdheid toekennen aan sociale partners. Zie daarvoor paragraaf 3. Evenwel kan ook in die gevallen het pensioenfondsbestuur het uitvoeringsreglement – en daarmee een reglementaire (mede)beslisbevoegdheid van sociale partners – in beginsel eenzijdig wijzigen.

50 M. Heemskerk, *'Pensioenrecht'*, BJU: Den Haag 2020, p. 313. Buiten het bereik van deze analyse



Heemskerk onder 'hetgeen (...) is overeengekomen ten aanzien van pensioen' ex. art. 1 Pw.<sup>51</sup> Interessant is de situatie waarin de cao in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd, en bij cao afspraken worden gemaakt betreffende pensioen die niet overeenstemmen met wat op dat moment in het pensioenreglement staat. Juridisch gelden op dat moment tussen werkgever en werknemer de nieuwe cao-afspraken. Dit brengt echter nog niet mee dat deze afspraken ook jegens het pensioenfonds gelden of jegens het pensioenfonds rechtens afdwingbaar zijn. Dit volgt evenmin uit art. 35 Pw. De door werkgever en werknemer gesloten – afwijkende – pensioenovereenkomst is namelijk niet ondergebracht bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Zodoende geldt de verplichting ex. art. 35 Pw om het pensioenreglement in overeenstemming met de pensioenovereenkomst vast te stellen niet voor deze afwijkende pensioenovereenkomst. Op grond van art. 35 Pw bestaat geen verplichting voor het pensioenfonds om de door sociale partners overeengekomen pensioenafspraken in zijn reglementen door te voeren, omdat deze pensioenafspraken niet bij dat pensioenfonds zijn ondergebracht.

## 2.5 Bovag/PMT: wie is bevoegd?

De Hoge Raad moest zich in 2018 buigen over een geschil tussen Bovag en PMT over de bevoegdheidsverdeling tussen pensioenfonds en werkgeversorganisatie.<sup>52</sup> In geschil was of Bovag kon afwijken van de door PMT in het uitvoeringsreglement vastgestelde premieverdeling. In cassatie werd – samengevat – van de volgende feiten uitgegaan: Bovag is een werkgeversorganisatie in de bedrijfstak metaal en techniek. Binnen deze bedrijfstak komen cao's tot stand in een vakraad. In deze vakraad zitten de sociale partners. Op enig moment stapt Bovag uit de vakraad. Vanaf dat moment onderhandelt Bovag zelfstandig met de werknemersorganisaties over de cao voor de sector Motorvoertuigen- en Tweewielersbedrijf. De werkgevers die zijn aangesloten bij Bovag nemen verplicht deel aan pensioenfonds PMT. Op basis van zijn reglementen besluit PMT tot een premieverdeling tussen werkgever en werknemer. Deze premieverdeling was binnen de vakraad overeengekomen. Bovag stelt zich op het standpunt dat PMT dat besluit niet rechtsgeldig ten opzichte van de bij hem aangesloten werkgevers heeft kunnen maken.

vallen die gevallen waarin in aanvulling op de verplichtgestelde deelname verder pensioen overeengekomen is.

51 Ik betwijfel of in dergelijk geval sprake is van een overeenkomst. Mijns inziens bestaat er geen wilsvrijheid omdat aansluiting bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds wettelijk verplicht is. Indien de wil van partijen niet vrij kan worden bepaald, kan ook geen sprake zijn van een overeenkomst.

52 ECLI:NL:HR:2018:300.

De Hoge Raad overweegt dat het besluit tot premieverdeling van het pensioenfonds rechtsgeldig is. In rechtsoverwegingen 3.3.4 tot en met 3.3.8 zet de Hoge Raad de systematiek van de verplichtstelling uiteen. Centraal staan de volgende overwegingen:

*'Uit het stelsel van art. 2 Wet Bpf 2000 en art. 4 Wet Bpf 2000 vloeit voort dat, na verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven, de onderhandelings- en contracteerruimte op het gebied van de arbeidsvoorwaarden betreffende het pensioen zowel tussen individuele werkgevers en werknemers als tussen afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties aanzienlijk is beperkt. Het pensioenreglement, en daarmee de inhoud van de pensioenregeling, wordt vanaf dat moment immers vastgesteld en gewijzigd op een wijze zoals voortvloeit uit de afspraken tussen de sociale partners in de bedrijfstak en zoals voorzien in de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds. Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds kan aan de statuten en reglementen bovendien de bevoegdheid ontlenen om door besluiten nadere invulling te geven aan het pensioenreglement (en daarmee aan de inhoud van de pensioenregeling), en aan het uitvoeringsreglement. (...).*

*Als, zoals in het onderhavige geval, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement aan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds de bevoegdheid verlenen de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers vast te stellen, bestaat voor individuele werknemers en werkgevers en voor afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geen ruimte om zelfstandig (derhalve buiten het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds om) een andere verdeling van de pensioenpremie overeen te komen.'*

De Hoge Raad overweegt hoe het pensioenreglement en daarmee de inhoud van de pensioenregeling kan worden gewijzigd.<sup>53</sup> Ik zie daarin twee elementen:

1. zoals voortvloeit uit de afspraken tussen de sociale partners
2. zoals voorzien in de statuten en reglementen van het pensioenfonds

Het eerste element is lastig te duiden. Wat betekent 'zoals voortvloeit uit de afspraken tussen de sociale partners'? Mijns inziens ligt het volgende het meest voor de hand. In de eerste zin van bovenstaand citaat verwijst de Hoge Raad naar het stelsel van art. 2 en art. 4 Wet Bpf 2000. Waar het gaat over 'voortvloeiën uit afspraken tussen

<sup>53</sup> "(...) vastgesteld en gewijzigd op een wijze zoals (...)"

de sociale partners' lijkt de Hoge Raad te doelen op de aanvraag (en instandhouding) van de verplichtstelling door sociale partners.

Het tweede element is duidelijker. De Hoge Raad verbindt de bevoegdheid tot het wijzigen van de pensioenregeling niet aan enige wettelijke bepaling.<sup>54</sup> Wijzigen van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds heeft plaats zoals in de statuten en reglementen geregeld. In beginsel stelt het pensioenfonds deze eenzijdig vast. Tenzij statuten en reglementen anders bepalen, lijkt het pensioenfonds daarmee autonome bevoegdheid te hebben om de pensioenregeling te wijzigen. Ik bespreek dit uitgebreid in paragraaf 3.

Lutjens betoogt, zo lijkt het, dat de wijzigingsbevoegdheid expliciet statutair of reglementair aan het bedrijfstakpensioenfonds toegekend moet zijn.<sup>55</sup> Heemskerk houdt een slag om de arm. Hij lijkt uit Bovag/PMT af te leiden dat *niet* vereist is de wijzigingsbevoegdheid expliciet aan het bedrijfstakpensioenfonds toe te kennen. Tegelijkertijd acht hij voorstelbaar dat sociale partners aan het ontbreken van een expliciete toekenning van de wijzigingsbevoegdheid aan het pensioenfonds een argument kunnen ontleen om in toekomstige procedures de rechtmatigheid van het wijzigingsbesluit te betwisten.<sup>56</sup> Mijns inziens vereist de Hoge Raad in Bovag/PMT geen expliciet statutair toegekende wijzigingsbevoegdheid aan het bedrijfstakpensioenfonds.<sup>57/58</sup>

De Hoge Raad lijkt nog enige ruimte te laten voor sociale partners. De Hoge Raad overweegt dat na verplichtstelling de onderhandelings- en contracteerruimte tussen zowel individuele werkgevers en werknemers als tussen afzonderlijke werkgevers-organisaties en werknemersorganisaties aanzienlijk is beperkt. 'Beperkt' suggereert

54 Dat de werkgevers en werknemers ex. art. 2 en art. 4 Wet Bpf 2000 gebonden zijn aan het (gewijzigde) reglement maakt niet dat de bevoegdheid tot wijzigen van dat reglement uit deze bepalingen volgt.

55 Asser/Lutjens 7-XI 2019/561. In Asser/Lutjens 7-XI 2019/326 lijkt Lutjens minder stellig.

56 ECLI:NL:HR:2018:300, NJ 2018/317, m.nt. M. Heemskerk.

57 Deze rechtsvraag is niet aan de Hoge Raad voorgelegd. Daarom heeft de Hoge Raad daarover geen oordeel hoeven geven. Of het pensioenfonds(bestuur) de bevoegdheid heeft om statuten en reglementen te wijzigen is in de eerste plaats een vraag van rechtspersonenrecht. Zie daarover paragraaf 3.

58 Verdedigbaar is dat hetzelfde geldt voor besluiten die nadere invulling geven aan het pensioenreglement of uitvoeringsreglement. De Hoge Raad overweegt dat het pensioenfondsbestuur de bevoegdheid tot het nemen van nadere besluiten kan 'ontlenen' aan statuten en reglementen. Op grond van het rechtspersonenrecht geldt dat, tenzij de statuten anders bepalen, het pensioenfondsbestuur bevoegd tot het nemen van deze nadere besluiten. Zie art. 2:291 lid 1 BW en Asser/Rensen 2-III 2017/334. Lutjens lijkt anders te betogen, zie: Asser/Lutjens 7-XI 2019/439.

dat er ook na (eerste) verplichtstelling onderhandelings- en contracteerruimte voor sociale partners rest.

De beperking van de onderhandelings- en contracteerruimte is volgens de Hoge Raad gelegen in het feit dat na verplichtstelling de inhoud van de pensioenregeling volgt uit de reglementen en statuten van het pensioenfonds.<sup>59</sup> Over de onderwerpen die in de statuten en reglementen van het pensioenfonds zijn geregeld lijkt daarom niet (afwijkend) te kunnen worden gecontracteerd. Welke resterende onderhandelings- en contracteerruimte hebben sociale partners na (eerste) verplichtstelling nog? Ik acht verdedigbaar dat alleen als de statuten en reglementen van het pensioenfonds onderwerpen betreffende pensioen ongeregeld laten, sociale partners daarover vrij kunnen contracteren.<sup>60</sup> In alle andere gevallen geldt immers een reglementaire bepaling die werkgevers- en werknemers ex. art. 2 jo. art. 4 Wet Bpf 2000 verplicht zijn na te leven.<sup>61</sup> Zou in het onderhavige geschil *geen* regeling betreffende premieverdeling in de reglementen van PMT zijn opgenomen, dan acht ik aannemelijk dat Bovag rechtsgeldig een (eigen) premieverdeling met werknemers(verenigingen) overeen zou zijn gekomen.

Samengevat is op basis van dit arrest verdedigbaar dat sociale partners met de (eerste) verplichtstelling in twee stappen rechtens afdwingbare invloed op de inhoud van de pensioenregeling verliezen:

1. Sociale partners lijken na (eerste) verplichtstelling alleen nog vrij te kunnen contracteren over de onderwerpen die niet in de statuten en reglementen van het pensioenfonds geregeld zijn.
2. Het pensioenfonds (tenzij statuten en reglementen anders bepalen) lijkt autonome bevoegdheid te hebben om de statuten en reglementen vast te stellen en te wijzigen.

59 Zoals eerder in deze paragraaf uiteengezet.

60 Onder 'statuten en reglementen' zijn tevens begrepen de besluiten van het pensioenfonds op grond van deze statuten of reglementen.

61 Mijns inziens ligt in de redenering van de Hoge Raad mogelijk besloten dat het pensioenfonds ongeregelde onderwerpen alsnog bij reglement kan regelen. Daarbij zou het reglement prevaleren boven de (eerder gemaakte) contractuele afspraken tussen sociale partners, omdat deze afspraken niet gelden jegens het pensioenfonds (1) en werkgevers en deelnemers verplicht zijn om ex. art. 4 Wet Bpf 2000 het (gewijzigde) reglement na te leven. Nu dit een andere rechtsvraag betreft dan de rechtsvraag die aan de Hoge Raad is voorgelegd, is dit een onderwerp voor nadere jurisprudentie of nader onderzoek.

## 2.6 Tussenconclusie

Wijzigen van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is niet in een specifieke wettelijke bepaling geregeld. De inhoud van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds volgt uit de statuten en reglementen van dat pensioenfonds. Statuten en reglementen kunnen in beginsel eenzijdig door het pensioenfonds worden gewijzigd.

Uit art. 2 jo. art. 35 Pw volgt geen rechtens afdwingbare invloed van sociale partners op de wijziging van de reglementen van het pensioenfonds. Uit het arrest Bovag/PMT blijkt dat de manier waarop de pensioenregeling moet worden gewijzigd, volgt uit de statuten en reglementen van het pensioenfonds. In beginsel stelt het pensioenfonds deze eenzijdig vast. Het pensioenfonds is niet verplicht om wijzigingen die sociale partners zijn overeengekomen in zijn reglementen op te nemen. Het pensioenfonds kan de pensioenregeling wijzigen zonder dat sociale partners dat kunnen verhinderen. Sociale partners kunnen na (eerste) verplichtstelling alleen nog vrij contracteren over de onderwerpen die niet in de statuten en reglementen van het pensioenfonds geregeld zijn.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt het uitgangspunt dat sociale partners de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen bepalen. Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is van dit uitgangspunt afgeweken. Dat is verklaarbaar vanuit de veronderstelling dat sociale partners die bevoegdheid mét de verplichtstelling hebben willen overdragen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Na de (eerste) verplichtstelling komt het pensioenfonds op grond van de wet de wijzigingsbevoegdheid toe.<sup>62</sup> Dat wil niet zeggen dat sociale partners geheel buitenspel staan. Met een statutaire regeling kan mogelijk recht worden gedaan aan het uitgangspunt van de wetgever dat sociale partners verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen. In de volgende paragraaf bespreek ik of – en hoe – sociale partners aan de statuten en reglementen van het pensioenfonds een bevoegdheid kunnen ontleen tot het wijzigen van de pensioenregeling.

62 Wel kunnen sociale partners aan de Minister kunnen verzoeken om de verplichtstelling in te trekken, en een verplichtstelling aanvragen voor een pensioenfonds dat de tussen hen overeengekomen regeling wel wil uitvoeren. Zie paragraaf 2.1.

### 3. Statutaire bevoegdheid van sociale partners

#### 3.1 Inleiding

Een pensioenfonds is altijd een stichting.<sup>63</sup> Dit betekent dat de bepalingen over de stichting uit boek 2 BW op het pensioenfonds van toepassing zijn.<sup>64</sup> Die regels zijn van belang om de wijzigingsbevoegdheid van het pensioenfondsbestuur te begrijpen. De grondstructuur van de stichting wordt gekenmerkt doordat sprake is van één orgaan<sup>65</sup>: het bestuur.<sup>66</sup> Het uitgangspunt van het stichtingenrecht, en daarmee het pensioenfonds, is dat het bestuur autonome bestuursbevoegdheid toekomt.<sup>67</sup> Het begrip 'besturen' is ruim en omvat in ieder geval het opstellen van reglementen en nemen van besluiten in de zin van art. 4 Wet Bpf 2000.

De wet laat veel ruimte om de organisatie van een stichting in te richten. De bestuursbevoegdheid kan bij statuten worden beperkt.<sup>68</sup> Zo kan in de statuten een regeling worden opgenomen dat pas na goedkeuring van sociale partners, of slechts op initiatief van sociale partners, de pensioenregeling kan worden gewijzigd.<sup>69</sup> Verstrekkend is de statutaire bepaling dat het pensioenfonds gehouden is om afspraken tussen sociale partners betreffende pensioen in zijn reglementen op te nemen. In dat geval is het pensioenfonds verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen. Ik bespreek in deze paragraaf allereerst de statutaire bevoegdheid van sociale partners in het algemeen. Daarna behandel ik een vetorecht voor sociale partners of het georganiseerde bedrijfsleven<sup>70</sup> en het vetoverbod uit art. 110 Pw.<sup>71</sup>

63 art. 1 Pw.

64 Boek 2 titel 6 BW; naast de algemene bepalingen over de rechtspersoon in boek 2 titel 1 BW.

65 Van een orgaan van een rechtspersoon is sprake indien deze rechtshandelingen verricht of beslissingsbevoegdheid is toegekend die aan de rechtspersoon toegerekend kunnen worden. Andere organen dan het bestuur kunnen bij statuten worden ingesteld.

66 Asser/Rensen 2-III 2017/333. De benoeming en het ontslag van bestuurders volgt uit de wet en statuten. In de statuten kunnen andere organen worden ingesteld.

67 Asser/Rensen 2-III 2017/334.

68 art. 2:291 BW.

69 Zo een bevoegdheid moet mijns inziens een statutaire basis hebben. Dit wil niet zeggen dat een en ander ook uitputtend in de statuten moet zijn geregeld. Denkbaar is de situatie waarin de statuten de mogelijkheid bieden om in de reglementen een bevoegdheid voor sociale partners op te nemen. In de reglementen kan deze bevoegdheid vervolgens in detail worden neergelegd.

70 Het *georganiseerde bedrijfsleven* is een wettelijk gekwalificeerde groep sociale partners. Dit zijn de werkgevers- en werknemersorganisaties die binnen een bedrijfstak naar oordeel van de Minister een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt.

71 Vergelijkbaar met de 'verklaring van geen bezwaar' zoals die vroeger gangbaar was.

### 3.2 Algemene opmerkingen over statutaire bevoegdheid voor sociale partners tot het wijzigen van de reglementen van het pensioenfonds

Inrichtingsvrijheid betekent dat naast het bestuur op grond van de statuten andere organen kunnen worden ingericht, waaraan bevoegdheden worden toegekend.<sup>72</sup> Hiervoor geldt enige begrenzing. Samengevat mag het toekennen van bevoegdheden aan andere organen dan het bestuur er niet toe leiden dat van de bestuursbevoegdheid van het bestuur materieel niets overblijft.<sup>73</sup> Tevens mag een ander orgaan dan het bestuur geen overwegende zeggenschap hebben over structuur, inrichting en samenstelling van de overige organen van de stichting. Dit is in strijd met het ledenverbod dat geldt voor een stichting.<sup>74</sup> Indien statutair uitsluitend de bevoegdheid tot wijzigen van de pensioenregeling aan sociale partners wordt toegekend, zal niet snel tegen deze beperkingen aangelopen worden. Het rechtspersonenrecht staat daar niet aan in de weg. Het gesloten stelsel van bestuursmodellen verhindert niet dat binnen de stichting organen kunnen worden ingericht waaraan bevoegdheden worden toegekend, nu de Pw dit niet expliciet verbiedt. De inrichtingsvrijheid blijft bestaan, zo lang aan de eisen van art. 99–115h Pw is voldaan.<sup>75</sup>

Als aan sociale partners statutair bevoegdheid wordt toegekend ten aanzien van de wijziging van de pensioenregeling, is verdedigbaar dat zij daarmee een orgaan van het pensioenfonds vormen (hierna: het paritair overlegorgaan).<sup>76</sup> Een en ander is afhankelijk van de concrete statutaire bevoegdheid. Het orgaan-begrip is een wettelijk begrip ex. art. 2:14 BW en art. 2:15 BW.<sup>77</sup> Er is sprake van een orgaan indien deze rechtshandelingen verricht of beslissingsbevoegdheid is toegekend die aan de stichting toegerekend kunnen worden.<sup>78</sup> Op het moment dat een paritair overlegorgaan bevoegdheden ten aanzien van de wijziging van de pensioenregeling toekomt, kan

72 Het orgaan van een rechtspersoon is elk (statutair ingesteld) gremium dat rechtshandelingen verricht of beslissingsbevoegdheid heeft die aan de rechtspersoon kan worden toegerekend.

73 Asser/Rensen 2–III 2017/334; Asser/Rensen 2–III 2017/326.

74 Voor een overzicht van de literatuur: Asser/Rensen 2–III 2017/326. Bij pensioenfondsen geldt een bijzondere voorziening (art. 2:304 lid 1 BW), deelnemers worden niet beschouwd als leden.

75 Dat het mogelijk is nadere organen in het leven te roepen, volgt tevens uit art. 110 Pw. Ik bespreek art. 110 Pw in de volgende paragraaf.

76 Zo'n bevoegdheid kan verschillende verschijningsvormen hebben. Het kan bijvoorbeeld een initiatiefrecht betreffen, een adviesrecht of een vetorecht.

77 Huijg meent ten onrechte dat 'orgaan' geen wettelijk begrip is en dat dit begrip door het Hof Amsterdam (OK), terughoudend is ingevuld. De uitspraak van het Hof Amsterdam (OK) behelsde een marginale toetsing van een bestuursbesluit. Van een oordeel over het orgaan-begrip was geen sprake. Zie T. Huijg, T&C Pensioenrecht, commentaar op art. 110 PW en ECLI:NL:GHAMS:2011:BQ7362.

78 Zie Asser/Rensen 2–III 2017/333, Asser/Maeijer & Kroeze 2–I\* 2015/186 en ECLI:NL:HR:2000:AA5779.

hiervan sprake zijn. Heeft het paritair overlegorgaan (slechts) een adviesrecht, dan zal het niet snel als orgaan kwalificeren. Heeft het paritair overlegorgaan een vetorecht, dan ligt het voor de hand dat het wél als orgaan kwalificeert.<sup>79</sup> Populair gezegd: hoe verstrekkender de bevoegdheid van het paritair overlegorgaan, hoe sneller het als orgaan van het pensioenfonds kwalificeert. Ik meen dat hetzelfde geldt voor de vraag of het paritair overlegorgaan kan worden aangemerkt als beleidsbepaler in de zin van art. 105 lid 2 Pw.

Voor zover sprake is van een orgaan, geldt het rechtspersonenrecht ten aanzien van het paritair overlegorgaan voor zover deze zijn statutaire bevoegdheid uitoefent. Zo zal ex. art. 2:8 BW dit orgaan zich jegens het pensioenfonds en diegenen die bij de organisatie zijn betrokken dienen te gedragen naar de eisen die redelijkheid en billijkheid daaraan stellen en moeten zij de statuten en reglementen naleven.<sup>80</sup> Enkel in het belang van de eigen achterban handelen, kan onredelijk of onbillijk zijn. Voor zover het paritair overlegorgaan als (mede)beleidsbepaler geldt, moet het paritair overlegorgaan bij zijn besluitvorming alle relevante belangen evenwichtig afwegen.<sup>81</sup> Ook in dat geval kan het paritair overlegorgaan niet slechts in het belang van zijn eigen achterban handelen.

In juridisch opzicht is door de statutaire inbedding geen relatie *tussen* sociale partners en pensioenfonds geformaliseerd. Sociale partners is een positie gegeven *binnen* het pensioenfonds.<sup>82</sup> Aan de toekenning van statutaire bevoegdheden aan sociale partners kleeft een aantal juridische en praktische nadelen.

De belangen van sociale partners en pensioenfonds zijn niet noodzakelijk gelijk. Sociale partners (en daarmee het paritair overlegorgaan) zullen zich richten tot het belang van hun achterban in het licht van *alle* arbeidsvoorwaarden. Dat belang mogen zij niet zonder meer nastreven als zij binnen het verband van het paritair overlegorgaan een statutaire bevoegdheid uitoefenen. Art. 2:8 BW en (mogelijk) art. 105 lid 2 Pw begrenzen dit.<sup>83</sup>

De bevoegdheid van het paritair overlegorgaan moet worden gerespecteerd.<sup>84</sup> Indien de statutaire regeling zo is vormgegeven dat het bestuur niet zonder het

79 Vgl. ECLI:NL:HR:2000:AA5779, *JOR* 2000/145 m.nt. J.M. Blanco Fernández.

80 Op straffe van nietigheid (art. 2:14 BW) of vernietigbaar (art. 2:15 BW) van hun besluiten.

81 art. 105 Pw.

82 Ze zijn onderdeel geworden van het interne recht van de stichting.

83 Hiermee is de positie van het paritair overlegorgaan enigszins vergelijkbaar met de bestuurder namens werkgevers- of werknemersverenigingen in een paritair bestuursmodel. Zie paragraaf 1.1.

84 Hetzelfde geldt voor de bevoegdheid tot wijzigen van de statuten. De bezwaren ten aanzien van het rigide karakter van de statuten gelden ook voor de bevoegdheid om de statuten te wijzigen.



paritair overlegorgaan tot wijziging van de pensioenregeling kan besluiten, bestaat een risico op een impasse. Daarom moet goed worden bedacht hoe de bevoegdheid wordt ingericht en aan wie deze precies toekomt.<sup>85</sup> Ook moet worden nagedacht over de toekomstbestendigheid: hoe dient te worden omgegaan met uit- of toetredende sociale partners? Indien (mogelijk na lange tijd) blijkt dat de statutaire regeling niet goed is vormgegeven, zullen de statuten gewijzigd moeten worden, hetgeen in de praktijk moeizaam kan blijken, vooral als het om bevoegdheidsverdeling gaat. Tot slot zal het pensioenfondsbestuur moeten instemmen met een statutaire bevoegdheid van sociale partners. Indien de statuten geen bevoegdheid voor sociale partners bevatten, kan door sociale partners niet in rechte worden afgedwongen om deze alsnog op te nemen.

### 3.3 Een statutair vetorecht voor sociale partners: art. 110 Pw

In paragraaf 3.1 is de mogelijkheid besproken om een paritair overlegorgaan een vetorecht te geven bij voorgenomen wijzigingen van de pensioenregeling. Art. 110 Pw verbiedt een goedkeuringsrecht ten aanzien van besluiten van het pensioenfondsbestuur:

*'Iedere bepaling die een goedkeuringsrecht inhoudt van een partij die geen orgaan is van het pensioenfonds, inzake een besluit of voorgenomen besluit van het pensioenfonds is nietig, tenzij in deze wet anders is bepaald.'*

Uit de memorie van toelichting volgt dat een vetorecht voor sociale partners zich volgens de wetgever niet verhoudt tot de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur.<sup>86</sup> De – vóór introductie van het vetoverbod – gebruikelijke 'verklaring van geen bezwaar' van sociale partners ten aanzien van statuten- of reglementswijzigingen is volgens de wetgever na invoering van art. 110 Pw niet meer mogelijk. Er is dus geen plaats voor een goedkeuringsrecht voor sociale partners.<sup>87</sup>

De wettekst zondert echter organen van het pensioenfonds uit van het vetoverbod.<sup>88</sup> Als het vetorecht is toegekend aan een orgaan van het pensioenfonds, is dat rechtsgeldig. Over deze uitzondering zegt de wetgever:

85 Bijvoorbeeld aan *alle* sociale partners binnen een bedrijfstak of aan het georganiseerde bedrijfsleven.

86 Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 3, p. 245.

87 Kamerstukken II, 2005/06, 30413, nr. 3, p. 245.

88 In eerste instantie zag de wetgever zo'n ruime uitzondering niet gewenst. Later in het wetgevingsproces is toch een uitzondering voor alle organen opgenomen. Zie Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 54.

*'Met deze wijziging is het eveneens mogelijk dat fondsen die geen instemmingsrecht hadden toegekend aan een eigen orgaan, de mogelijkheid hebben hen dit recht toe te kennen.'*

Door aan te haken bij het begrip 'orgaan' heeft de wetgever een ruime uitzondering gecreëerd. Als een vetorecht statutair is toegekend, is deze onder art. 110 Pw wellicht toelaatbaar. Een contractueel overeengekomen vetorecht daarentegen – zie daarvoor paragraaf 4 – is niet toelaatbaar.

### **3.4 Tussenconclusie**

De bestuursbevoegdheid om de pensioenregeling te wijzigen kan bij statuten worden geclausuleerd. Art. 110 Pw staat toe dat dit gebeurt door middel van een statutaire vetobevoegdheid, aangenomen dat een paritair overlegorgaan daarmee een orgaan vormt van het pensioenfonds. Aan een paritair overlegorgaan kleven nadelen. Het risico dat een bestuurlijke impasse ontstaat, acht ik aanzienlijk. In de volgende paragraaf zal ik daarom een andere mogelijkheid bespreken om sociale partners rechtens afdwingbare invloed te geven op het wijzigen van de pensioenregeling. Sociale partners en pensioenfonds kunnen een overeenkomst sluiten.

## **4. Contractuele beperking van de wijzigingsbevoegdheid van het pensioenfondsbestuur**

### **4.1 Inleiding**

Het pensioenfonds en sociale partners kunnen in een overeenkomst onderling regelen hoe zij willen omgaan met het wijzigen van de pensioenregeling. Zo zou het pensioenfonds zich jegens sociale partners kunnen verbinden om wijzigingen over pensioen bij cao, in zijn reglement door te voeren.<sup>89</sup> In dat geval is het pensioenfonds contractueel verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen. In deze paragraaf bespreek ik allereerst de totstandkoming en kenmerken van een overeenkomst tussen sociale partners en het pensioenfonds. Daarna behandel ik een overeenkomst van opdracht tussen sociale partners en pensioenfonds. Een (overeenkomst van) opdracht wordt door de wetgever verondersteld (art. 102a Pw). In de literatuur is eerder betoogd dat de relatie tussen sociale partners en pensioenfonds kenmerken van een overeenkomst van opdracht bevat.<sup>90</sup>

### **4.2 Een overeenkomst tussen sociale partners en pensioenfonds**

Een overeenkomst is snel gesloten. Vereist is een geldig aanbod en een geldige aanvaarding daarvan. De verklaringen daartoe zijn vormvrij. Een eenvoudige briefwisseling tussen sociale partners en pensioenfonds is bijvoorbeeld al voldoende. Partijen kunnen in beginsel alles afspreken. Denkbaar zijn een adviesrecht voor sociale partners, wijziging van de pensioenregeling alleen op initiatief van sociale partners of een verplichting tot arbitrage of mediation in geval van een conflict tussen pensioenfonds en sociale partners. Een vetorecht voor sociale partners kan niet geldig worden overeengekomen (art. 110 Pw). Voorts kunnen individuele bestuursleden niet gebonden worden om hun bestuursbevoegdheid op een bepaalde manier uit te oefenen. De zogenoemde *bevoegdhedenovereenkomst* is geen geldige overeenkomst.<sup>91</sup> Dit neemt niet weg dat het pensioenfonds verplicht kan zijn om naar aanleiding van cao-onderhandelingen zijn reglementen te wijzigen.

89 Andere afspraken zijn mogelijk. Partijen kunnen afspreken wat hen goedgeeft. Denkbaar is bijvoorbeeld een bindend initiatiefrecht voor sociale partners.

90 R.H. Maatman, 'Het pensioenfonds als vermogensbeheerder' (diss.), Wolters Kluwer, Deventer: 2004, hoofdstuk 4.

91 Een contractuele verplichting om op bepaalde wijze in een bestuursvergadering te stemmen of te besluiten sorteert geen effect. J.M. Blanco Fernández, *Bevoegdhedenovereenkomsten door bestuurders en commissarissen*, *Ondernemingsrecht* 2017/40; Asser/Maeijer, Van Solinge & Nieuwe Weme 2-II\* 2009/423 en daar opgenomen verwijzingen.

Een overeenkomst heeft voordelen boven een statutaire regeling. Als partij bij de overeenkomst mogen sociale partners zich richten tot de belangen van hun achterban in het licht van *alle* arbeidsvoorwaarden. Dat belang mogen zij niet zonder meer nastreven als zij een statutaire bevoegdheid uitoefenen.<sup>92</sup> Bovendien is een overeenkomst minder rigide dan de statuten. Het wijzigen van een overeenkomst is eenvoudiger dan het wijzigen van statuten. Een overeenkomst kan daarom makkelijker aan veranderende omstandigheden worden aangepast.

Tegelijkertijd geldt voor een overeenkomst een aantal nadelen die ook gelden voor een statutaire regeling. Het pensioenfonds is niet verplicht een overeenkomst te sluiten met sociale partners. Sociale partners kunnen niet afdwingen dat zij contractuele rechten krijgen bij wijziging van de pensioenregeling. Daarnaast is van belang wie partij is bij de overeenkomst. Alleen partijen bij de overeenkomst kunnen nakoming daarvan vorderen. In de overeenkomst zal hierover iets moeten worden geregeld. In ieder geval zal moeten worden gecontracteerd over in- en uittreding van sociale partners bij de overeenkomst. In beginsel zijn alle partijen bij een overeenkomst gelijk – ongeacht de grootte van hun achterban.<sup>93</sup> Bij de uitoefening van een (gezamenlijk) contractueel recht bestaat daarmee het risico dat een machtsverhouding ontstaat die geen recht doet aan het uiteenlopende gewicht van de 'samenstellende delen' van sociale partners. Nodig is om ex ante te regelen wie onder welke omstandigheden het overeengekomen recht kan inroepen.

Tot slot geldt een nadeel, specifiek voor een contractueel recht voor sociale partners. Stel dat het bedrijfstakpensioenfonds in strijd met de overeenkomst de pensioenregeling wijzigt. In dat geval is deze wijziging geldig. De overeenkomst raakt het bestuursbesluit niet.<sup>94</sup> Als het pensioenfonds de overeenkomst niet nakomt, kunnen sociale partners bij de rechter nakoming van de overeenkomst vorderen. Indien die vordering wordt toegewezen, dient het pensioenfonds opnieuw te besluiten tot een wijziging van de pensioenregeling. Tot dit tweede besluit geldt de pensioenregeling zoals door het pensioenfonds in het eerste besluit is vastgesteld.<sup>95</sup>

92 Zie paragraaf 3.2.

93 Om dit te voorkomen zou in de overeenkomst – bijvoorbeeld – kunnen worden opgenomen dat slechts een beroep op een contractueel recht kan worden gedaan indien sociale partners die een meerderheid van de bedrijfstak vertegenwoordigen daartoe willen overgaan.

94 Dit is anders bij een statutaire bevoegdheid. Daar kan het bestuursbesluit ex. art. 2:15 BW worden vernietigd.

95 Waarbij ik opmerk dat ik betwijfel of de vordering tot nakoming in alle gevallen succesvol zal zijn. Met name indien nakoming van de overeenkomst zou betekenen dat de eigen verantwoording van het pensioenfondsbestuur bij uitvoering van de pensioenregeling in het gedrang komt.

### 4.3 Opdrachtaanvaarding art. 102a Pw

De Pensioenwet bepaalt dat een pensioenfonds moet besluiten of het een opdracht aanvaardt (art. 102a Pw).<sup>96</sup> De wet lijkt daarmee een mogelijkheid te bieden om af te spreken dat sociale partners via deze opdracht invloed hebben op wijziging van de pensioenregeling.

Art. 102a Pw:

*'1. Het bestuur van een pensioenfonds draagt in overleg met de overige organen van het pensioenfonds zorg voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het pensioenfonds. De organen van het pensioenfonds gebruiken deze doelstellingen en uitgangspunten bij de toetsing van de opdrachtaanvaarding van de door vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen en werknemers of werknemersverenigingen overeengekomen pensioenregelingen, en bij de besluitvorming, de verantwoording, de advisering, en het toezicht binnen het pensioenfonds.*

*(...)*

*3. Het bestuur van een pensioenfonds draagt zorg voor de formele opdrachtaanvaarding van de door de vertegenwoordigers, bedoeld in het eerste lid, aan het pensioenfonds opgedragen pensioenregelingen. Het bestuur toetst bij de opdrachtaanvaarding voor het pensioenfonds als geheel en voor de relevante beleidsgebieden aan de doelstellingen en uitgangspunten, bedoeld in het eerste lid.'*

Art. 102a Pw is een bijzondere bepaling. Art. 102a Pw is in de wet opgenomen onder de aanname dat de verhouding tussen sociale partners en het pensioenfonds kenmerken heeft van een overeenkomst van opdracht. Problematisch is dat deze opdracht niet in de Pw of in de Wet Bpf 2000 is opgenomen. Art. 102a Pw biedt geen houvast. De wetgever heeft geheel geen aandacht gehad voor de 'opdracht' zoals opgenomen in art. 102a Pw maar in dit amendement als vanzelfsprekend opgenomen.<sup>97</sup> Huijg noemt art. 102a Pw 'op dit punt erg ondoordacht'.<sup>98</sup> Voor deze paper is de vraag van belang of art. 102a Pw de verplichting bevat voor pensioenfonds en sociale partners om een overeenkomst van opdracht te sluiten.

96 M. Heemskerk, 'Pensioenrecht', BJU: Den Haag 2020, p.183 -184.

97 Wel is eerder in de literatuur verdedigd dat de rechtsverhouding tussen sociale partners en het pensioenfonds trekken heeft van een opdracht. Zie: R.H. Maatman, 'Het pensioenfonds als vermogensbeheerder' (diss), Wolters Kluwer, Deventer: 2004, hoofdstuk 4.

98 T. Huijg, T&C Pensioenrecht, commentaar op art. 102a Pw.

In de literatuur wordt verschillend naar art. 102a Pw gekeken. Minnaard en Heemskerk lijken ervan uit te gaan dat art. 102a Pw niet ziet op een overeenkomst.<sup>99</sup> Andere schrijvers lijken wel uit te gaan van een overeenkomst.<sup>100</sup> De wetsgeschiedenis en de door de wetgever gehanteerde terminologie wijst in de richting van een overeenkomst van opdracht. Zo heeft de wetgever het in de wetsgeschiedenis over een opdrachtverstrekking en -aanvaarding.<sup>101</sup> De wetgever heeft met deze formulering bij het overeenkomstenrecht aangesloten. Doordat een opdracht aanvaard dient te worden om binding tot stand te brengen, lijkt de wetgever te doelen op een overeenkomst (van opdracht).<sup>102</sup>

Wat de wetgever precies voor ogen had bij invoering van art. 102a Pw is ongewis.<sup>103</sup> De bepaling roept – ten aanzien van de opdracht – veel vragen op. Hoe moet de opdracht worden verstrekt en aanvaard?<sup>104</sup> Wie moet de opdracht precies verstrekken?<sup>105</sup> Wat moet de inhoud van de opdracht zijn?<sup>106</sup> Komt de opdrachtgever instructiebevoegdheid toe?<sup>107</sup>

99 M.W. Minnaard, Doelstellingen en uitgangspunten bij de opdrachtaanvaarding door pensioenfondsen, *TPV* 2016/3. M. Heemskerk, 'Pensioenrecht', BJU: Den Haag 2020, p. 315.

100 A.G. van Marwijk-Kooy, Bedrijfstakpensioenregelingen en onderbrenging: de Pensioenwet nader beschouwd, *TPV* 2013/52, B.T. Broers, N. Hekker, L.G.J. Bessems, Er zijn meerdere wegen die tot opdrachtaanvaarding leiden, *TPV* 2015/30, Asser/Lutjens 7-XI 2016/202; Asser/Lutjens 7-XI 2019/231, M.W.J. Swalef, Reactie: de volgorde der dingen in relatie tot de opdrachtaanvaarding (*TPV* 2016/3), *TPV* 2016/43, T. Huijg, T&C Pensioenrecht, commentaar op art. 102a Pw.

101 Kamerstukken II, 2012/13, 33182, nr. 42, p. 2.

102 art. 6:217 BW, art. 7:400 BW.

103 En ook in de jurisprudentie is art. 102a Pw niet uitgekristalliseerd. Zie bijvoorbeeld de eerder aangehaalde uitspraak: ECLI:NL:RBAMS:2018:9311, r.o. 22.

104 A.G. van Marwijk-Kooy, Bedrijfstakpensioenregelingen en onderbrenging: de Pensioenwet nader beschouwd, *TPV* 2013/52, B.T. Broers, N. Hekker, L.G.J. Bessems, Er zijn meerdere wegen die tot opdrachtaanvaarding leiden, *TPV* 2015/30, Asser/Lutjens 7-XI 2016/202; Asser/Lutjens 7-XI 2019/231, M.W.J. Swalef, Reactie: de volgorde der dingen in relatie tot de opdrachtaanvaarding (*TPV* 2016/3), *TPV* 2016/43, Asser/Lutjens 7-XI 2016/202, T. Huijg, T&C Pensioenrecht, commentaar op art. 102a Pw, Asser/Lutjens 7-XI 2019/231.

105 In art. 102a Pw gaat het over de werkgeversverenigingen en werknemersverenigingen die de pensioenregeling zijn overeengekomen. Hierbij is geen rekening gehouden met in- of uittreden van cao-partners, de verschillende grootte van de achterban van deze sociale partners, het geval dat er geen algemeen verbindend verklaarde cao geldt, maar wel een verplichtstelling en het geval waarin binnen dezelfde bedrijfstak meerdere cao's gelden.

106 Volgens de wetgever moeten sociale partners de opdracht om 'pensioenregeling(en)' uit te voeren aan het pensioenfonds geven. Dit is weinig precies. Kamerstukken II, 2012/13, 33182, nr. 42, p. 3.

107 In beginsel heeft de opdrachtgever instructiebevoegdheid ten aanzien van de verstrekte opdracht. Zie art. 7:402 BW. Deze instructiebevoegdheid hoeft echter niet onverkort te gelden. Zie nader en uitgebreid: R.H. Maatman, 'Het pensioenfonds als vermogensbeheerder' (diss), Wolters Kluwer, Deventer: 2004, p. 109 e.v.

Ik betwijfel of op basis van art. 102a Pw vergaande conclusies kunnen worden getrokken. Omdat art. 102a Pw zo weinig houvast biedt, ga ik ervan uit dat er geen verplichting voor sociale partners en pensioenfondsen is om een overeenkomst (van opdracht) te sluiten.<sup>108</sup> Sociale partners en pensioenfondsen kunnen wel een overeenkomst (van opdracht) sluiten.<sup>109</sup> In dat geval gelden de bezwaren zoals besproken in het slot van paragraaf 4.2. ook voor deze overeenkomst.

#### **4.4 Tussenconclusie**

Sociale partners en pensioenfondsen kunnen een overeenkomst sluiten waarin ze regelen hoe de pensioenregeling dient te worden gewijzigd. Dit kan een overeenkomst zijn die trekken heeft van een opdracht. Art. 102a Pw houdt geen *verplichting* tot het sluiten van een overeenkomst (van opdracht) in. Een contractuele regeling kent voordelen boven een statutaire regeling. Een contractuele regeling kan eenvoudiger aan veranderde omstandigheden worden aangepast. Tevens mogen sociale partners zich bij een contractuele regeling richten tot de belangen van hun achterban in het licht van *alle* arbeidsvoorwaarden. Een nadeel van een contractuele regeling is dat bij niet-nakoming van de gemaakte afspraken het wijzigingsbesluit rechtsgeldig in stand blijft.<sup>110/111</sup>

108 Zou deze verplichting echter toch in art. 102a Pw besloten liggen, dan gelden de bezwaren zoals besproken in het slot van paragraaf 4.2. ook voor deze overeenkomst.

109 Of een overeenkomst die trekken heeft van een opdracht.

110 Anders dan handelen in strijd met een statutaire bepaling, zie paragraaf 3.2.

111 Daarnaast kleven een aantal dezelfde nadelen aan een statutaire en contractuele regeling. Zie paragraaf 4.2.

## 5. Conclusie

Uitgangspunt van de wetgever is dat sociale partners bevoegd zijn om de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen te bepalen. Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen ligt dit anders. Wijzigen van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is niet in een specifieke wettelijke bepaling geregeld. De inhoud van de pensioenregeling bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds volgt uit de statuten en reglementen van dat pensioenfonds. Statuten en reglementen kunnen in beginsel eenzijdig door het pensioenfonds worden gewijzigd. Het pensioenfonds is dan bevoegd om de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen te bepalen.<sup>112</sup> Dat leidt tot bevoegdheidsconflicten, zo blijkt uit literatuur en rechtspraak.

Een eventuele beperking van deze autonomie van het pensioenfondsbestuur is mogelijk door sociale partners rechtens afdwingbare invloed te geven op (inhoudelijke) wijzigingen van de pensioenregeling. Invloed van sociale partners kan op drie wijzen: 1) wettelijk, 2) statutair en 3) contractueel. Wettelijke invloed is gelegen in de mogelijke intrekking van de verplichtstelling. Dit is een paardenmiddel. Een statutaire bevoegdheid is mogelijk; zo kan statutair worden bepaald dat het pensioenfonds gehouden is om afspraken tussen sociale partners betreffende pensioen in zijn reglementen op te nemen. Een vetorecht voor sociale partners is ex. art. 110 Pw alleen mogelijk via een statutaire bevoegdheid. Aan een statutaire constructie kleven nadelen – vooral als het gaat om toekomstbestendigheid. Een contractueel recht is mogelijk indien pensioenfonds en sociale partners dat overeen komen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld afspreken dat het pensioenfonds gehouden is bij cao overeengekomen wijzigingen over pensioen in zijn reglement door te voeren. De Pensioenwet staat contractuele invloed toe maar verbiedt een contractueel vetorecht. De contractuele route biedt voordelen boven een statutaire regeling, maar tevens nadelen.

De onderzoeksvraag van deze paper luidt:

*Is een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen?*

Het antwoord is nee. Het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds is niet verplicht om de pensioenregeling uit te voeren die sociale partners zijn overeengekomen. Sociale partners kunnen voorgenomen wijzigingen van de pensioenregeling door het

<sup>112</sup> Voor sociale partners rest alleen contracteervrijheid indien het pensioenfonds onderwerpen niet heeft geregeld in zijn statuten of reglementen. Zie paragraaf 2.5.



pensioenfonds niet beletten. Dit is slechts anders wanneer op dit moment in de statuten van het pensioenfonds zo is bepaald of bij overeenkomst met sociale partners zo is opgenomen.<sup>113</sup> Met het verplichtstellingsbesluit is de juridische bevoegdheid om de pensioenregeling te wijzigen in beginsel bij het pensioenfonds komen te liggen.

<sup>113</sup> Vgl. paragraaf 3.1 en 4.1.

## 6. Aanbevelingen

Het wettelijk kader geeft bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen onvoldoende invulling aan het uitgangspunt dat de inhoud van de pensioenregeling wordt bepaald door sociale partners. Dit betekent dat er geen duidelijke grens kan worden getrokken tussen deze verantwoordelijkheid van sociale partners en de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfonds(bestuur) bij het uitvoeren van de pensioenregeling. De verantwoordelijkheidsverdeling die de wetgever voor ogen heeft, moet wettelijke invulling krijgen. Dit is nu onvoldoende het geval. In paragraaf 1.2. heb ik het praktisch belang van rechtszekerheid over de wijzigingsbevoegdheid van de pensioenregeling besproken. Met een wettelijke invulling van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en het pensioenfonds biedt de wetgever meer rechtszekerheid over deze wijzigingsbevoegdheid.<sup>114</sup> Daarmee biedt de wetgever een mogelijke oplossing voor de in paragraaf 1.2. gesignaleerde knelpunten.<sup>115</sup> Om tot een wettelijk kader voor verantwoordelijkheids- en bevoegdheidsverdeling te komen dient de wetgever mijns inziens een van de volgende drie keuzen te maken:<sup>116</sup>

1. Wijziging van de pensioenregeling moet op initiatief van sociale partners.
2. Een wijziging van de pensioenregeling moet voldoende draagvlak hebben binnen de bedrijfstak
3. Hoe de pensioenregeling wordt gewijzigd, is aan de sociale partners en het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds binnen de bedrijfstak.

Hieronder zal ik ieder van deze drie keuzen nader toelichten.

- 1. Wijziging van de pensioenregeling moet op initiatief van sociale partners.** In dit voorstel is het pensioenfonds niet meer vrij om zelfstandig de pensioenregeling aan te passen. Steeds zal een voorgenomen wijziging geïnitieerd worden door sociale partners. Ik zie twee mogelijke varianten: 1) een verplichting voor het pensioenfonds om afspraken betreffende pensioen tussen sociale partners

<sup>114</sup> Vgl. paragraaf 1.1.

<sup>115</sup> Samengevat: 1) conflicten (en procedures) over de bevoegdheidsverdeling tussen sociale partners. 2) Impasses in de besluitvorming over een nieuw pensioencontract. 3) Bevoegdheidsvraagstukken als onderdeel van de discussie rondom het compenseren van deelnemers in de leeftijdscategorie waarvoor afschaffing van de doorsneesystematiek leidt tot een lager pensioenvooruitzicht.

<sup>116</sup> Deze paper beperkt zich tot een juridische analyse. De genoemde drie keuzen worden dan ook vanuit juridisch perspectief besproken. Nu deze keuzen gevolgen hebben die verder strekken dan (slechts) de juridische inrichting ervan, zal ik geen voorkeur voor een van deze drie opties geven.

in zijn reglementen door te voeren en 2) een bindend initiatiefrecht voor sociale partners.<sup>117</sup>

Beide varianten kunnen bij wet, statuten of overeenkomst worden geregeld. Mijn voorkeur gaat uit naar een wettelijke regeling. Dan spelen de nadelen van een statutaire of contractuele route – zoals in paragraaf 3.2 en 4.2 genoemd – niet.<sup>118</sup> Het voert te ver om een dergelijke wettelijke regeling gedetailleerd uit te werken in deze paper. Ik meen dat een wettelijke regeling in ieder geval aan twee voorwaarden moet voldoen: 1) duidelijk moet zijn aan wie deze wettelijke bevoegdheden toekomt (aan sociale partners, een deel daarvan of het georganiseerde bedrijfsleven) en 2) of deze bevoegdheid kan worden uitgeoefend ten aanzien van de gehele pensioenregeling of slechts voor bepaalde elementen daarvan.<sup>119</sup>

- 2. Een wijziging van de pensioenregeling moet draagvlak hebben binnen de bedrijfstak.** In dit voorstel is het pensioenfonds niet verplicht om afspraken van sociale partners betreffende pensioen in zijn reglementen op te nemen. Tevens kan het pensioenfonds zelfstandig besluiten tot een wijziging van de pensioenregeling. De voorgenomen wijziging is echter pas rechtsgeldig, nadat getoetst is of deze voldoende draagvlak heeft binnen de bedrijfstak. Dit kan wettelijk of statutair worden vormgegeven. Een wettelijk vetorecht heeft mijn voorkeur boven een statutair vetorecht.<sup>120</sup> Een draagvlaktoets kan in art. 9 Wet Bpf 2000 worden opgenomen. De uitbreiding bestaat dan uit een draagvlaktoets in de bedrijfstak bij een wijziging van de pensioenregeling, zoals onder de oude Wet Bpf het geval was.<sup>121</sup> Zowel voor een wettelijk als statutair vetorecht geldt dat duidelijk moet zijn 1) aan wie (sociale partners, een deel daarvan of het georganiseerde bedrijfsleven) deze bevoegdheid toekomt en 2) of dit vetorecht onverkort voor de gehele pensioenregeling geldt of voor bepaalde elementen daarvan.

117 Met een bindend initiatiefrecht bedoel ik dat sociale partners een wijziging initiëren. Het pensioenfonds kan deze voorgenomen wijziging doorvoeren of weigeren door te voeren. Het pensioenfonds kan niet zonder een voorafgaand initiatief van sociale partners de pensioenregeling wijzigen.

118 Bijkomend effect is uniformiteit tussen de bedrijfstakken.

119 Indien de bevoegdheid voor delen van de pensioenregeling zou gelden, kan voor het overige deel een van de andere twee mogelijkheden worden gekozen.

120 Gelet op de nadelen van een statutaire regeling, zie paragraaf 3.2.

121 Zie paragraaf 2.2.

**3. Hoe de pensioenregeling wordt gewijzigd, is aan de partijen binnen de bedrijfstak.** Het is aan sociale partners en pensioenfondsen hoe zij de verantwoordelijkheidsverdeling onderling willen regelen. Dit sluit het meest aan bij de huidige situatie.<sup>122</sup> Per bedrijfstak kan aan sociale partners geen, enige of zelfs doorslaggevende bevoegdheid toekomen ten aanzien van voorgenomen wijzigingen van de pensioenregeling. Deze verantwoordelijkheidsverdeling kan statutair of bij overeenkomst worden geregeld. Hoewel in dit geval de vrijheid van sociale partners en pensioenfondsen het uitgangspunt is, ligt er mijns inziens een rol voor de wetgever om deze partijen te faciliteren met een wettelijke regeling. Dit kan inhouden dat de wetgever verplicht tot het opnemen van een statutaire regeling die de onderlinge bevoegdheden regelt, zonder deze bevoegdheden nader in te vullen.<sup>123</sup> De wetgever zou daarin ook kunnen voorzien door art. 102a Pw nader uit te werken. Door de regeling van de 'opdracht' van sociale partners aan pensioenfondsen te verduidelijken, biedt deze mogelijkheid ruimte om af te spreken of – en hoe – sociale partners invloed hebben op wijziging van de pensioenregeling.<sup>124</sup> Als de wetgever zou besluiten de regeling uit art. 102a Pw nader in te vullen, zou hij het verband met de overeenkomst van opdracht (art. 7:400 e.v. BW) moeten verduidelijken.<sup>125</sup>

122 Doch niet gelijk aan de huidige situatie. In de huidige situatie is de onderlinge verhouding tussen sociale partners en pensioenfondsen ongeregeld. Hierdoor is onduidelijk of en hoe deze onderlinge verhouding in een concreet geval kan (of: moet) worden vormgegeven. Vgl paragraaf 2, 3.4 en 4.4. In dit voorstel blijft de verhouding niet ongeregeld, maar faciliteert de wetgever de kaders waarbinnen sociale partners en bedrijfstakpensioenfondsen hun onderlinge verhouding kunnen regelen.

123 Vgl. de structuur voor niet-verplichtgestelde pensioenuitvoerders ex. art. 25 lid 1 onder e Pw.

124 Alternatief kan op nadere invulling van art. 102a Pw door rechtspraak en literatuur worden gewacht. Het nadeel hiervan is dat de invulling van art. 102a Pw in de voorzienbare toekomst onduidelijk blijft.

125 In het bijzonder de instructiebevoegdheid voor de opdrachtgever uit art. 7:402 BW.

## OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- 1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)  
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk
- 2 Langlevenrisico in collectieve pensioencontracten (2011)  
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter
- 3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)  
Theo Nijman en Lans Bovenberg
- 4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)  
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser
- 5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)  
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries
- 6 The design of European supervision of pension funds (2012)  
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans
- 7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)  
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan
- 8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)  
Marika Knoef, Rob Alessie en Adriaan Kalwij
- 9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)  
Theo Nijman en Bas Werker
- 10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)  
Frank de Jong en Peter Schotman
- 11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)  
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
- 12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen
- 13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)  
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout
- 14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)  
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman
- 15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)  
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke
- 16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)  
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele
- 17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)  
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)  
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Kojien
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)  
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert

- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)  
Seraas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)  
Kees de Vaan, Daniele Fano, Herialt Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)  
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)  
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)  
Marieke Knoef, Jim Been, Rob Alessie, Koen Caminada, Kees Goudswaard, and Adriaan Kalwij
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)  
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)  
Jan Bonenkamp, RYanne Cox en Marcel Lever
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)  
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)  
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)  
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)  
Marieke Knoef, Arjen Hussem, Arjan Soede en Jochem de Bresser
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)  
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)  
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)  
Jijia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)  
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)  
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)  
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh
- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)  
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzì Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)  
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)  
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)  
Marieke Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)  
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)  
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)  
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)  
Lans Bovenberg, RYanne Cox and Stefan Lundbergh

- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)  
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)  
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofiel-meting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)  
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)  
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)  
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioen-documenten: een gebruikersstudie (2016)  
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)  
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)  
Manuel García-Huitrón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)  
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)  
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)  
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marike Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)  
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets
- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)  
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)  
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)  
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)  
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)  
Mauro Mastrogiacomio
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)  
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)  
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)  
Marieke Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath

- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)  
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)  
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)  
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)  
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)  
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)  
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman
- 75 Polderen over het pensioenstelsel. Het debat tussen de sociale partners en de overheid over de oudedagvoorzieningen in Nederland, 1945–2000 (2017)  
Paul Brusse
- 76 Van uitkeringsovereenkomst naar PPR (2017)  
Mark Heemskerk, Kees Kamminga, René Maatman en Bas Werker
- 77 Pensioenresultaat bij degressieve opbouw en progressieve premie (2017)  
Marcel Lever en Sander Muns
- 78 Bestedingsbehoeften bij een afnemende gezondheid na pensionering (2017)  
Lieke Kools en Marike Knoef
- 79 Model Risk in the Pricing of Reverse Mortgage Products (2017)  
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg, Hans Schumacher, Lei Shu and Lieke Werner
- 80 Expected Shortfall voor toezicht op verzekeraars: is het relevant? (2017)  
Tim Boonen
- 81 The Effect of the Assumed Interest Rate and Smoothing on Variable Annuities (2017)  
Anne G. Balter and Bas J.M. Werker
- 82 Consumer acceptance of online pension investment advice (2017)  
Benedict Dellaert, Bas Donkers and Carlos Lourenço
- 83 Individualized life-cycle investing (2017)  
Gréta Oleár, Frank de Jong and Ingmar Minderhoud
- 84 The value and risk of intergenerational risk sharing (2017)  
Bas Werker
- 85 Pensioenwensen voor en na de crisis (2017)  
Jochem de Bresser, Marike Knoef en Lieke Kools
- 86 Welke vaste dalingen en welk beleggings-beleid passen bij gewenste uitkeringsprofielen in verbeterde premiereregelingen? (2017)  
Johan Bonekamp, Lans Bovenberg, Theo Nijman en Bas Werker
- 87 Inkomens- en vermogensafhankelijke eigen bijdragen in de langdurige ouderenzorg: een levenslopperspectief (2017)  
Arjen Hussem, Harry ter Rele en Bram Wouterse
- 88 Creating good choice environments – Insights from research and industry practice (2017)  
Elisabeth Brüggem, Thomas Post and Kimberley van der Heijden
- 89 Two decades of working beyond age 65 in the Netherlands. Health trends and changes in socio-economic and work factors to determine the feasibility of extending working lives beyond age 65 (2017)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt and Suzan van der Pas
- 90 Cardiovascular disease in older workers. How can workforce participation be maintained in light of changes over time in determinants of cardiovascular disease? (2017)  
Dorly Deeg, E. Burgers and Maaïke van der Noordt
- 91 Zicht op zzp-pensioen (2017)  
Wim Zwinkels, Marike Knoef, Jim Been, Koen Caminada en Kees Goudswaard



- 92 Return, risk, and the preferred mix of PAYG and funded pensions (2017)  
Marcel Lever, Thomas Michielsen and Sander Muns
- 93 Life events and participant engagement in pension plans (2017)  
Matthew Blakstad, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 94 Parttime pensioneren en de arbeidsparticipatie (2017)  
Raymond Montizaan
- 95 Keuzevrijheid in pensioen: ons brein wil niet kiezen, maar wel gekozen hebben (2018)  
Walter Limpens en Joyce Vonken
- 96 Employability after age 65? Trends over 23 years in life expectancy in good and in poor physical and cognitive health of 65–74-year-olds in the Netherlands (2018)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk, Hannie Comijs and Martijn Huisman
- 97 Loslaten van de verplichte pensioenleeftijd en het organisatieklimaat rondom langer doorwerken (2018)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens en Harry van Dalen
- 98 Overgangseffecten bij introductie degressieve opbouw (2018)  
Bas Werker
- 99 You're invited – RSVP! The role of tailoring in incentivising people to delve into their pension situation (2018)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij en Leo Lentz
- 100 Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen (2018)  
Jonneke Bolhaar en Daniël van Vuuren
- 101 Naar een model voor pensioencommunicatie (2018)  
Leo Lentz, Louise Nell en Henk Pander Maat
- 102 Tien jaar UPO. Een terugblik en vooruitblik op inhoud, doelen en effectiviteit (2018)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 103 Health and household expenditures (2018)  
Raun van Ooijen, Jochem de Bresser en Marike Knoef
- 104 Keuzevrijheid in de uitkeringsfase: internationale ervaringen (2018)  
Marcel Lever, Eduard Ponds, Rik Dillingh en Ralph Stevens
- 105 The move towards riskier pension products in the world's best pension systems (2018)  
Anne G. Balter, Malene Kallestrup-Lamb and Jesper Rangvid
- 106 Life Cycle Option Value: The value of consumer flexibility in planning for retirement (2018)  
Sonja Wendel, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 107 Naar een duidelijk eigendomsbegrip (2018)  
Jop Tangelder
- 108 Effect van stijging AOW-leeftijd op arbeidsongeschiktheid (2018)  
Rik Dillingh, Jonneke Bolhaar, Marcel Lever, Harry ter Rele, Lisette Swart en Koen van der Ven
- 109 Is de toekomst gearriveerd? Data science en individuele keuzemogelijkheden in pensioen (2018)  
Wesley Kaufmann, Bastiaan Starink en Bas Werker
- 110 De woontevredenheid van ouderen in Nederland (2018)  
Jan Rouwendal
- 111 Towards better prediction of individual longevity (2018)  
Dorly Deeg, Jan Kardaun, Maaïke van der Noordt, Emiel Hoogendijk en Natasja van Schoor
- 112 Framing in pensioenkeuzes. Het effect van framing in de keuze voor beleggingsprofiel in DC-plannen naar aanleiding van de Wet verbeterde premieregeling (2018)  
Marijke van Putten, Rogier Potter van Loon, Marc Turlings en Eric van Dijk
- 113 Working life expectancy in good and poor self-perceived health among Dutch workers aged 55–65 years with a chronic disease over the period 1992–2016 (2019)  
Astrid de Wind, Maaïke van der Noordt, Dorly Deeg and Cécile Boot
- 114 Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison (2019)  
Ellen Dingemans and Kène Henkens

- 115 Is additional indebtedness the way to increase mortgage–default insurance coverage? (2019)  
Yeorim Kim, Mauro Mastrogiacomio, Stefan Hochguertel and Hans Bloemen
- 116 Appreciated but complicated pension Choices? Insights from the Swedish Premium Pension System (2019)  
Monika Böhnke, Elisabeth Brügggen and Thomas Post
- 117 Towards integrated personal financial planning. Information barriers and design propositions (2019)  
Nitesh Bharosa and Marijn Janssen
- 118 The effect of tailoring pension information on navigation behavior (2019)  
Milena Dinkova, Sanne Elling, Adriaan Kalwij and Leo Lentz
- 119 Opleiding, levensverwachting en pensioenleeftijd: een vergelijking van Nederland met andere Europese landen (2019)  
Johan Mackenbach, José Rubio Valverde en Wilma Nusselder
- 120 Giving with a warm hand: Evidence on estate planning and bequests (2019)  
Eduard Suari–Andreu, Raun van Ooijen, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
- 121 Investeren in menselijk kapitaal: een gecombineerd werknemers– en werkgeversperspectief (2019)  
Raymond Montizaan, Merlin Nieste en Davey Poulissen
- 122 The rise in life expectancy – corresponding rise in subjective life expectancy? Changes over the period 1999–2016 (2019)  
Dorly Deeg, Maaïke van der Noordt, Noëlle Sant, Henrike Galenkamp, Fanny Janssen and Martijn Huisman
- 123 Pensioenaanvullingen uit het eigen woningbezit (2019)  
Dirk Brounen, Niels Kortleve en Eduard Ponds
- 124 Personal and work–related predictors of early exit from paid work among older workers with health limitations (2019)  
Nils Plomp, Sascha de Breij and Dorly Deeg
- 125 Het delen van langlevensrisico (2019)  
Anja De Waegenaere, Agnes Joseph, Pascal Janssen en Michel Vellekoop
- 126 Maatwerk in pensioencommunicatie (2019)  
Sanne Elling en Leo Lentz
- 127 Dutch Employers’ Responses to an Aging Workforce: Evidence from Surveys, 2009–2017 (2019)  
Jaap Oude Mulders, Kène Henkens and Hendrik P. van Dalen
- 128 Preferences for solidarity and attitudes towards the Dutch pension system – Evidence from a representative sample (2019)  
Arno Riedl, Hans Schmeets and Peter Werner
- 129 Deeltijdpensioen geen wondermiddel voor langer doorwerken (2019)  
Henk–Wim de Boer, Tunga Kantarcı, Daniel van Vuuren en Ed Westerhout
- 130 Spaarmotieven en consumptiegedrag (2019)  
Johan Bonekamp en Arthur van Soest
- 131 Substitute services: a barrier to controlling long–term care expenditures (2019)  
Mark Kattenberg and Pieter Bakx
- 132 Voorstel keuzearchitectuur pensioensparen voor zelfstandigen (2019)  
Jona Linde
- 133 The impact of the virtual integration of assets on pension risk preferences of individuals (2019)  
Sesil Lim, Bas Donkers en Benedict Dellaert
- 134 Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (2019)  
Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens and Jaap Oude Mulders
- 135 Compensatie bij afschaffing doorsnee–systematiek (2019)  
Dick Boeijen, Chantal de Groot, Mark Heemskerk, Niels Kortleve en René Maatman
- 136 Debt affordability after retirement, interest rate shocks and voluntary repayments (2019)  
Mauro Mastrogiacomio

- 137 Using social norms to activate pension plan members: insights from practice (2019)  
Joyce Augustus-Vonken, Pieter Verhallen, Lisa Brügggen and Thomas Post
- 138 Alternatieven voor de huidige verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen (2020)  
Erik Lutjens en Fieke van der Lecq
- 139 Eigen bijdrage aan ouderenzorg (2020)  
Pieter Bakx, Judith Bom, Marianne Tenand en Bram Wouterse
- 140 Inrichting fiscaal kader bij afschaffing doorsneesystematiek (2020)  
Bastiaan Starink en Michael Visser
- 141 Hervorming langdurige zorg: trends in het gebruik van verpleging en verzorging (2020)  
Pieter Bakx, Pilar Garcia-Gomez, Sara Rellstab, Erik Schut en Eddy van Doorslaer
- 142 Genetic health risks, insurance, and retirement (2020)  
Richard Karlsson Linnér and Philipp D. Koellinger
- 143 Publieke middelen voor particuliere ouderenzorg (2020)  
Arjen Hussem, Marianne Tenand en Pieter Bakx
- 144 Emotions and technology in pension service interactions: Taking stock and moving forward (2020)  
Wiebke Eberhardt, Alexander Henkel en Chantal Hoet
- 145 Opleidingsverschillen in levensverwachting: de bijdrage van acht risicofactoren (2020)  
Wilma J. Nusselder, José Rubio Valverde en Johan P. Mackenbach
- 146 Shades of Labor: Motives of Older Adults to Participate in Productive Activities (2020)  
Sonja Wendel and Benedict Dellaert
- 147 Raising pension awareness through letters and social media: Evidence from a randomized and a quasi-experiment (2020)  
Marika Knoef, Jim Been and Marijke van Putten
- 148 Infographics and Financial Decisions (2020)  
Ruben Cox and Peter de Goeij
- 149 To what extent can partial retirement ensure retirement income adequacy? (2020)  
Tunga Kantarcı and Jochem Zweerink
- 150 De steun voor een 'zwareberoepenregeling' ontleed (2020)  
Harry van Dalen, Kène Henkens en Jaap Oude Mulders
- 151 Verbeteren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tot aan pensioen: literatuuroverzicht, inzichten uit de praktijk en de rol van pensioenuitvoerders (2020)  
Peter Lapperre, Henk Heek, Pascal Corten, Ad van Zonneveld, Robert Boulogne, Marieke Koeman en Benedict Dellaert
- 152 Betere risicospreiding van eigen bijdragen in de verpleeghuiszorg (2020)  
Bram Wouterse, Arjen Hussem en Rob Aalbers
- 153 Doorbeleggen met garanties? (2020)  
Roderick Molenaar, Peter Schotman, Peter Dekkers en Mark Irwin
- 154 Differences in retirement preferences between the self-employed and employees: Do job characteristics play an explanatory role? (2020)  
Marleen Damman, Dieuwke Zwier en Swenne G. van den Heuvel
- 155 Do financial incentives stimulate partially disabled persons to return to work? (2020)  
Tunga Kantarcı and Jan-Maarten van Sonsbeek
- 156 Wijzigen van de bedrijfstakpensioenregeling: tussen pensioenfondsbestuur en sociale partners (2020)  
J.R.C. Tangelder



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:  
Netspar  
Telefoon 013 466 2109  
E-mail [info@netspar.nl](mailto:info@netspar.nl)  
[www.netspar.nl](http://www.netspar.nl)

Juli 2020