

Kernvraag op European Pension Debate 2009:

Waar valt het beste een pan-Europees pensioenfonds te vestigen?

Op vrijdag 3 april jl. vond alweer voor de zesde keer het European Pension Debate plaats, georganiseerd door het CompetenceCentre for Pension Research van de Universiteit van Tilburg, deze keer in samenwerking met de Kring van Pensioenspecialisten. Tijdens het debat stond de vraag centraal wat de optimale vestigingsplaats voor een pan-Europees pensioenfonds is. Tal van sprekers uit het bedrijfsleven, consultancy, pensioenuitvoerders en vertegenwoordigers van de vier grote 'pensioenlanden' probeerden deze vraag te beantwoorden. Een verslag.¹



Erik Schouten

Drs. E.A.P. Schouten is fiscalist bij Aegon Adfis (Adviesgroep Juridische en Fiscale Zaken) en Aegon Global Pensions en is tevens verbonden aan het CompetenceCentre for Pension Research van de Universiteit van Tilburg

De visie van een pensioenfondsbestuurder

Als eerste spreker laat Peter Borgdorff, directeur van het Nederlandse pensioenfonds Zorg & Welzijn, weten dat binnen zijn fonds pan-Europese vraagstukken, alsook de vraag waar een pan-Europees pensioenfonds zou moeten zijn gevestigd, niet bovenaan de prioriteitenlijst staan. Zijn fonds heeft momenteel andere zaken aan het hoofd en het laat zich raden dat de kredietcrisis daar alles mee te maken heeft. Waarna hij een uiteenzetting geeft van de maatregelen die in verband daarmee worden getroffen. Zijn grootste zorg is eigenlijk hoe het vertrouwen dat mensen in het pensioenfonds hadden en nu zijn kwijtgeraakt, weer valt terug te winnen.

In Europa wordt druk gediscussieerd over de Solvency II-richtlijn voor verzekeraars. Borgdorff denkt dat pensioenfonds niet onder deze richtlijn zullen gaan vallen. Eerder verwacht hij een apart solvency framework voor pensioenfonds. Harmonisatie van solvencyvereisten vindt hij prima, maar daarbij moet wel rekening worden gehouden met nationale verschillen. Voor wat betreft de rol van bedrijfstakpensioenfonds in Europa: Zorg & Welzijn heeft in elk geval geen ambitie om grensoverschrijdend te gaan werken. Daar is de Nederlandse situatie te specifiek voor.

Onderzoek naar de favoriete pensioenlanden

Professor Ton Daniels, partner bij de Nederlandse tak van Ernst & Young, presenteert vervolgens de resultaten van een onderzoek van zijn organisatie naar de verschillen en overeenkomsten tussen enkele landen die zich als optimale vestigingsplaats voor een pan-Europees pensioenfonds profileren,

¹ Alle presentaties van het European Pension Debate 2009 zijn te downloaden via www.uvt.nl/ccp/epd.

te weten België, Ierland, Luxemburg, Nederland en Groot-Brittannië. Hij begint met een overzicht van de stand van zaken. De focus is momenteel vooral gericht op asset management. Zo vindt er steeds meer *asset pooling* plaats door ondernemingspensioenfondsen. Dit gebeurt vooral in Ierland, Luxemburg en Nederland. De regimes van deze landen zijn vergelijkbaar, waardoor het kostenaspect de doorslag kan geven.

Daniels ziet de ontwikkeling van pan-Europese pensioenfondsen in drie stappen. Eerst wordt het asset management gecentraliseerd (asset pooling) en vervolgens de andere diensten (pensioenadministratie, communicatie, risicomangement, ALM-studies en asset allocatie). Ten slotte worden de pensioenverplichtingen samengebracht.

Daniels trekt uit het onderzoek de volgende conclusies. De onderzochte landen hebben vergelijkbare juridische regimes voor asset pooling. De solvencyvereisten van de diverse landen zijn echter moeilijk vergelijkbaar. België en Luxemburg hebben op de pan-Europese pensioenmarkt een voorsprong door hun specifieke pensioeninstellingen. Nederland ligt duidelijk op achterstand. Ierland heeft de focus gelegd op asset pooling en asset management. En de verschillen in BTW-regimes zijn aanzienlijk. Ten slotte noemt Daniels de Luxemburgse paraplustructuur een goede mogelijkheid voor de nog te ontwikkelen Nederlandse Algemene Pensioeninstelling (API) om te kunnen voldoen aan het lokale socialeverzekerings- en arbeidsrecht.

De praktijk van een multinational

De volgende spreker, Jos van der Velden, Regional TR Manager Europe/Eurasia van Chevron, vertolkt de visie van een grote multinational op grensoverschrijdende pensioenen. Hij is actief betrokken bij een intern pan-Europees pensioenproject. In de ideale situatie wil de werkgever licht en flexibel toezicht, hetgeen in de praktijk zeker niet altijd het geval is. De werknemersvertegenwoordiging in het pensioenfonds is idealiter gemotiveerd en heeft de juiste kennis en instelling. Dat blijkt ook tegen te vallen. En ook de pensioenuitvoerder is niet altijd even competent, gemotiveerd en zelfwerkzaam. Ten slotte is in de ideale situatie sprake van een effectieve financiële regelgeving en wereldwijde uniforme accounting standaarden.

Volgens Van der Velden moet er nog een hoop gebeuren. De oudere werkmaatschappijen van Chevron hebben veelal nog eindloonregelingen. De meeste daarvan worden momenteel gesloten voor nieuwe deelnemers en soms opgeheven. In plaats hiervan komen DC-regelingen, zoals dat bij nieuwere werkmaatschappijen al bijna standaard is. Van der Velden verwacht dat er een einde komt aan eindloonregelingen, omdat deze te genereus, te duur en te risicovol zijn. Chevron bekijkt de mogelijkheden van een pan-Europees pensioenfonds, maar dat lijkt nog ver weg.

Twee basisbehoeften zijn wetgeving die zorgt voor voldoende bescherming voor werknemers en een toezicht-houder die openstaat voor overleg en samenwerking

Landenpresentaties

Na deze drie sprekers geven vertegenwoordigers van vier landen die zich profileren als beste vestigingsplaats voor een pan-Europees pensioenfonds, een korte presentatie. Brendan Kennedy (chief executive The Pensions Board, Ierland) bijt het spits af. Hij verwacht dat de discussie over een optimale vestigingsplaats vooral zal gaan over nieuwe pensioenregelingen. Er zijn eigenlijk maar twee basisbehoeften bij het oprichten van een pan-Europees pensioenfonds. Dat zijn wetgeving die zorgt voor voldoende bescherming voor werknemers en een toezicht-houder die openstaat voor overleg en samenwerking. Vervolgens komt de vraag aan de orde welk land de beste pensioeninfrastructuur heeft. Denk hierbij aan een pensioenbedrijfstaking met gespecialiseerde pensioen- en beleggingskennis. En uiteraard vindt Kennedy dat zijn land aan deze criteria voldoet.

Gerd Gebhard (directeur Pecoma, Luxemburg) meent met evenveel overtuiging dat Luxemburg de beste vestigingsplaats is. Wat beheer van beleggingen betreft, staat zijn land met een belegd vermogen van € 1572 miljard op de eerste plaats in Europa. En er zijn achttien pan-Europese pensioenfondsen gevestigd. Niet veel, maar dan moeten we wel bedenken dat er in heel Europa nog maar circa zeventig pensioenfondsen grensoverschrijdend actief zijn. Voor zowel DB- als DC-regelingen heeft Luxemburg specifieke pensioeninstellingen en voorts gunstige fiscale regelingen en een flexibele, maar strikte toezicht-houder. Ook zijn er in Luxemburg vele nationaliteiten werkzaam, die daardoor klanten van over de hele wereld kunnen bedienen.

Lut Sommerijns (secretaris-generaal BVPI-ABIP, België) geeft de volgende redenen om voor België te kiezen. Haar land heeft een flexibel juridisch en prudentieel raamwerk en een aantrekkelijk belastingregime. Hierbij moet 'flexibel' niet worden verward met 'weinig controle' of 'zwak'. Een Belgisch pan-Europees pensioenfonds – Organisme voor de Financiering van Pensioenen (OFP) – kan eenvoudig worden opgericht met de mogelijkheid van bijvoorbeeld werknemersvertegenwoordiging.

Als laatste geeft Robin Fransman (adjunct-directeur Holland Financial Centre, Nederland) drie redenen waarom Nederland de beste locatie voor een pan-Europees pensioenfonds is: pensioeninstelling,

kennis en vertrouwen. Voor wat betreft de pensioeninstelling zijn er verschillende mogelijkheden. De PPI en API zijn in oprichting. Door het Fonds voor Gemene Rekening kan asset pooling op een concurrerende manier worden uitgevoerd. En Nederland heeft meer dan voldoende kennis en ervaring op pensioengebied; enkele van de grootste pensioenfondsen ter wereld zijn hier gevestigd.

Een ander voordeel is het strikte Financieel Toezichtskader (FTK). Want pensioen gaat over vertrouwen. Dit vertrouwen heeft de laatste tijd sterke klappen opgelopen, niet in het minst door toedoen van Ierland en Groot-Brittannië. Nederland is volgens Fransman slachtoffer geworden van het zogenoemde *regulatory arbitrage*. Zo kan in Ierland binnen vijf dagen een uitspraak worden verwacht over het uitvoeren van de meest ingewikkelde pensioenregelingen.

In de daarop volgende discussie benadrukken alle vier dat vertrouwen een zeer belangrijke factor is. Even unaniem zijn ze in hun ontkenning dat er sprake is van een 'race to the bottom' waarbij de werknemers de verliezers zijn. Volgens Sommerijns is de inhoud van de pensioenregeling de verantwoordelijkheid van de sociale partners. Zij verwacht dat de Europese Commissie zal optreden als er werkelijk een race to the bottom zal optreden. Bestaande pensioenregelingen zullen niet zo eenvoudig de grens overgaan. De werknemers moeten immers toestemmen in deze verhuizing. Wanneer de werknemersbescherming minder wordt, zal deze toestemming niet worden gegeven.

Een van de redenen voor het vervangen van eindloonregelingen door DC-regelingen, zo kon worden opgetekend, is te vinden in te zware beschermingsmaatregelen. Dit levert dusdanige kosten en risico's voor de werkgever op dat hij zich gedwongen voelt om deze regelingen niet meer aan te bieden en de bestaande plannen te sluiten. Zo wordt het kind met het badwater weggegooid en bereikt de wetgever het tegendeel van wat hij had willen bereiken.

Bestaande pensioenregelingen zullen niet zo eenvoudig de grens overgaan. De werknemers moeten immers toestemmen in deze verhuizing

Griekenland als vestigingsplaats?

Bij wijze van intermezzo komt professor Konstantinos Kremalis (Universiteit van Athene en Kremalis Law Firm, Griekenland) verkondigen dat ook Griekenland een goede vestigingsplaats is. Misschien wel geen 'first mover' qua specifieke wetgeving vanuit West-Europees perspectief, maar mogelijk wel een interessante speler vanuit een andere (geografische)

benadering. Daartoe geeft hij een schets van het pensioenklimaat in Griekenland. Omdat de eerste pijler wordt versoberd, ontstaan mogelijkheden in de tweede pijler. De toezichthouder valt onder het ministerie van Sociale Zaken en niet, zoals in veel andere landen, onder het ministerie van Financiën. De toezichthouder kan wetgeving voorstellen op het gebied van sociale zekerheid.

Schaalvoordelen en een gunstig toezichtsregime zijn van belang, maar niet doorslaggevend

Theorie ontmoet praktijk

Drie consultants, afkomstig uit België, Ierland en Nederland, vertellen vervolgens over hun ervaringen met pan-Europese pensioeninstellingen. Volgens An van Damme (Claeys & Engels, België) hebben multinationals wel degelijk interesse in pan-Europese pensioenoplossingen. Maar waarom zouden ze kiezen voor een pan-Europees pensioenfonds? Schaalvoordelen en een gunstig toezichtsregime zijn van belang, maar niet doorslaggevend. Belangrijke aspecten zijn het verminderen van (de kosten van) administratie en meer grip krijgen op de governance van de pensioenregelingen binnen het bedrijf. Erg aantrekkelijk zijn voorts de mogelijkheden om een grensoverschrijdende pensioenregeling voor expats op te zetten en om uitbreidingen in Zuid- en Oost-Europa bij één pensioenuitvoerder onder te brengen.

Van Damme onderscheidt drie gradaties in het opzetten van een pan-Europees pensioenfonds. Allereerst het opzetten van een dergelijk fonds voor toekomstige pensioenaanspraken van expats. Vervolgens het opzetten van een fonds voor toekomstige pensioenaanspraken voor alle deelnemers en ten slotte het omzetten van bestaande pensioenfondsen, hetgeen omzetting van alle verplichtingen en bezittingen inhoudt. Werknemersvertegenwoordigers (vakbonden) moeten eerst worden overtuigd van nut en noodzaak van een dergelijke stap.

Volgens Van Damme is de eerste fase momenteel het meest realistisch. Ze geeft een voorbeeld uit de praktijk. Een Belgische OFP wordt opgericht om een DC-regeling voor expats uit te voeren. De thuislanden zijn diverse landen in Zuid- en Oost-Europa. Om de OFP op te richten, is eerst een algemene inhoud van de pensioenregeling opgesteld, aangevuld met specifieke bijlagen met de toepasselijke socialezekerheids- en arbeidswetgeving van de verschillende thuislanden. In de uitvoering komen verschillende problemen aan de orde. Zo is het in Spanje vanwege antidiscriminatiewetgeving erg moeilijk om een pensioenregeling voor expats op te stellen. In Polen moet minimaal 50% van alle werknemers akkoord gaan met een collectieve pensioenregeling, ook in deze situatie. Andere problemen hebben betrekking

op het combineren van gegevens van reeds opgebouwde pensioenen die elders zijn ondergebracht, verplichtingen om in de eigen taal te communiceren, het ontbreken van enige samenhang in het sociale-zekerheids- en arbeidsrecht van de verschillende landen en de onduidelijkheid wanneer er sprake is van een tweede of derde pijler.

Paul Kelly (Towers Perrin, Ierland) schetst de redenen voor Intel (VS) om Ierland te kiezen als vestigingsplaats voor een pan-Europees pensioenfonds. Dat land heeft de pensioenfondsrichtlijn snel geïmplementeerd en een pan-Europees pensioenfonds is eenvoudig op te zetten, althans vanuit juridisch en fiscaal oogpunt. De overheid biedt sterke ondersteuning; er is een pan-Europese pensioen taskforce die rechtstreeks aan de premier rapporteert. Vanuit fiscaal perspectief zijn er open grenzen. Er is een goed ontwikkelde pensioenbedrijfstaking, inclusief asset pooling met de juiste wetgeving, kennis en ervaring. Daarnaast heeft Intel een aantal fabrieken in Ierland gevestigd. In het pensioenfonds zijn vier secties aangebracht: Ierland, Groot-Brittannië, Polen en Hongarije. Mogelijke toevoegingen op termijn zijn Turkije, Egypte en Rusland.

Jacqueline Lommen (Hewitt Associates, Nederland) gaat ten slotte kort in op de achtergrond van de pensioenfondsrichtlijn, de evaluatie van de richtlijn en de solvencyvereisten die per lidstaat verschillen. Volgens haar moet er niet alleen naar

buffers worden gekeken; andere landen hebben ook zo hun methoden om zekerheid voor deelnemers en pensioengerechtigden te creëren. Zo kan een werkgever aansprakelijk worden gesteld voor tekorten in het fonds en worden gedwongen om bij te storten, of kan er sprake zijn van een pensioengarantiefonds. Redenen om te kiezen voor pan-Europese pensioenfonds zijn divers. Zo kan voor de financieel directeur de behoefte aan controle over operationele risico's, efficiencyvoordeel en kostenbesparingen bepalend zijn.

Lang niet altijd zullen alle stakeholders enthousiast zijn over het oprichten van een pan-Europees pensioenfonds. Er moet sprake zijn van een win-win situatie voordat bijvoorbeeld de werknemers meegaan in het besluit om een dergelijk pensioenfonds op te richten. Volgens Lommen is maar eenderde van alle problemen toe te rekenen aan technische (fiscale of juridische) problemen. Voor de rest zijn het 'zachte' problemen. De reden om te kiezen voor een vestigingsplaats is niet het land met de laagste solvencyvereisten. Andere criteria zijn de governancevereisten, de flexibiliteit van de pensioeninstelling, de ondersteuning van de overheid en de beschikbaarheid van kennis en ervaring. Het belangrijkste zijn de cliëntspecifieke factoren, een duidelijke business case en transparante communicatie. Dit alles leidt tot maatwerkoplossingen.

■ TEN SLOTTE

De vraag wat de optimale vestigingsplaats voor een pan-Europees pensioenfonds is, valt niet eenduidig te beantwoorden, zo blijkt na een dag vol discussie. Men is het erover eens dat niet één land de exclusieve voorkeur verdient. Tal van uiteenlopende redenen bepalen uiteindelijk op welk land de keus zal vallen. Zo moet het juridische en fiscale kader aan minimale eisen voldoen en moet het land een goed ontwikkelde pensioensector hebben. De regels met betrekking tot solvency blijken geen doorslaggevende reden te zijn om te kiezen voor een vestigingsplaats. Actieve ondersteuning van de overheid en van de toezichthouder worden als een belangrijk aspect genoemd. Verder moet de culturele achtergrond van de werkgever en werknemers passen bij het land van vestiging. Zo zal een Amerikaans bedrijf veelal kiezen voor Ierland en een Duitstalig bedrijf wellicht voor Luxemburg. Ten slotte hebben de werknemers ook een belangrijke rol in de keuze van de vestigingsplaats. ●