



Werkgroep Toekomst Nederlands Pensioenstelsel (TNP)

Notitie van de subgroep TNP - Uitvoering

Deze notitie is samengesteld door onder meer:

- Bob Neijenhuis (voorzitter)
- John Westenbrink (vicevoorzitter)
- Max Bogaard
- Ruud Derksen
- Olaf Dreierink
- Ambika Gangapersadsing
- Arjan van de Griend
- Ben Ivar Kolster
- Jan Peters Sengers

De werkgroep wordt gefaciliteerd door de Kring van Pensioenspecialisten (KPS).

De KPS deelnemers zijn allen deelnemer op persoonlijke titel. Daardoor kan deze notitie niet gezien worden als een 'KPS-visie' noch vertegenwoordigt zij automatisch de visie of het standpunt van de *afzonderlijke* deelnemers aan de werkgroep.

Het bestuur van de KPS heeft kennis genomen van de inhoud van deze notitie, het kan zich daarin vinden en onderschrijft het belang van de inbreng.

November 2009

KPS Toekomst Nederlands Pensioenstelsel, subgroep "Pensioenuitvoering"

Inleiding

Belangrijkste taak van pensioenuitvoerders is de veiligstelling van pensioen. Daarna volgt het streven naar een zo hoog mogelijke pensioenuitkomst tegen een zo laag mogelijke prijs, gegeven de uit te voeren pensioenovereenkomst. Vanuit deze twee kerntaken komen wij in deze notitie met een opsomming van onderling samenhangende verbeterpunten en aanbevelingen voor aanpassing van het huidige uitvoeringsmodel.

Verbeterpunten

1. Een terzake kundig én onafhankelijk bestuur.

Het bestuur van een pensioenuitvoerder (pensioenfonds of pensioenverzekeraar) dient te bestaan uit onafhankelijke, terzake kundige personen, die onafhankelijk opereren van de sociale partners en hun achterbannen (werkgeversorganisaties, vakbonden). Deze bestuurders functioneren op basis van gelijkwaardigheid, zonder last of ruggespraak.¹ Benoeming van pensioenfondsbestuurders vindt plaats door werkgever en werknemers gezamenlijk, op basis van gelijk stemrecht.

Door een scherper onderscheid te maken tussen de totstandkoming en onderhandeling van de pensioenovereenkomst (sociale partners) en de uitvoering daarvan (professionals) ontstaat er als vanzelf meer focus op de efficiëntie en kwaliteit van de uitvoering. Werkgevers en werknemers kunnen zich kritischer opstellen ten aanzien van de door het pensioenfondsbestuur te leveren prestatie als ze er zelf geen deel van uitmaken, net zoals dat tegenover verzekeraars het geval is. Een onafhankelijk en professioneel bestuur is beter in staat om alle bij het pensioenfonds betrokken aanspraak- en pensioengerechtigden het gevoel te geven dat hun belangen op evenwichtige wijze worden behartigd.²

Professionele³ bestuurders kunnen beter worden aangesproken op het eigen functioneren, en hun eindverantwoordelijkheid in geval van uitbesteding. Professioneel bestuur is een stimulans voor meer efficiency en schaalvergroting. Diegenen die nu het pensioenfondsbestuur vormen kunnen worden opgeleid tot efficiënte toezichthouder op een professioneel en echt verantwoordelijk pensioenfondsbestuur. Dat is een taak die voor de stakeholders beter te dragen is. Het inefficiënte opleiden van steeds weer nieuwe pensioenfondsbestuurders die het besturen van een fonds als nevenfunctie hebben, kan vervallen. Toezicht kan gebeuren door één toezichthoudend orgaan, waarin in ieder geval het verantwoordingsorgaan en de deelnemersraad en mogelijk ook het nu bestaande interne toezicht kunnen opgaan. Zo wordt de structuur eenvoudiger en effectiever.

¹ Dit is op dit moment een minder sterk punt van m.n. ondernemingspensioenfondsen waar de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting nemen vanuit een bepaalde functie of hoedanigheid binnen het bedrijf (afhankelijkheidsrisico) en bedrijfstakpensioenfondsen waarbij de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting nemen van uit een bepaalde functie (vakbond en branche) of hoedanigheid binnen de sector.

² Dit komt omdat zoveel mogelijk zaken die een belangenafweging nodig maken, zijn verplaatst naar de tafel waar de pensioenovereenkomst tot stand komt. Speciale aandacht is nodig voor de bescherming van de rechtspositie van gepensioneerden.

³ Met "professionele" bestuurders bedoelen wij niet bestuurders die het besturen van een fonds als beroep / vak hebben, maar de bestuurder die zich niet met "pensioenpolitiek" behoeft bezig te houden en zich dus kan focussen op de best mogelijke uitvoering binnen de door de stakeholders geschetste kaders.

2. Sta alleen expliciete pensioencontracten toe.

Vooruitlopend op de resultaten van het onderzoek van de door Donner ingestelde commissie naar het beleggingsbeleid en het risicobeheer van pensioenfondsen is de subgroep van mening dat de 2^e pensioen crisis in 6 jaar aantoont dat impliciete pensioencontracten teveel ruimte laten voor een beleggingsbeheer en risicomanagement dat te weinig expliciet aansluit op de wensen van de stakeholders. Zaken als pensioenambitie, pensioenfinanciering en -opbouw, solidariteit tussen generaties, (wijze van) korting van pensioenaanspraken, zijn van dermate belang voor de deelnemers dat deze dienen geëxpliciteerd te worden in de pensioenovereenkomst én als afgeleide daarvan de uitvoeringsovereenkomst. Daarbij hoort een beperkte contractduur. Gebeurt dat niet, dan dreigt het pensioenstelsel zijn draagkracht te verliezen. Dergelijke zaken moeten voor pensioenuitvoerders min of meer mechanisch worden toegepast en niet worden beslist. Dit komt de transparantie ten goede en biedt een duidelijk kader voor het verantwoordingsproces tussen bestuur en stakeholders.

3. Hef onderscheid in wetgeving met betrekking tot de aard van de pensioenuitvoerders op.

Er dient te worden gestreefd naar een level playing field waarbij pensioenfondsen en pensioenverzekeraars op gelijke voet met elkaar kunnen concurreren. Het moet verzekeraars worden toegestaan verplicht gestelde bedrijfstakregelingen te verzekeren. (De uitvoeringsinstanties van) pensioenfondsen dienen eenvoudiger vrijwillig aanvullende regelingen aan te kunnen bieden. Ondernemingen die dat willen moeten hun pensioenfondsen zonder nadere voorwaarden kunnen poolen of onder brengen bij één pensioenuitvoerder. Het multi-employer fonds moet er zo snel mogelijk komen, zónder beperkende voorwaarden.

Het begrip pensioenuitvoerder omvat nu zonder noodzaak een verplichte bundeling van een aantal functies:

- de overname van het financiële risico van de werkgever,
- het beheer van het vermogen ten behoeve van de deelnemers,
- de administratie van de pensioenrechten en pensioenaanspraken, en tenslotte
- de communicatie over de pensioenregeling en de pensioenaanspraken.

Naar onze mening zou het mogelijk moeten zijn voor werkgevers deze functies afzonderlijk in te kopen. Het wisselen van verzekeraar vanwege ontevredenheid over één aspect van de dienstverlening is inefficiënt. Ook zou het voor werkgevers mogelijk moeten zijn om bepaalde zaken, zelf te blijven doen, zoals de voorlichting en communicatie.⁴ Unbundling geeft ruimte voor meer specialisatie, concurrentie en efficiency.

⁴ In de praktijk zijn pensioenbureaus regelmatig bemest door personeel van de werkgever, met een ingewikkelde SLA tussen fonds en werkgever die voldoet aan de uitbestedingsregels als gevolg. Dat soort zaken kan dan vervallen.

4. Eén Financieel toetsingskader voor pensioenuitvoerders

Uitgaande van één uniform pensioenbegrip dient de kans op onderdekking voor iedere pensioenuitvoerder gelijk zijn. De deelnemer wenst dezelfde mate van zekerheid onafhankelijk van wie de regeling uitvoert. Het is niet uitlegbaar waarom de kans op onderdekking bij een pensioenfonds anders is dan bij een verzekeraar. Dat betekent één uniform financieel toetsingskader voor alle pensioenuitvoerders.⁵

De essentie van onze opmerking is dat technische gezien een pensioenverzekeraar en een pensioenfonds hetzelfde doen en dat daarom verschillende regimes niet goed verklaarbaar zijn. Wij achten het onwenselijk voor belanghebbenden dat pensioenfonds en verzekeraars andere financiële sturingsmechanismen hebben. Wij zien daarom geen heil in een uitbreiding van het aantal sturingsmiddelen voor pensioenfonds, zoals een flexibele pensioenleeftijd of "sturen op aanspraken", die door sommigen wordt bepleit. Dat zet de deur op naar meer impliciete en onzekere pensioenafspraken.

5. De inhoud van de regeling

Zaken die de inhoud van de overeenkomst zelf betreffen dienen geen onderwerp van onderhandeling te zijn binnen het bestuur van een pensioenuitvoerder. Sociale partners dienen binnen de tweede pijler gemeenschappelijk hun pensioen en indexatieambities alsook de financiering van de regeling af te spreken. Dat het hier gaat om complexe materie is juist een argument om partijen zelf verantwoordelijk te laten zijn voor de vaststelling, juridische documentatie en communicatie daarvan. Taak van de overheid is garant te staan voor een adequate basisvoorziening en zorg te dragen voor een solide financiering daarvan.

6. Eenvoud en consistentie in wet- en regelgeving

De wetgever dient voor invoering van wetgeving strenger te toetsen op de uitvoerbaarheid of relevantie ervan. Sprekend voorbeeld is het toeslagenlabel, waarvan is aangetoond dat de inhoud door de meerderheid van de deelnemers niet wordt begrepen. Waarom het label dan toch invoeren? Bovendien zegt het label niets over de kwaliteit van de pensioenregeling.

Veel wet- en regelgeving is nodeloos ingewikkeld en te gedetailleerd. De wetgever zou voor technisch dure en moeilijk uit te voeren zaken (zoals: het recht op waardeoverdracht, pensioenverevening, de bijspaar- en inhaalruimte, inbouw AOW-franchise) moeten heroverwegen. De overheid kan het pensioenveld en de kennisgroep pensioenen van de belastingdienst vragen om op korte termijn eenvoudiger en dus kostenefficiëntere alternatieven te ontwikkelen.

Subgroep TNP –Pensioenuitvoering

24 september 2009

⁵ Wij willen niet dat pensioenregelingen die door pensioenfonds worden uitgevoerd hierdoor onnodig duur worden. Ook weten wij dat het EU recht voor verzekeraars en pensioenfonds verschilt en dat een nationale aanpak op dit vlak daarom niet gewenst is.