

*Input KPS-werkgroep PFG
op wetsvoorstel
versterking bestuur
pensioenfondsen*

16 maart 2012

Inhoud

Inleiding	3
Verantwoording van deze notitie	4
Aanbevelingen vanuit de werkgroep PFG	5
Wetsvoorstel mist toekomstbestendige lange termijn visie	5
Lange termijn visie aan de hand van een aantal principes	5
Medezeggenschap inzake de pensioenregeling in het arbeidsvoorwaardelijk overleg	7
Uitvoering door professionele financiële onderneming	8

Inleiding

De Kring van Pensioenspecialisten (KPS) acht Pension Fund Governance van groot belang. Daarom heeft KPS een werkgroep Pension Fund Governance (PFG) samengesteld, die zich de afgelopen periode heeft bezig gehouden met de voortgang van de implementatie van Pension Fund Governance.

De werkgroep PFG bestaat uit een gemêleerd gezelschap van deskundigen die op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder meer werkzaam als advocaat, consultant, jurist, bestuurder, directeur, toezichthouder en/of uitvoerder in de pensioensector. De voltallige werkgroep PFG bestaat uit circa 25 deelnemers van de KPS. Teneinde slagvaardig te kunnen werken heeft een kopgroep binnen de werkgroep een notitie voorbereid. Daarna is deze reactie voorgelegd aan de voltallige werkgroep van de KPS.

De reactie van de werkgroep PFG op het wetsvoorstel 'versterking bestuur en de medezeggenschap bij pensioenfondsen' ligt in het verlengde van de in oktober 2010 door de werkgroep uitgebrachte notitie '*Input op consultatie Voorontwerp voor wijziging van de Pensioenwet inzake aanpassing van het bestuursmodel voor pensioenfondsen*'. Eerder, in januari 2010, bracht de werkgroep PFG de notitie uit '*PFG, het kan eenvoudig (en) beter*', met daarin opgenomen de bevindingen van de werkgroep inzake bestuur bij pensioenfondsen en verzekeraars alsmede voorstellen van verbetering. Genoemde notities zijn beschikbaar bij het secretariaat van KPS.

Verantwoording van deze notitie

Deze notitie vormt het resultaat van de discussies die in de werkgroep PFG zijn gevoerd en is gebaseerd op de brede praktijkervaring van de leden van de werkgroep. De aanbevelingen worden gedragen door de leden van de werkgroep, hetgeen niet automatisch betekent dat het de mening van alle individuele leden betreft. KPS streeft naar discussie ten aanzien van pensioentema's. De discussie is belangrijker dan het eindresultaat, dat gezien de achtergrond van de KPS-deelnemers nooit 'de mening van KPS' kan zijn. Het bestuur van KPS heeft kennis genomen van deze notitie, kan zich vinden in de aanpak van de werkgroep en onderkent het belang van de door de werkgroep gedane aanbevelingen.

Deelnemers van de werkgroep die hebben bijgedragen aan deze notitie zijn:

- Mik Breek
- Tom Dimmendaal
- Ambika Gangapersadsing
- Joanne de Graaff
- Ernő Kalmár
- Wim Koeleman (voorzitter)
- Louis Kuypers
- Marianne Meijer-Zaalberg
- Bart Jan van Miltenburg
- Piet Hein Oyens
- Henk-Jan Strang
- John Westerbrink

Aanbevelingen vanuit de werkgroep PFG

Wetsvoorstel mist lange termijn visie

De werkgroep onderschrijft de overwegingen die ten grondslag liggen aan het wetsvoorstel, te weten:

1. versterking van deskundigheid en versteviging van intern toezicht
2. goede vertegenwoordiging van alle risicodragers
3. stroomlijning van taken en organen

De werkgroep is echter van mening dat in het wetsvoorstel een duidelijke lange termijn visie op het instituut pensioenfondsen en de besturing daarvan ontbreekt. Het wetsvoorstel is teveel gebaseerd op de opzet en werkwijze vanuit het verleden. Het stelt kleine ontwikkelstappen voor en biedt pensioenfondsen teveel ruimte voor het maken van eigen keuzes, inclusief de mogelijkheid alles bij het oude te laten.

Daarmee lijkt het wetsvoorstel op het governancemodel zoals dat sinds 2007 van toepassing is. Dit model functioneert in veel gevallen niet goed en is het resultaat van compromissen en historisch gegroeide organen en functies. De werkgroep ziet een sterk veranderende (maatschappelijke) omgeving die vraagt om een andere manier van kijken naar pensioenfondsen en een duidelijke toekomstbestendige visie op het besturen van en toezicht houden op pensioenfondsen. Door nu duidelijke keuzes te maken, is het mogelijk te voorkomen dat binnen enkele jaren weer aanpassingen moeten worden doorgevoerd. De ontwikkelingen gaan immers snel (omvang en aantal van de fondsen en hun zeer grote maatschappelijke betekenis, vergrijzing, ontwikkelingen financiële markten, pensioenakkoord). Daarnaast geeft een duidelijke lange termijn visie een sterker houvast om de toekomstige uitvoering vorm te geven. Dat is waaraan pensioenfondsen voor de komende jaren behoefte hebben.

Lange termijn visie aan de hand van een aantal principes

De werkgroep gaat in haar lange termijn visie uit van een aantal principes. Daarbij heeft de werkgroep het pensioenakkoord als leidraad genomen. Daarin is vastgelegd dat het pensioencontract 'compleet' moet worden. Een compleet contract betekent dat de sociale partners afspraken maken over alle zaken die de hoogte van het pensioen bepalen. Niet alleen over de hoogte van de pensioenopbouw per jaar, maar ook over de gevolgen als zich bepaalde risico's voordoen, wie deze risico's draagt, wat de risicobereidheid is en wat het bijbehorende beleggingsbeleid zou moeten zijn.

Dit betekent dat het pensioenfondsbestuur veel nadrukkelijker dan nu in de rol komt van uitvoerder van dit complete contract.

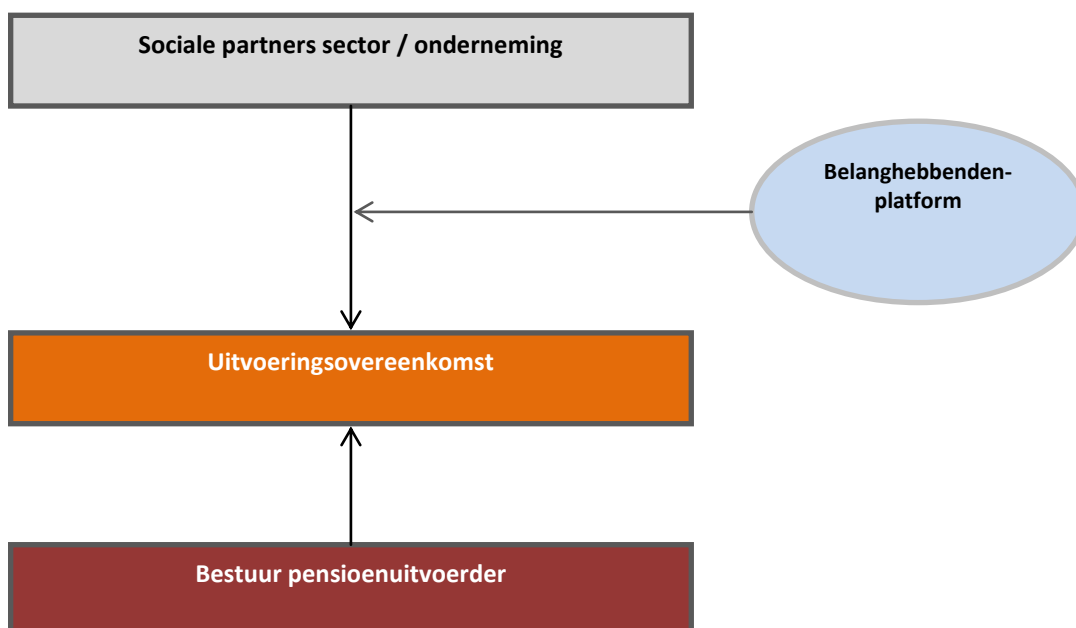
De belangrijkste verantwoordelijkheden van het pensioenfondsbestuur zijn dan:

1. organiseren van een efficiënt en effectief uitvoeringsproces,
2. het behalen van een zo hoog mogelijk rendement, gegeven het risicoprofiel van het fonds en de afspraken daarover in het pensioencontract
3. interactie met de sociale partners over het pensioencontract: coaching en advisering in de fase van totstandkoming, toetsing van de uitkomst op financierbaarheid, uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid, evaluatie van de ontwikkelingen en feed back geven aan de sociale partners over de resultaten.

Vanuit deze gedachten heeft de werkgroep een aantal principes geformuleerd voor een goede governance voor pensioenfondsen:

1. Een scherpere scheiding en een duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden tussen de inhoud van de pensioenregeling en de uitvoering daarvan.
2. De inhoud van de pensioenregeling wordt door sociale partners bepaald.
3. Er moet zowel sprake zijn van een goede governance bij de totstandkoming en aanpassing van pensioenregelingen als bij de uitvoering daarvan.
4. In de governance bij de totstandkoming en aanpassing van de pensioenregeling en de vastlegging daarvan in de uitvoeringsovereenkomst hebben alle belanghebbenden een rol.
5. De uitvoering van de pensioenregeling vindt plaats door de pensioenuitvoerder, op grond van de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst.
6. Het bestuur van de pensioenuitvoerder bestaat uit deskundigen, die in de eerste plaats in staat zijn om het pensioenfonds als financiële instelling te besturen. Het bestuur is onafhankelijk, professioneel en deskundig en er is sprake van voldoende diversiteit in het bestuur.
7. Het bestuur heeft een goed sociaal gevoel, passend bij de verantwoordelijkheid om pensioenregelingen uit te voeren.

Daarbij hanteert de werkgroep de volgende structuur:



Breder draagvlak voor de pensioenregeling

De inhoud van de pensioenregeling is een arbeidsvoorwaarde, die bepaald wordt door (vertegenwoordigers van) de sociale partners, de werkgever en de werknemer. Indien de bepaling van de inhoud van de pensioenregeling tevens invloed heeft op de pensioenrechten van de pensioengerechtigden, jongeren, allochtonen, zzp'ers en/of arbeidscontracten met een dienstverband voor bepaalde tijd dan zouden deze groepen tevens betrokken dienen te worden in het arbeidsvoorwaardelijk overleg inzake de pensioenregeling. Het gaat hierbij naast vertegenwoordiging vooral om de legitimatie van de sociale partners voor het sluiten en wijzigen van het pensioencontract. Hebben ze daarbij naast de belangen van het afkalvende ledenbestand ook die van pensioengerechtigden, niet-aangesloten jongeren, zzp'ers en/of arbeidskrachten met een bepaalde tijd contract meegewogen? De vraag is hoe de legitimatie "check" het beste zou kunnen plaatsvinden. Hoe is deze brede groep stakeholders in de bedrijfstak of sector snel en efficiënt te organiseren? Hierbij kan men denken aan platforms van belanghebbenden die op sector of bedrijfstakniveau actief zijn. Deze platforms kunnen op verschillende manieren een rol spelen. Een mogelijkheid is dat de sociale partners het pensioencontract afsluiten en ervoor zorgen dat ze daarbij aantoonbaar de belangen van alle belanghebbenden hebben betrokken. Daarover moeten ze vervolgens verantwoording afleggen aan een belanghebbendenplatform. Het is ook mogelijk om de uitkomsten van de onderhandelingen voor advies of instemming voor te leggen aan het belanghebbendenplatform. Tot de taak van de sociale partners behoort ook het onderbrengen van de door hen vastgestelde pensioenregeling. In een complete uitvoeringsovereenkomst dient de onderbrenging van de pensioenregeling geregeld te worden. Partijen bij de uitvoeringsovereenkomst zijn de sociale partners als de opdrachtgever en de pensioenuitvoerder als de opdrachtnemer. De governance bij de totstandkoming en wijziging van de pensioenregeling en bij de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst dient naar de mening van de werkgroep zodanig ingevuld te worden dat de belanghebbendenvertegenwoordiging in het arbeidsvoorwaardelijk overleg zijn plaats krijgt.

Zoals hiervoor aangegeven kan dat bijvoorbeeld worden ingevuld door een belanghebbendenplatform op sector- of bedrijfstakniveau waarin alle belanghebbenden zich vertegenwoordigd kunnen voelen (diversiteit maakt daar onderdeel vanuit). Dit orgaan of platform dient zodanige kennis te bezitten dat zij in het arbeidsvoorwaardelijk overleg inzake de pensioenregeling ook daadwerkelijk een inhoudelijke rol kan vervullen. Over de wijze waarop dat effectief en efficiënt kan geschieden, dient nader overleg met de sociale partners en andere stakeholders plaats te vinden. De overheid dient hierin een sturende – en stimulerende rol te spelen.

Uitvoering door professionele financiële instelling

De werkgroep stelt dat de uitvoering van een pensioenregeling geen arbeidsvoorwaarde is. Hier zit dus die scheiding van de verantwoordelijkheden: de regeling zelf is een onderdeel van de arbeidsvoorwaarde en de uitvoering ervan niet.

De taak van de pensioenuitvoerder is om als financiële instelling de pensioenregeling op hoog niveau uit te voeren. De voorwaarden waaronder de pensioenregeling moet worden uitgevoerd worden volledig in de uitvoeringsovereenkomst vastgelegd. De pensioenuitvoerder dient te zorgen voor een efficiënte en effectieve uitvoering met een onder andere voldoende schaalgrootte. Het bestuur van de pensioenuitvoerder is onafhankelijk, deskundig en heeft countervailing power ten opzichte van enerzijds de sociale partners en anderzijds de dienstverleners die betrokken zijn bij de operationele uitvoering (administratie, communicatie, vermogensbeheer, risicomanagement). Bij deskundigheid hoort ook diversiteit in het bestuur. Daarnaast beschikt het bestuur over het vermogen om zich in te leven in de sectoren/branches waarvoor het de pensioenregeling uitvoert en moet het een goed sociaal gevoel hebben dat hoort bij de verantwoordelijkheid om pensioenregelingen uit te voeren.

De pensioenuitvoerder heeft bij het tot stand komen van de uitvoeringsovereenkomst de rol van adviseur, het toetsen van de pensioenregeling op uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid en financiële haalbaarheid en de evaluatie van de uitkomsten. Het bestuur van de pensioenuitvoerder bestaat uit onafhankelijke professionals, waarop toezicht wordt gehouden door de Raad van Toezicht. De regels ten aanzien van onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit zijn met inachtneming van de specifieke toezichthoudende taken en verantwoordelijkheden tevens van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht. Omdat de inhoud van de pensioenregeling en de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst al bepaald zijn in het arbeidsvoorwaardelijk overleg, aangevuld met de rol van het belanghebbendenplatform, is geen advies- en/of goedkeuringsorgaan nodig bij de pensioenuitvoerder. Wel dient het bestuur verantwoording af te leggen aan de sociale partners en eventueel het belanghebbendenplatform over de resultaten van zijn beleid.