



kring van pensioenspecialisten

Kwalitatieve analyse pensioenuitvoeringsvormen 2020

KPS Werkgroep Pensioenuitvoeringsmodaliteiten



Inhoud

Afkortingen.....	3
1. Inleiding.....	4
2. Thema Verslaglegging	6
3. Thema Solidariteit	12
4. Thema Collectiviteit	17
5. Thema Governance en Medezeggenschap	21
6. Thema Risicobeheer.....	25
7. Thema Vermogensbeheer: risicohouding en beleggingsbeleid.....	31
8. Thema Vermogensbeheer: uitvoering	35
9. Thema Financiering.....	38
10. Thema Uitvoeringskosten	42
11. Thema Entree- en exit-voorwaarden	46
12. Thema Flexibiliteit en productaanbod	54
13. Alternatieve uitvoeringsmogelijkheden.....	60
14. Continuïteit uitvoerders.....	65
15. Afsluiting	66
Bijlage 1 –Werkgroep Pensioenuitvoeringsmodaliteiten.....	67



Afkortingen

AFM	Stichting Autoriteit Financiële Markten	OFF	Organisme voor de Financiering van Pensioenen
Anw	Algemene nabestaandenwet	OPF	Ondernemingspensioenfonds
APF	Algemeen pensioenfonds	OR	Ondernemingsraad
Besluit FTK	Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen	PPI	Premiepensioeninstelling
Besluit uitvoering PW	Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling	PW	Pensioenwet
BO	Belanghebbendenorgaan	RJ	Raad voor de Jaarverslaggeving
BPF	Bedrijfstakpensioenfonds	RVT	Raad van toezicht
BPR Wft	Besluit prudentiële regels Wft	SCR	Solvency capital requirement
CDC	Collective Defined Contribution	VDG	Vereiste Dekkingsgraad
CPF	Corporatie van pensioenfondsen	VEV	Vereist Eigen Vermogen
CWO	Collectieve waardeoverdracht	VO	Verantwoordingsorgaan
DB	Defined Benefit	VTN	Verzekeringstechnisch nadeel
DC	Defined Contribution	URM	Uniforme rekenmethodiek
DNB	De Nederlandsche Bank N.V.	Wet BPF 2000	Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000
FSMA	Financial Services and Markets Authority	WFT	Wet op het Financieel Toezicht
FTK	Financieel Toetsingskader	WOR	Wet op de ondernemingsraden
GB	Gelijke Behandeling	WVB	Wet verplichte beroepspensioenregeling
IFRS	International Financial Reporting Standards		
IORP	Institution for Occupational Retirement Provision		
KPS	Kring van Pensioenspecialisten		
MCR	Minimum capital requirement		
MVB	Maatschappelijk Verantwoord Beleggen		
MVEV	Minimum Vereist Eigen Vermogen		

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het bestuur van de Kring van Pensioenspecialisten (KPS) heeft de Werkgroep verzocht onderzoek te doen naar de voor- en nadelen van een bepaald type pensioenuitvoerder bij het ter uitvoering onderbrengen van een pensioenovereenkomst zoals in artikel 23 van de Pensioenwet is bedoeld. Het onderzoek moet leiden tot een pragmatisch overzicht. Met enthousiasme is eind 2018 gehoor gegeven aan dit verzoek. Begin 2019 is het rapport opgeleverd en in 2020 geactualiseerd. De actuele versie is dit voorliggende document.

1.2 Doelstellingen

De Werkgroep Pensioenmodaliteiten heeft zich als doel gesteld het opstellen van een handzaam overzicht tot vergelijking van de verschillende typen pensioenuitvoerders voor de leden van de KPS en – in breder verband – voor de pensioensector.

Primair zijn de verschillende pensioenuitvoerders vergeleken vanuit het perspectief van een werkgever die de keuze heeft om een passende uitvoeringsorganisatie te vinden voor onderbrenging van de pensioenregeling.

1.3 Scope

Relevant zijn bestaande mogelijkheden voor het onderbrengen van werknemerspensioenen, zoals een ondernemingspensioenfonds (OPF), verzekeraar, vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (BPF), Algemeen Pensioenfonds (APF), Premiepensioeninstelling (PPI) of een buitenlandse instelling - de *Institution for Occupational Retirement Provision* (IORP). Ten aanzien van de IORP heeft de Werkgroep op grond van praktische overwegingen bewust gekozen de rapportage over de IORP te beperken tot het Belgische Organisme voor de Financiering van Pensioenen (OFP). Deze uitvoeringsvorm is in hoofdstuk 13 'Alternatieve Uitvoeringsmogelijkheden' opgenomen. Ook wordt in dat hoofdstuk aandacht besteed aan de pensioen-coöperatie (CPF). Gezien het nog beperkte animo voor de OFP en de status van de CPF worden deze uitvoeringsvormen slechts op hoofdlijnen beschreven en niet verder uitgewerkt.

Tenslotte is in hoofdstuk 14 een weergave opgenomen van de ontwikkelingen en factoren die van invloed kunnen zijn op de continuïteit van de verschillende uitvoerders.

Ontwikkelingen

Er zijn op dit moment enkele ontwikkelingen die de reikwijdte en de focus van het onderzoek (sterk) kunnen beïnvloeden. Zo is de vormgeving van het nieuwe pensioencontract nog steeds gaande. De uitkomst van dat traject kan van invloed zijn op de bevindingen in dit rapport, maar is nog verre van concreet. Daarom is het huidige wettelijke kader als vertrekpunt voor dit onderzoeksrapport te nemen.

1.4 Uitvoerders en thema's

Het onderzoek is kwalitatief van aard. Uitgangspunt is dat er voor de betrokken sociale partners een keuze is ten aanzien van de inhoud van de pensioenovereenkomst en de pensioenuitvoerder. De analyse is zo veel mogelijk geobjectiveerd aan de hand van vooraf vastgestelde thema's die - naar het oordeel van de Werkgroep (het meest) bepalend zijn voor de keuze van het soort uitvoerder. Zie daartoe onderstaand schema.

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
Verslaglegging					
Solidariteit					
Collectiviteit					
Governance en Medezeggenschap					
Risicobeheer					
Vermogensbeheer (risicohouding en beleggingsbeleid)					
Vermogensbeheer (uitvoering)					
Financiering					
Uitvoeringskosten					
Entree-/exit-voorwaarden					
Flexibiliteit, productaanbod					

Met de categorie ‘vrijwillig bij BPF’ wordt bedoeld:

- de aansluiting bij een verplichtgesteld BPF (gezien vanuit de situatie dat sociale partners de keuze hebben al dan niet aan te sluiten) of
- de aansluiting bij een niet-verplichtgesteld BPF (eveneens gezien vanuit de situatie dat sociale partners de keuze hebben al dan niet aan te sluiten).

Indien relevant worden verschillen tussen deze varianten apart vermeld.

Onder bovenstaande beschrijving valt ook het zogenoemde magneetfonds. Onder een magneetfonds verstaat de Werkgroep: een doorgaans middelgroot of groot pensioenfonds dat wil groeien en/of door zijn omvang een aanzuigende werking heeft op kleinere pensioenfondsen. Deze magneetfondsen hechten belang aan een zelfstandige toekomst en willen een brede(re) doelgroep bedienen om levensvatbaar te blijven; ook als er geen sprake (meer) is van een verplichtstelling. Deze BPF-en proberen daarom werkgevers te motiveren zich vrijwillig aan te sluiten.

De overige uitvoerders spreken voor zich. Waarbij in dit rapport als uitgangspunt geldt dat een BPF en een OPF een DB-uitkeringsregeling uitvoeren¹, het APF daarnaast ook de mogelijkheid kent voor de uitvoering van een DC-regeling en een verzekeraar een DB-garantieregeling en een DC-regeling kan uitvoeren.

De thema's zijn gedefinieerd bij aanvang van elk hoofdstuk.

1.5. Leeswijzer

De uitgewerkte thema's, zoals in paragraaf 1.4. genoemd, verlopen langs de volgende lijn:

- Inleiding
- Conclusie
- Bevindingen
- Schematisch overzicht

Het rapport is opgesteld naar de stand van zaken per eind 2019. Met inzichten en ontwikkelingen nadien is geen rekening gehouden. De Werkgroep heeft de intentie het rapport periodiek te herzien en actueel te houden.

¹ Ook BPF-en OPF-en kunnen DC-regelingen uitvoeren. DB-regelingen vormen echter nog steeds de hoofdmoot.

1.6 Werkgroep

De Werkgroep bestaat uit diverse deskundigen die op persoonlijke titel deelnemer zijn van KPS. Zij zijn onder meer werkzaam als actuaire, advocaat, consultant, vermogensbeheerder, jurist, bestuurder, directeur en/of uitvoerder in de pensioensector. Het opleveren van een onderzoek met velen is een uitdaging. Om binnen de gehanteerde tijdslijnen tot een kwalitatief eindresultaat te komen is de Werkgroep opgedeeld in een kopgroep en subgroepen. De deelnemende leden zijn opgenomen in Bijlage 1. Ook zijn bij specifieke onderwerpen specialisten buiten KPS geraadpleegd: de gastauteurs.

Kopgroep

Binnen de werkgroep is een kopgroep benoemd. De kopgroep heeft als doel strategisch meedenken, meeschrijven, meelesen en activeren van de werkgroepleden. De kopgroepleden zien toe op de integratie van alle onderdelen naar het eindresultaat.

Subgroep(en)

De subgroepleden zijn opgedeeld naar de thema's en hebben in samenspraak met de kopgroep gewerkt aan het eindresultaat van het betreffende thema.

1.7 Verantwoording

Dit rapport vormt het resultaat van de discussies die in de Werkgroep 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, wat niet automatisch betekent dat het de mening van alle of een van de individuele leden betreft. KPS streeft naar discussie ten aanzien van alle relevante pensioentema's. Het bestuur van KPS heeft kennisgenomen van deze rapportage, kan zich vinden in de aanpak van de Werkgroep en onderkent het belang van de door de Werkgroep gerapporteerde bevindingen.

1.8 Disclaimer

@2020, Kring van Pensioenspecialisten (KPS), De Wel 14-16, Hoevelaken
Nadere informatie over de uitgaven van KPS vindt u op www.kps.nl
Alle auteursrechten en databankrechten van deze uitgave worden uitdrukkelijk voorbehouden. Deze rechten berusten bij KPS.
Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen en behoudens gebruik voor interne doeleinden, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door kopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van KPS. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s) en KPS deswege geen aansprakelijkheid voor de gevolgen van eventueel voorkomende fouten en onvolledigheden.

2. Thema Verslaglegging

VERSLAGLEGGING

Dit onderdeel beperkt zich tot International Financial Reporting Standards (IFRS), US GAAP en Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ). De afgelopen jaren is er sprake van een toenemende belangstelling voor het 'IFRS-proof' maken van de pensioenregeling (DC-classificatie). De voorwaarden die gelden voor DC-classificatie hangen af van het type en de voorwaarden van de pensioenregeling, maar ook van het type pensioenuitvoerder. Alleen dit laatste is in dit onderzoek betrokken.

2.1 Inleiding

Het criterium jaarverslaglegging ligt mogelijk minder gevoelig als het gaat om de belangenafweging tussen de verschillende stakeholders dan andere criteria. Normaliter zijn hierbij de belangen van de betrokken werkgever in het geding en zullen de huidige uitvoerder en de organen belast met medezeggenschap de belangen van de werkgever begrijpen. Het is van belang om de gevolgen voor de jaarrekening van de werkgever op adequate wijze in kaart te brengen; de interpretaties van de richtlijnen die gelden voor US GAAP, IFRS en RJ verschillen nogal. Bovendien is het denkbaar dat de vanuit de werkgever betrokken accountant andere opvattingen huldigt dan andere accountants. Het is zaak om bepaalde aannames omtrent de verwerking niet te snel voor waar aan te nemen, maar grondig en zorgvuldig zelf te analyseren.

Aangezien de gevolgen van het al dan niet IFRS-proof zijn van de pensioenregeling voor de werkgever ingrijpend zijn, speelt de verwerking in de jaarrekening doorgaans een cruciale rol. In het verleden zijn veel pensioenregelingen gewijzigd, louter en alleen om de pensioenvoorziening "van de balans af te krijgen".

Als de werkgever in verband met de verwerking voorstelt om de pensioenovereenkomst en/of de uitvoeringsovereenkomst te wijzigen, kunnen er discussies ontstaan tussen sociale partners. Dit zijn natuurlijk wél gevoelige trajecten.

In dit thema worden de volgende vragen beantwoord:

1. *Welke gevolgen heeft de (wijziging van de) uitvoeringswijze op de classificatie van de pensioenregeling en de hoogte van de voorziening voor de betrokken werkgever(s)?*
2. *Zijn deze gevolgen in overeenstemming met de wensen van de betrokken werkgevers en/of andere stakeholders?*
3. *Welke specifieke classificatievragen spelen er bij onderbrenging in een APF?*

2.2 Conclusies

Voor ondernemingen is het van groot belang of een pensioenregeling voor de toepassing van het jaarrekeningenrecht als DB of als DC moet worden geclassificeerd.

Voor de toepassing van het Europese jaarrekeningenrecht (IAS 19R) is sinds 2011 de 'alles of niets'-benadering bij het onderscheid tussen DB en DC verlaten. Er wordt niet langer vereist dat de werkgever geen enkel (positief of negatief) actuair risico loopt. Er is gekozen voor een benadering waarbij rekening wordt gehouden met risicodeling tussen werkgever en werknemer. Het gevolg is dat sociale partners de mogelijkheid hebben om regelingen zodanig in te richten dat deze voor de toepassing van IAS 19R als DC worden geclassificeerd.

Voor het Nederlandse jaarrekeningenrecht (RJ271) wordt geen onderscheid gemaakt tussen DB en DC-pensioenregelingen. De accounting komt overeen met DC-accounting conform IAS 19 en US GAAP (de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie moet als last in de winst- en verliesrekening worden opgenomen).

Voor US GAAP-doeleinden zijn de eisen die gesteld worden aan DC-classificatie strenger dan de hierboven genoemde eisen van IAS 19R. Er wordt onder andere vereist dat de regeling voorziet in een individuele rekening voor iedere deelnemer, hetgeen normaliter zal inhouden dat middelloonregelingen (waaronder Collective Defined Contribution regelingen, CDC) niet ontkomen aan classificatie als DB voor doeleinden van US GAAP.

Zowel in het Europese jaarrekeningenrecht als in het Amerikaanse jaarrekeningenrecht zijn er uitzonderingen van DB-classificatie voor *multi-employer* regelingen.

Dit betekent dat een regeling die wordt uitgevoerd door een BPF, onder US GAAP als DC moet worden geclassificeerd en dat onder IAS 19R een regeling veelal als DC classificeert of als DC mag worden verwerkt.

Met name in het Amerikaanse systeem is de vrijstelling voor *multi-employer* regelingen van groot belang, aangezien DB- en CDC-regelingen normaliter als DB moeten worden aangemerkt. Een onderneming waarvan de pensioenregeling is ondergebracht in een gedeelde kring van een APF zal, voor de toepassing van US GAAP, voldoen aan de voorwaarden van een *multi-employer* regeling. Dit leidt tot DC-classificatie. Voor ondernemingen in een ongedeelde kring wordt niet voldaan aan de voorwaarden van een *multi-employer* regeling en is sprake van DB classificatie.

De keuze voor een variabel pensioen heeft geen invloed op de classificatie van DC-regelingen.

2.3 Bevindingen

Bij de verslaggeving gaat het enerzijds om de verslaggeving bij de pensioenuitvoerder en anderzijds bij de werkgever. In het kader van de stakeholders die voor deze rapportage benoemd zijn, is het niet zinvol om de verslaggeving bij de uitvoerder te onderzoeken. Voor de werkgever/sociale partners is de verwerking in de jaarrekening bij de sponsor wel van belang. In de huidige markt zien wij bijvoorbeeld dat een APF en een BPF de verwerking als DC als verkoopargument gebruikt bij de werkgever.

In dit deelrapport wordt gezien het bovenstaande alleen de verwerking bij de sponsor onderzocht. De sponsor zal afhankelijk van de feitelijke situatie te maken krijgen met drie mogelijke systemen:

- Dutch GAAP
- IAS 19/IFRS
- US GAAP

In dit rapport worden de drie bovengenoemde systemen beschreven. In deze drie systemen is cruciaal of er sprake is van classificatie als DB of DC. Bij classificatie als DC zijn er geen of nauwelijks rapportageverplichtingen voor de werkgever en heeft de pensioenregeling geen impact op de balans, in de winst- en verliesrekening worden alleen de jaarpremies verwerkt. Bij een classificatie als DB kunnen aanzienlijke overschotten of tekorten op de balans van de sponsor ontstaan en kan de verwerking ook grote invloed hebben op de winst- en verliesrekening. De rapportage is beperkt tot de belangrijke vraag onder welke omstandigheden per uitvoerder een IDC-, CDC- of DB-regeling in de drie systemen

wordt geclassificeerd als DB of DC. Bij de classificatie is onder andere van belang of sprake is van een *multi employer*-regeling of *single employer*-regeling. De keuze voor een bepaalde uitvoerder kan dus mede ingegeven zijn door het verschil in classificatie bij overgang naar een andere uitvoerder.

De overgang naar een andere pensioenregeling en/of een andere pensioenuitvoerder kan gevolgen hebben voor de classificatie in de jaarrekening. Deze gevolgen moeten expliciet worden meegenomen in het wijzigingstraject. Indien een regeling als DB geclassificeerd wordt in de jaarrekening, kan de overgang naar een DC-classificatie ingrijpende gevolgen hebben voor de jaarrekening van de werkgever. De situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als de DB-pensioenregeling in de balans per saldo tot een tekort leidt (de waarde van het belegde pensioenvermogen is lager dan de pensioenverplichtingen volgens de waarderingsregels). De overgang naar DC-classificatie kan tot een vrijval van dit tekort leiden.

2.4 Wanneer RJ271/IAS 19/US GAAP?

Voor Nederlandse vennootschappen is het uitgangspunt dat de pensioenverplichtingen volgens Nederlandse jaarverslaggevingsregels (RJ271) worden verwerkt. Het is echter toegestaan om te kiezen voor waardering volgens de Europese jaarverslaggevingsregels (IFRS), of volgens de Amerikaanse grondslagen (US GAAP).

In Europa aan de beursgenoteerde ondernemingen zijn op grond van de IAS-verordening (Verordening 1606/2002) verplicht om IFRS toe te passen bij het opstellen van de geconsolideerde jaarrekening. Het doel hiervan is uniforme regels voor financiële jaarverslaggeving te creëren. De IAS-verordening staat toe dat lidstaten de reikwijdte van IFRS uitbreiden tot niet-beursgenoteerde rechtspersonen en/of de enkelvoudige jaarrekening. Nederland heeft gebruik gemaakt van beide keuzemogelijkheden. IFRS mag in Nederland worden gebruikt door niet-beursgenoteerde rechtspersonen en voor de enkelvoudige jaarrekening (artikel 2:362 BW). IFRS is (nog) niet verplicht voor Nederlandse niet-beursgenoteerde vennootschappen.

De door de Raad voor de Jaarverslaggeving opgestelde Richtlijnen zijn de invulling van de maatschappelijke opvattingen die voor het opstellen van de jaarrekening volgens Nederlandse grondslagen maatgevend zijn (artikel 2:362 BW).

Anders dan IFRS is RJ (voor pensioenen RJ271) voor geen enkele Nederlandse vennootschap verplicht. Niet-beursgenoteerde NL vennootschappen kunnen ook kiezen voor IFRS of voor US GAAP.

Ook US GAAP is in Nederland een aanvaardbare invulling van de maatschappelijke opvattingen omtrent het opstellen van de jaarrekening.

Voor kleine en middelgrote Nederlandse rechtspersonen gelden onder voorwaarden wettelijke vrijstellingen van de verplichting om een jaarrekening op te stellen.

Het is Amerikaanse ondernemingen niet toegestaan IFRS toe te passen.

Uitzondering hierop zijn de in de US beursgenoteerde bedrijven die buiten de US gevestigd zijn. Zij mogen wel IFRS toepassen

2.4.1 IFRS (IAS19R)

In 2011 heeft de International Accounting Standards Board (IASB) nieuwe IAS 19 richtlijnen gepubliceerd voor de verwerking van pensioenverplichtingen in de jaarrekening van de werkgever (IAS 19R).

Een voor de praktijk belangrijke wijziging is dat de definitie van Defined Contribution-regelingen (DC-regelingen) verruimd is.

In IAS 19R.28 is opgenomen dat als een werknemer het actuariële risico (waaronder het langlevensrisico) en het beleggingsrisico van de pensioenregeling hoofdzakelijk (IASB: "in substance", Nederlandse vertaling: "in wezen") draagt, het pensioen als zijnde een DC-regeling kwalificeert. Uit IAS 19R.29A blijkt dat de pensioenregeling, waarin de ambitie is uitgesproken om de omvang van het per jaar op te bouwen pensioen op enige wijze te koppelen aan het salaris, niet per definitie tot de kwalificatie van de pensioenregeling als zijnde Defined Benefit-regeling (DB-regeling) leidt. Hiermee staat voor zowel DB- als voor DC-regelingen de mogelijkheid open om de voorwaarden van de regeling zodanig in te richten dat deze IFRS-proof worden, dat wil zeggen dat de regeling als DC-regeling wordt gekwalificeerd.

Er is in ieder geval sprake van een DC-regeling als de werkgever slechts verplicht is tot een vast bedrag aan te betalen premie en geen enkele verplichting heeft om extra bijdragen te betalen die verband houden met werknemersprestaties in de lopende en in voorgaande perioden. Indien rendementsgaranties worden afgegeven door de werkgever voor de te beleggen pensioenpremie of informele gedragslijnen die aanleiding geven tot een feitelijke verplichting leiden, kan er sprake zijn van classificatie als DB-regeling. Als er geen toekomstige financiële verplichtingen voor de werkgever (meer) bestaan uit hoofde van opgebouwde pensioenrechten (dus geen indexatie- of bijstortverplichtingen alsmede premiekortingen en terugstortingen) zal normaliter geen sprake kunnen zijn van een classificatie als DB-regeling.

In de Aangepaste Handreiking van de Raad van de Jaarverslaggeving (RJ-uiting 2013-9, alsmede RJ 921 Handreiking), waarin de RJ nadere toelichting geeft op IAS 19R, wordt expliciet aangegeven dat een toezegging op basis van diensttijd en

salarishoogte niet leidt tot classificatie als DB-regeling, indien de rechtspersoon geen verplichting heeft tot extra bijdragen bij onvoldoende omvang van de fondsbeleggingen.

Anders gezegd: in een pensioenregeling met risicodeling voor de deelnemers is een classificatie als DC mogelijk. In het door de Raad genoemde geval is dit het risico van financiële tekorten bij de uitvoerder, dat bij de werknemer wordt gelegd (bijvoorbeeld door het verminderen van indexatie of korting van pensioenaanspraken).

In de Handreiking wordt tevens aangegeven dat het ook mogelijk is om een regeling als DC te classificeren als een andere derde partij, zoals bijvoorbeeld een verzekeraar nagenoeg het gehele actuariële risico draagt.

Pensioenfondsen

Verder blijkt uit de Handreiking dat een ondernemingspensioenregeling kan worden geclassificeerd als DC-regeling indien een werkgever niet of nauwelijks actuariel risico loopt.

In de Handreiking wordt opgemerkt dat ondernemingspensioenregelingen alleen geclassificeerd kunnen worden als DC indien:

1. uit de uitvoeringsovereenkomst blijkt dat de werkgever geen bijstortingsplicht heeft indien het pensioenfonds in een tekortsituatie verkeert;
2. uit de overeengekomen premiemethodiek (een methode waarbij op basis van vooraf bepaalde parameters de pensioenpremie wordt bepaald, zonder rekening te houden met onder- of overdekking) blijkt dat het actuariel risico niet of nauwelijks rust op de werkgever; en
3. de deelnemers adequaat geïnformeerd zijn over de voorwaardelijkheid van de door hen opgebouwde aanspraken.

Middelloodregelingen bij pensioenfondsen die voldoen aan bovenstaande 3 voorwaarden worden DC-regelingen genoemd. Bij deze regelingen komen de risico's niet voor rekening van de werkgever, maar worden deze door de deelnemers collectief gedragen. Onder IAS 19R classificeert een DC-regeling derhalve als DC.

In de Handreiking worden vervolgens zeven situaties genoemd die leiden tot classificatie als DB-regeling.

1. het ontbreken van een vooraf overeengekomen premiemethodiek en de daarbij te hanteren parameters;
2. eventuele overschotten in het fonds kunnen beschikbaar komen voor de rechtspersoon, direct als restitutie of premiekorting of indirect door aanwending van door de rechtspersoon geïnitieerde pensioenverbeteringen;

3. eventuele tekorten in het fonds worden door de rechtspersoon verplicht aangevuld;
4. eventuele tekorten in het fonds worden door de rechtspersoon onverplicht aangevuld waarbij sprake is van een feitelijke verplichting;
5. indexatie/toeslag is onvoorwaardelijk;
6. er is sprake van een eindloonregeling; of
7. de voorwaardelijkheid van de aanspraken, dat wil zeggen het risico van een lagere of hogere pensioenuitkering voor de werknemers, is niet voldoende gecommuniceerd aan de werknemers.

Verzekeraars

Verzekerde regelingen worden onder IAS 19R in beginsel geclassificeerd als DC, tenzij de werkgever in wezen nog actuariel risico loopt. In de Handreiking worden zes voorbeelden genoemd die bij rechtstreeks verzekerde regelingen leiden tot classificatie als DB-regeling.

1. de vooraf overeengekomen premie kan worden aangepast aan in het verleden behaalde actuariële resultaten;
2. indexatie is onvoorwaardelijk en kan leiden tot nabetaling die ten laste van de werkgever komt;
3. de rechtspersoon geeft in de communicatie richting werknemers aan in bepaalde voorziene en onvoorziene omstandigheden aanvullende stortingen te zullen doen;
4. overrente of winstdeling volgens het verzekeringscontract kunnen beschikbaar komen voor de rechtspersoon, direct als restitutie of premiekorting of indirect door aanwending voor door de rechtspersoon geïnitieerde pensioenverbeteringen anders dan de reglementair overeengekomen toeslagen;
5. de rechtspersoon betaalt (kosten)opslagen voor reeds in verstreken dienstjaren opgebouwde pensioenaanspraken, zoals bijvoorbeeld het geval is voor (rente)garantie of solvabiliteit; of
6. eventuele nadelen of voordelen van individuele uitgaande waardeoverdrachten kunnen ten laste respectievelijk ten gunste van de rechtspersoon komen.

Bedrijfstakpensioenfondsen

Pensioenregelingen bij BPF-en classificeren, behoudens bijzondere omstandigheden, als DC omdat het betalen van de jaarlijkse premie in de meeste gevallen de enige verplichting van de werkgever is. In dat geval is de regeling een DC-regeling. Voorbeelden dat er wel sprake is van DB-classificatie zijn onder andere:

- Er is sprake van een verplichting van de werkgever om een vermogenstekort aan te vullen;
- Er is geen sprake van een beperkte premievariabiliteit, waardoor actuariële risico's bij de werkgever komen te liggen.

BPF-en zijn onder IAS 19R *multi-employer plans*. Omdat Nederlandse BPF-en onvoldoende informatie beschikbaar kunnen stellen aan werkgevers om DB-accounting toe te passen, mag een DB-regeling als DC-regeling verwerkt worden in de jaarrekening.

In het geval dat de risicodeling met andere werkgevers beperkt of uitgesloten wordt op grond van ringfencing, zoals bijv. bij een APF met een *single client-kring*, is er geen sprake van een *multi-employer* plan en kan wel sprake zijn van classificatie als DB-regeling.

2.4.2 RJ 271

Onder Dutch GAAP (RJ271) is de verplichtingenbenadering van toepassing en wordt geen onderscheid gemaakt tussen DB- en DC-pensioenregelingen. Voor pensioenregelingen waarop de bepalingen van de Pensioenwet van toepassing zijn, geldt dat de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de winst- en verliesrekening moet worden opgenomen. Wel moet beoordeeld worden of er andere verplichtingen zijn waarvoor een verplichting op de balans moet worden opgenomen. Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

- Er is sprake van herstellpremies als gevolg van een tekortsituatie;
- Er is sprake van extra pensioenaanspraken voortkomend uit reeds toegezegde toekomstige salarisstijgingen bij eindloonregelingen;

Indien er bij een pensioenregeling geen sprake is van een andere verplichting, komt de accounting overeen met DC-accounting conform IAS 19 en US GAAP.

2.4.3 US GAAP

De verwerking van pensioenverplichtingen in de jaarrekening van de betrokken werkgever(s) is opgenomen in accountancystandaarden die vastgesteld worden door de Financial Accounting Standards Board (FASB). Deze regels zijn samengevoegd in de nieuwe Accounting Standard Codification (ASC) nummer 715. De bepalingen van ASC 715 zijn ook van toepassing op buitenlandse pensioenregelingen (715-10-15-6 ASC).

Er is sprake van een DC-regeling als cumulatief voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- de regeling voorziet in een individuele rekening voor iedere deelnemer; én
- de hoogte van de aanspraken wordt bepaald door de bijdragen van werkgever of werknemer en de rendementen hierop.

ASC 715 definieert eveneens wat een DB-regeling is. Het betreft een regeling die een omschrijving bevat van de aanspraak die wordt toegekend en waarvan de hoogte doorgaans wordt bepaald door factoren zoals leeftijd, diensttijd of beloning. Nederlandse eind- en middelloonregelingen voldoen aan deze definitie.

Onder ASC 715 geldt dat elke regeling die niet aan de definitie van de DC-regeling voldoet, als een DB-regeling wordt aangemerkt (715-30-20 ASC). Onder de US GAAP wetgeving zal een CDC-regeling die wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, als DB-regeling (moeten) worden geclassificeerd.

Het is goed mogelijk dat de overgang naar een APF niettemin tot gevolg heeft dat een pensioenregeling als DC-regeling wordt geclassificeerd.

Een *multi-employer*-regeling wordt aangemerkt als een DC-regeling (715-80-35-1 ASC 715). Van een *multi-employer*-regeling is sprake als:

- Twee of meer niet-gelieerde werkgevers bijdragen betalen;
- De contributies van de verschillende werkgevers worden samengevoegd en aangewend voor pensioenaanspraken voor alle deelnemers.

US GAAP kent ook *multiple employer*-regelingen (715-30-20 ASC 715). Dit zijn regelingen die worden aangeboden door meer dan één werkgever, maar die niet kwalificeren als *multi employer*-regeling. Het gaat doorgaans om regelingen waarbij de aangesloten werkgevers assets kunnen poolen of sprake is van gezamenlijke administratie. Bij *multiple employer*-regelingen is echter sprake van gescheiden vermogens voor elke werkgever waardoor deze regelingen classificeren als DB.

Op basis van bovenstaande criteria is er sprake van een *multi employer*-regeling als een werkgever die in een APF deelneemt aan een gedeelde kring (dus geen juridische ringfencing). Dit heeft DC-classificatie tot gevolg.

Voor een ongedeelde kring is er echter geen sprake van classificatie als *multi employer*-regeling, maar heeft dit APF meer de kenmerken van een *multiple employer*-regeling (assetpooling, gezamenlijke administratie, gescheiden vermogens). In dit geval is er sprake van DB-classificatie.

Een Nederlandse CDC-regeling die wordt uitgevoerd in een single employer-context, zal niet als DC kunnen worden geclassificeerd, in verband met de hiervoor gestelde voorwaarden.



Schema: Classificatie pensioenregelingen jaarrekening werkgever
(middelloonregeling)

	Middelloonregeling		CDC-regeling
Vrijwillig bij BPF	RJ 271	DC	DC
	IAS 19R	Verwerking als DC indien er onvoldoende info beschikbaar is om DB-accounting toe te passen	DC
	US GAAP	DC (multi employer-regeling)	DC (multi employer-regeling)
OPF	RJ 271	DC	DC
	IAS 19R	DB, tenzij risico's nagenoeg geheel bij werknemer	DC
	US GAAP	DB	DB (voldoet niet aan DC-definitie, dus DB)
APF	RJ 271	DC	DC
	IAS 19R	DB, tenzij risico's nagenoeg geheel bij werknemer	DC
	US GAAP	DC, indien gedeelde kring (multi-employer)	DC, indien gedeelde kring (multi-employer)
Verzekeraar	RJ 271	DC	DC
	IAS 19R	DC, tenzij de werkgever in wezen actuariael risico loopt	DC
	US GAAP	DB	DB
PPI	RJ 271	n.v.t. (DC)	n.v.t. (DC)
	IAS 19R	n.v.t. (DC)	n.v.t. (DC)
	US GAAP	n.v.t. (DC)	n.v.t. (DC)

3. Thema Solidariteit

SOLIDARITEIT

Met een collectiviteit van verzekerden² kan worden voorzien in solidariteit ten aanzien van kort- en langlevens, deling (beleggings)resultaten, financiering, ziekte, geslacht, opleiding en leeftijd. In dit hoofdstuk worden deze vormen van solidariteit naast elkaar gezet. In dit onderzoek wordt onder solidariteit ook verstaan het (eventueel over meerdere generaties) delen in (positieve en negatieve) beleggingsrendementen. Deze mate van solidariteit verschilt per type pensioenregeling, maar (veelal daaraan gekoppeld) ook per type pensioenuitvoerder.

3.1 Inleiding

Bij het beantwoorden van de vragen over solidariteit is het belangrijk om te weten waarom een werkgever en de werknemers naar een nieuwe pensioenuitvoerder willen overstappen. Knelt het in de inhoud, de kosten, de resultaten of de uitvoering van de pensioenregeling? Of in een combinatie van deze aspecten? Hangt het samen met meer of minder solidariteit? Met die vragen is stilgestaan bij de gewenste en de te bieden mate van solidariteit bij verschillende pensioenuitvoerders.

Solidariteit betekent dat binnen een bepaalde groep personen bepaalde waarden, interesses, risico's en/of verantwoordelijkheden worden gedeeld. Solidariteit binnen een collectieve pensioenregeling houdt een bewuste keuze in om bepaalde risico's te delen, door deelname aan dit collectief, terwijl de verzekerde vooraf niet weet of hij (achteraf gezien) per saldo voor- of nadeel heeft van de deelname aan het collectief.

Er zijn verschillende typen solidariteit. Zo kan onderscheid worden gemaakt tussen *kanssolidariteit* en *herverdelingssolidariteit*. Iedere werkende loopt bijvoorbeeld het risico om arbeidsongeschikt te worden. Maar we weten op voorhand niet wie en in welke mate dit gaat overkomen. Om zeker te zijn van een inkomen na arbeidsongeschiktheid, is het wenselijk dat dit risico gedekt wordt. Dat kan via het afsluiten van een verzekering of door in een collectief af te spreken dat dit risico met elkaar wordt gedeeld. In dat geval is er sprake van kanssolidariteit.

Soms is echter bekend dat de ene groep deelnemers meer zal profiteren dan de andere groep. Vrouwen blijken over het algemeen langer te leven dan mannen. Bij een gelijk inkomen betalen ze evenveel premie en bouwen ze in de tweede pensioenpijl eenzelfde pensioen op dat levenslang wordt uitbetaald. Vrouwen profiteren dan gemiddeld genomen langer dan mannen van het ouderdomspensioen. Hier is dan sprake van herverdelingssolidariteit.

Herverdelingssolidariteit wordt ook vaak genoemd in het licht van intergenerationeel risico. In een pensioenfonds wordt collectief belegd. Het kan zijn dat het pensioenfonds (tijdelijk) te weinig waarde in de pot heeft zitten of juist te veel vanwege bijvoorbeeld een rentewijziging, veranderde aandelenkoersen of stijging van de levensverwachtingen ten opzichte van eerdere aannames. Wanneer die tekorten of overschotten over generaties heen worden verdeeld is er sprake van intergenerationele solidariteit. De onderliggende aanname (ten tijde van het ontwerp van het huidige pensioenstelsel) bij het inbouwen van deze vorm van solidariteit, was dat startende werknemers lange dienstverbanden zouden hebben of langdurig in een bepaalde sector bleven werken, waardoor zij gedurende de ontwikkeling van hun werkende leven baat hadden bij deze intergenerationele solidariteit omdat ze deelnemer in hetzelfde pensioenfonds bleven. Zeer lange dienstverbanden en/of langdurig werken in dezelfde sector komt echter steeds minder voor.

Bij het thema Solidariteit zijn vier vragen centraal gesteld:

1. Welke risico's worden gedeeld tussen de verschillende belanghebbenden?
2. Wat zijn specifieke voor- en nadelen (welke effecten) per deelbaar risico?
3. Wie bepaalt de mate van solidariteit als eenmaal voor een uitvoeringsvorm is gekozen?
4. Is er keuze om op bepaalde onderdelen wel of niet solidair te zijn?

² Met verzekerden is ook bedoeld een collectief van deelnemers en/of pensioengerechtigden.

3.2 Conclusie

Bij pensioenfondsen met een DB of een CDC-regeling is er sprake van een vergaande mate van risicodeling tussen deelnemers. De voordelen van risicodeling vertalen zich in een verwachting van betere spreiding van risico's en daarmee een verwachting op een hoger rendement. De mate waarin dit effecten heeft is wel mede afhankelijk van de omvang van het fonds en de samenstelling van het deelnemersbestand. Door onderling risico's te delen wordt tevens bespaard op risicopremies.

Bij pensioenfondsen met een DC-regelingen gaat de risicodeling minder ver, al zijn er grote onderlinge verschillen, mede als gevolg van de Wet verbeterde premieregeling. Bij PPI's en DC-regelingen bij een verzekeraar bestaat een grote(re) mate van individueel risico. Arbeidsongeschiktheids- en kortleven-risico's worden in deze gevallen overgedragen aan de verzekeraar (tegen een risicopremie).

Deelnemers bij PPI's en deelnemers bij DC-regelingen bij verzekeraars en sommige APF-en, OPF-en en BPF-en met een DC-regeling hebben tot op zekere hoogte individuele beleggingsvrijheid. Bij de meeste pensioenfondsen en verzekerde DB-regelingen hebben deelnemers geen beleggingsvrijheid.

De mate van solidariteit. wordt zowel bepaald door het karakter van de aangeboden pensioenregeling als door het wettelijk kader dat geldt per type pensioenuitvoerder

3.3 Bevindingen

In het schema op het volgende blad, wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende risico's binnen pensioenregelingen:

- kortlevenrisico (overlijdensrisico – nabestaandendeckking)
- langlevensrisico (het risico op een lang leven vanaf de pensioendatum)
- arbeidsongeschiktheidsrisico (arbeidsongeschiktheidsrente of premievrijstelling bij invaliditeit)
- beleggingsrisico

De eerste drie zijn relevant bij de bepaling van het type dekking waaraan behoefte is. Het beleggingsrisico is van belang omdat - afhankelijk van het type regeling en uitvoerder - individueel risico wordt gelopen, risico's worden gedeeld via een toedelingskring (APF) of juist worden gedeeld over generaties heen.

Bij een APF, BPF en OPF wordt meestal een uitkeringsregeling uitgevoerd (DB of CDC), waarbij alle risico's worden gedeeld via een toedelingskring (APF) of juist worden gedeeld over generaties heen. Het gaat dan om langleven-, kortleven-, arbeidsongeschiktheids- en beleggingsrisico. Dat betekent dat zowel overschotten als tekorten worden gedeeld.

Er zijn steeds meer pensioenfondsen die ook DC-regelingen aanbieden in de opbouwfase en soms ook in de uitkeringsfase. Hierbij wordt het beleggingsrisico meestal individueel gedragen, soms collectief. Kortlevenrisico wordt collectief geregeld (al dan niet via een separate verzekering), evenals het arbeidsongeschiktheidsrisico.

Bij verzekerde DB-regelingen worden de risico's overgedragen aan een verzekeraar. De deelnemer heeft zekerheid over de hoogte van de uitkering, maar die zekerheid (garantie) kost ook geld. Bij DC-regelingen wordt veelal op de pensioendatum een vaste uitkering aangekocht tegen de dan geldende tarieven of er wordt gekozen voor een variabele uitkering met beleggingsrisico. Ruim voor de pensioendatum kan worden voorgesorteerd op die keuze. De wijze waarop dat kan is afhankelijk van de uitvoerder en de inrichting van de pensioenregeling. Bij verbeterde premieregelingen mag een zekere spreiding van risico's plaatsvinden via zogenoemde collectieve toedelingsmechanismen.

Bij PPI's kan geen vaste uitkering worden aangekocht, wel een variabele uitkering. Het aanbod is echter nog beperkt. Bij pensioenfondsen en verzekeraars kan zowel een vaste als een variabele uitkering worden aangekocht. Ook hier geldt dat het aanbod van variabele uitkeringen nog beperkt is.

De aankoop van pensioen is altijd een levenslange uitkering. Dit gebeurt tegen de dan geldende tarieven. Bij een variabele uitkering kan beleggingsrisico en/of wijziging in het verwachte macro langlevensrisico collectief of individueel worden toebedeeld dan wel verzekerd.

Hierbij geldt dat een verzekeraar of PPI als default moet uitgaan van een vaste uitkering en pensioenfondsen onder restricties mogen aansturen op een variabele uitkering.

De werking en daarbij behorende pricing van regelingen wordt door de verschillende typen uitvoerders gebaseerd op de wijze van risicodeling. Daarom is er ten aanzien van dit aspect niet veel meer te kiezen of te beïnvloeden als eenmaal gekozen is voor een bepaald type pensioenuitvoerder. Het is dan ook belangrijk de specifieke risicodeling die inherent is aan het type uitvoerder vooraf goed te analyseren.

Schema: Solidariteit

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Welke risico's worden gedeeld tussen de verschillende belanghebbenden?	DB: • Kortleven • Langleven • Arbeidsongeschiktheid • Beleggingsrisico (intergenerationeel)	DB: • Kortleven • Langleven • Arbeidsongeschiktheid • Beleggingsrisico DC: • Bij een DC-regeling wordt het langlevensrisico niet gedekt in de opbouwfase. Het pensioenfonds belegt de ingelegde premies voor rekening en risico van de deelnemers. Beleggingsrisico's worden niet gedeeld tussen de deelnemers • Met het opgebouwde kapitaal koopt de deelnemer op de pensioendatum, of eerder door geleidelijke inkoop, een levenslange uitkering aan (vast of variabel)	DB: • Kortleven • Langleven • Arbeidsongeschiktheid • Beleggingsrisico) DC: • Bij een DC-regeling wordt het langlevensrisico in de opbouwfase niet gedekt. Het pensioenfonds belegt de ingelegde premies voor rekening en risico van de deelnemers. Beleggingsrisico's worden niet gedeeld tussen de deelnemers • Met het opgebouwde kapitaal koopt de deelnemer op de pensioendatum of door geleidelijke inkoop een levenslange uitkering aan (vast of variabele uitkering). In deze fase is, gelijk aan een OPF, sprake van deling van beleggingsrisico en verzekeringsstechnische risico's binnen de betreffende toedelingskring en betreffende generaties • DNB eist het aanhouden van een opslag MVEV	DB: • De verzekeraar neemt tegen een vooraf afgesproken premie de aangeboden risico's over bij een uitkerings-overeenkomst. Een verzekeraar garandeert de uitkering DC: • Bij een DC-regeling wordt het langlevensrisico niet gedekt. De verzekeraar belegt de ingelegde premies voor rekening en risico van de deelnemers. Beleggingsrisico's worden niet gedeeld tussen de deelnemers • Met het opgebouwde kapitaal koopt de deelnemer op de pensioendatum een levenslange uitkering aan (, vast of variabel) . Het langlevensrisico is dan wel gedekt door de verzekeraar	DB: n.v.t. DC: • Een PPI mag kortleven- en arbeidsongeschiktheidsrisico niet zelf verzekeren. Dat gebeurt separaat bij een verzekeraar. Een PPI belegt de ingelegde premies voor rekening en risico van de deelnemers. Beleggingsrisico's worden niet gedeeld tussen de deelnemers. • Bij een DC-regeling wordt het langlevensrisico niet gedekt. Met het opgebouwde kapitaal koopt de deelnemer op de pensioendatum een levenslange uitkering aan (al dan niet variabel)

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
2. Wat zijn specifieke voor- en nadelen (welke effecten) per deelbaar risico?	• In deze uitvoeringsvorm worden alle risico's gedeeld over generaties heen, waardoor risico's meer en langer kunnen worden gespreid • Tekorten of overschotten worden gedeeld door het collectief. Hierdoor kan, afhankelijk van de financiële positie van het fonds, meer risico worden genomen en een hoger rendement worden behaald dan zonder risicodeling • Geen ringfencing toegestaan	• In deze uitvoeringsvorm worden ingeval van een DB- of CDC-regeling alle risico's gedeeld over generaties heen. Hierdoor kunnen risico's meer en langer worden gedeeld • Bij een DB- of CDC-regeling worden tekorten of overschotten gedeeld door het collectief. Hierdoor kan, afhankelijk van de financiële positie van het fonds, meer risico worden genomen en een hoger rendement worden behaald dan zonder risicodeling • Geen ringfencing toegestaan • Indien een DC-regeling wordt uitgevoerd, geldt het bovenstaande niet. Dan wordt het beleggingsrisico in de regel individueel gedragen in de opbouwfase. In de uitkerings-fase kan sprake zijn van risicodeling	• In deze uitvoeringsvorm worden ingeval van een DB- of CDC-regeling alle risico's gedeeld over generaties heen. Hierdoor kunnen risico's meer en langer worden gespreid • Tekorten of overschotten worden gedeeld binnen een collectiviteitskring. Hierdoor kan meer risico worden genomen en een hoger rendement worden behaald dan zonder risicodeling • Ringfencing tussen kringen is mogelijk • Indien een DC-regeling wordt uitgevoerd geldt het bovenstaande niet. Dan wordt het beleggingsrisico in de regel individueel gedragen in de opbouwfase. In de uitkeringsfase kan sprake zijn van risicodeling	• Risico's worden niet gedeeld door het collectief, maar verzekerd. De hoogte van de uitkering is gegarandeerd. Garantie kost extra premie. • Bij DC is het langlevensrisico niet gedekt in de opbouwfase. Het beleggingsrisico wordt individueel gedragen • De werknemer mag de zorgplicht van de beleggingen neerleggen bij de uitvoerder of zelf verantwoordelijkheid nemen voor de beleggingen • Er is geen solidariteit die tot voor- of nadeel kan leiden van de deelnemer	• Het langlevensrisico is niet gedekt in de opbouwfase. Het beleggingsrisico wordt individueel gedragen. De werknemer mag de zorgplicht van de beleggingen neerleggen bij de uitvoerder of zelf verantwoordelijkheid nemen voor de beleggingen. • Er is geen solidariteit die tot voor- of nadeel kan leiden van de deelnemer

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
3. Wie bepaalt de mate van solidariteit als men eenmaal voor deze uitvoeringsvorm heeft gekozen?	- Op grond van GB-wetgeving, de PW (taakafbakening), Wet BPF 2000 en afspraken met sociale partners bepaalt het bestuur de kaders voor de basispensioenregelingen en eventuele vrijwillige regelingen. Er moet altijd sprake zijn van één financieel geheel, waardoor er gedwongen solidariteit ontstaat - Ringfencing is niet toegestaan	- Op grond van de GB-wetgeving, de PW (taakafbakening) en afspraken met sociale partners bepaalt het bestuur de kaders voor de basispensioenregelingen en eventuele vrijwillige regelingen. Er moet altijd sprake zijn van één financieel geheel. Hierdoor is er sprake van gedwongen solidariteit - Ringfencing is niet toegestaan	Op grond van GB-wetgeving, de PW (taakafbakening) en afspraken met de sociale partners bepaalt het bestuur of er meer collectiviteitkringen die geringfenct zijn	Op grond van de GB-wetgeving, de PW, en de wens van de klant, worden diverse producten aangeboden. Verzekeraar draagt de risico's. Voor- of nadelen komen ten laste van het collectief.	Het productaanbod moet voldoen aan de GB-wetgeving. Er is geen solidariteit die tot voor- of nadeel kan leiden van de deelnemer
4. Is er vrijwillig te kiezen om op bepaalde onderdelen wel of niet solidair te zijn?	- Nee, ringfencing is niet toegestaan - Wel bieden enkele fondsen de mogelijkheid om te kiezen voor een hogere of lagere pensioenambitie - Ook zijn aanvullende vrijwillige regelingen mogelijk, waarbij een deelnemer kan kiezen of hij wel of niet meedoet (bijvoorbeeld)	Nee, behoudens aanvullende vrijwillige regelingen (bijvoorbeeld), waarbij een deelnemer kan kiezen om wel of niet mee te doen	Binnen de kringen is er sprake van gedwongen solidariteit. Maar er is wel de keuze met welk collectief men solidair wenst te zijn, door te kiezen voor een bepaalde collectiviteitkring	Nee	Nee

4. Thema Collectiviteit

COLLECTIVITEIT

Solidariteit en collectiviteit worden vaak door elkaar heen gebruikt. Collectiviteit wordt in dit document benaderd als een kwantitatieve beoordelingsfactor, in de zin van omvang en grootte.

4.1 Inleiding

Omdat in het vorige hoofdstuk de thema's met betrekking tot solidariteit zijn behandeld, worden deze bij collectiviteit buiten beschouwing gelaten. Collectiviteit wordt in dit hoofdstuk benaderd als een kwantitatieve beoordelingsfactor.

Bij het thema Collectiviteit zijn drie vragen centraal gesteld:

1. Welke aspecten zijn collectief te delen?
2. Wat is de ondergrens voor het aantal deelnemers in het collectief? Wat is nog een verantwoord kostenniveau per deelnemer?
3. Wat is de bovengrens voor het aantal deelnemers in het collectief? Kan een uitvoerder ook te groot worden om nog een beheersbare uitvoering te hebben?

ad 1.

Of een pensioenregeling wordt ondergebracht bij een pensioenfonds, een verzekeraar of een PPI, maakt voor de kernprocessen die worden verricht niets uit. In de PW zijn wettelijke eisen opgenomen die gelden voor een integrale en beheerste bedrijfsvoering. In alle gevallen wordt de premie ingelegd, de pensioenadministratie verzorgd, het vermogen belegd, worden uitkeringen gedaan en de pensioencommunicatie verzorgd. In alle gevallen wordt een kostenopslag voor de pensioenuitvoering verwerkt in de premie (en in sommige gevallen deels of geheel separaat in rekening gebracht bij de werkgever) en worden kosten voor beheer van beleggingen verrekend met het beleggingsresultaat.

Indien er sprake is van commerciële activiteiten, zoals bij verzekeraars, PPI's en de meeste APF-en is er ook sprake van (hogere) marketingkosten.

ad 2.

Om kostenefficiënt te kunnen opereren moet het collectief voldoende groot zijn. Er gelden geen harde criteria, wel indicaties die in samenhang beoordeeld worden. Bij de overweging over te stappen naar een andere uitvoerder is namelijk niet alleen het actuele kostenniveau van belang, maar bijvoorbeeld ook inzichten in de continuïteit van de pensioenuitvoerder, of kwaliteit van dienstverlening.

ad 3.

De vraag of een uitvoerder te groot kan zijn/worden is met name relevant voor de uitzonderlijk grote BPF-en en APF-en. Niet een groot aantal deelnemers en een groot belegd vermogen zal het probleem zijn, wel het besturen van een complexe organisatie, bijvoorbeeld in het geval van APF-en met een groot aantal kringen, als deze uiteenlopende pensioenregelingen kennen en er verschillende vormen van beleggingsbeleid gevoerd worden. Wat in de regel het geval zal zijn. Een APF-bestuur moet die complexiteit beheersbaar houden en over diverse onderwerpen advies dan wel goedkeuring vragen aan het BO van elke kring (al dan niet via een gezamenlijk BO).

Voor een BPF met diverse achterbannen met verschillende culturen en belangen, kan er, bij toenemende omvang, strijdigheid ontstaan tussen de belangen van verschillende groepen. Daarnaast kan de uitvoeringsorganisatie door zijn omvang en door *legacy* lastiger bestuurbaar zijn/worden. Zoals bijvoorbeeld door de afhankelijkheid en de impact van IT-systemen bij verschillende en langdurige door sociale partners afgesproken overgangsregelingen en het doorvoeren van een grote wijziging in het pensioenstelsel.

4.2 Conclusies

De volgende conclusies kunnen worden getrokken:

- Wat betreft type uitvoerders is er nauwelijks verschil in het type activiteiten dat collectief kan worden uitgevoerd. Of een kostenniveau nog verantwoord is, wordt bepaald door de uitvoeringskosten per deelnemer en de kosten van het vermogensbeheer in relatie tot de opbrengsten/prestaties. Sociale partners zullen een afweging moeten maken tussen het kostenniveau en de

mate van invloed op (de kring binnen) de pensioenuitvoerder, de mate van solidariteit, de complexiteit van de pensioenovereenkomst en het niveau van de uitvoering van de pensioenregeling.

- Een pensioenuitvoerder zal niet snel te groot zijn qua omvang. Wel zijn er grenzen aan de bestuurlijke en procesmatige (IT) beheersbaarheid. Denk aan een maximum aantal kringen in een APF.
- In alle gevallen is het belangrijk dat de pensioenuitvoerder voldoende stabiliteit kan bieden om de uitvoering zowel op korte als op lange termijn te waarborgen en wendbaar te zijn bij grote wijzigingen in het pensioenstelsel.

4.3 Bevindingen

Voor de verschillende uitvoerders zijn de vragen 1 tot en met 3 in het volgende schema beantwoord.

Schema: Collectiviteit

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Welke activiteiten kunnen collectief worden gedeeld voor schaalvoordelen?	• Vermogensbeheer • Deelnemersadministratie • In- en excasso • Communicatie	• Vermogensbeheer • Deelnemersadministratie • In- en excasso • Communicatie	• Vermogensbeheer • Deelnemersadministratie³ • In- en excasso • Communicatie	• Vermogensbeheer • Deelnemersadministratie • In- en excasso • Communicatie	• Vermogensbeheer • Deelnemersadministratie • In- en excasso • Communicatie
2. Wat is de ondergrens qua aantallen deelnemers in het collectief? Wat vinden we nog verantwoord aan kostenniveau?	• Er geldt geen ondergrens qua aantallen deelnemers • In de praktijk kijkt DNB naar de uitvoeringskosten per jaar per deelnemer (max. € 1.000)⁴ en naar de omvang van het belegd vermogen in relatie tot de governance en complexiteit van de uitvoering om te beoordelen of een pensioenfonds in de zogenoemde gevarenszone terecht komt • Voor fondsen kleiner dan € 1 miljard blijkt het steeds lastiger te zijn om aan alle toezichteisen te voldoen tegen een acceptabel kostenniveau. • Voor deze fondsen is een toekomststrategie (groeien, fuseren, liquideren) vereist waarbij rekening wordt gehouden met (aanvullende) kosten van de gekozen strategie	• Er geldt geen ondergrens qua aantallen deelnemers • In de praktijk kijkt DNB naar de uitvoeringskosten per jaar per deelnemer (max. € 1.000) en naar de omvang van het belegd vermogen in relatie tot de governance en complexiteit van de uitvoering om te beoordelen of een pensioenfonds in de zogenoemde gevarenszone terecht komt. • Voor fondsen kleiner dan € 1 miljard blijkt het steeds lastiger te zijn om aan alle toezichteisen te voldoen tegen een acceptabel kostenniveau. • Voor deze fondsen is een toekomststrategie (groeien, fuseren, liquideren) vereist waarbij rekening wordt gehouden met (aanvullende) kosten van de gekozen strategie	• APF-en hanteren verschillende uitgangspunten bij het minimaal aantal deelnemers (vanaf twee deelnemers is mogelijk) • Alle APF-en hanteren ook een minimum belegd vermogen of minimaal aantal deelnemers om gebruik te kunnen maken van een eigen kring • In de opstartfase wordt de uitvoering aangeboden tegen commerciële tarieven, die kostendekkend worden bij een minimumomvang van het APF als totaal. • Naar schatting moet het belegd vermogen minstens tussen € 3 en € 5 miljard liggen om op langere termijn te kunnen voortbestaan.	• Verzekeraars hanteren voor collectiviteiten minimumaantallen die in de regel lager liggen dan bij de APF-en. Werkgevers met 1 werknemer kunnen in de praktijk al een collectief pensioencontract overeen komen met een aantal verzekeraars. Dus er lijkt geen ondergrens meer te zijn • De verzekeraar moet zelf voldoende schaal hebben om kostenefficiënt te zijn	• PPI's hanteren voor collectiviteiten minimumaantallen die in de regel lager liggen dan bij de APF-en en verzekeraars • De PPI moet zelf voldoende schaal hebben om kostenefficiënt te zijn • Er kan een minimum aantal actieve deelnemers gewenst zijn om op langere termijn te kunnen voortbestaan

³ Uitgezonderd de situatie waar de pensioenadministratie tegen een vast tarief is ingekocht en er geen naverrekening kan zijn die via de betreffende APF-kring loopt dan wel via het weerstandsvermogen.

⁴ Het genoemde bedrag is niet een hard criterium, maar wordt gebruikt als een van de indicatoren om te bepalen of een pensioenuitvoerder als kwetsbaar moet worden aangemerkt.

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
3. Wat is de bovengrens qua aantallen deelnemers in het collectief? Kan de omvang ook te groot worden?	• Geen bovengrens • Wel is beheersbaarheid van de bestuurlijke en pensioenuitvoering-organisatie een belangrijke factor. Een heel groot BPF of een BPF met veel verschillende sectoren kan minder goed bestuurbaar worden door belangentegenstellingen tussen de aangesloten sectoren • Ook kan de wendbaarheid in gevaar komen. Het BPF wordt bijvoorbeeld te afhankelijk van de partij aan wie al jarenlang is uitbesteed, waarbij een transitie te complex en te kostbaar is en daardoor vooruit wordt geschoven	• Geen bovengrens	• Aandachtspunt is de governance (hoeveel kringen en hoe is/zijn de BO/-en georganiseerd?) Een bestuur kan een beperkt aantal kringen aansturen • Daarnaast is een belangrijk aandachtspunt bij een groeiend (APF) pensioenfonds⁵ in hoeverre de pensioen-administrateur in staat is opeenvolgende transities (van verzekerde regelingen en van OPF-en naar APF-en) succesvol uit te voeren en daarbij de standaarden van de dienstverlening kan blijven realiseren	• Geen bovengrens, echter een solide IT-architectuur (in verband met legacy) en productbeleid zijn vereist om de administratieve dienstverlening op het vereiste peil te houden	• Geen bovengrens, voor de lange termijn zijn echter een solide IT-architectuur en productbeleid vereist om de administratieve dienstverlening op het vereiste peil te houden.

⁵ Dit geldt voor alle uitvoerders echter de opmerking is hier bij het APF gemaakt omdat er nog relatief weinig ervaringsgegevens bekend zijn van transities bij APF-en.

5. Thema Governance en Medezeggenschap

GOVERNANCE EN MEDEZEGGENSCHAP

Een goede governance in financiële ondernemingen en pensioenfondsen is van groot belang omdat deze zorgt voor beheersing van de bedrijfsvoering. Adequate besturing en 'checks and balances' versterken de beheersing van risico's en verkleinen de kans op het ontstaan van problemen. Om alle bij de organisatie betrokken belanghebbende partijen te beschermen, moet een adequate governance zijn ingericht. De opzet van de governance verschilt per type uitvoerder. Onderdeel van governance is (mede)zeggenschap. Sociale partners gaan over de inhoud van de pensioenovereenkomst en de keuze van de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de uitvoering van de door sociale partners overeengekomen pensioenovereenkomst. De mate waarin de werkgever, (ex)- werknemers en gepensioneerden inspraak hebben/invloed kunnen hebben op de uitvoering van de pensioenovereenkomst kan verschillen per type pensioenuitvoerder.

5.1 Inleiding

Bij het thema Governance en Medezeggenschap zijn 3 onderwerpen centraal gesteld:

- De mate van onafhankelijkheid tussen sociale partners en het bestuur
- De mate van directe invloed versus afstand op uitvoering van de pensioenregeling
- De wens van de werkgever om beperkte tijd te besteden aan de uitvoering van de pensioenregeling

De eerste twee onderwerpen zijn uitgewerkt aan de hand van de volgende zes vragen

Vragen bij de afweging van de keuze uit de verschillende uitvoeringsvormen:

1. Doen sociale partners de voordracht voor bestuurders?
2. Kunnen sociale partners in de sector gedurende de contractperiode van aansluiting de inhoud van de pensioenregeling wijzigen, waardoor ook de inhoud van een vrijwillige overeenkomst wijzigt?

3. Kan afweging van belangen tussen werkgevers, werknemers en gepensioneerden invloed hebben op besluiten?
4. Kan bij de pensioenuitvoering sprake zijn van belangenafweging tussen aandeelhouders en de andere belanghebbenden?
5. Heeft een vrijwillig aangesloten werkgever de mogelijkheid om direct invloed uit te oefenen op strategisch beleggingsbeleid?
6. Is specifieke bedrijfstakkennis te verwachten dan wel vereist van het bestuur?

Ten aanzien van het onderwerp tijdsbeslag, geldt dat dit voor een werkgever bij elk type pensioenuitvoerder beperkt kan zijn. Dit is wel afhankelijk van de mate waarin (in)directe invloed wordt geboden en gewenst. Een BPF of een OPF kan ruimte bieden tot directe invloed in bestuur en VO. Een APF moet de mogelijkheid geven tot het uitoefenen van indirecte invloed via het BO⁶. Bij verzekeraars en PPI's is er geen directe of indirecte invloed op de uitvoering. Het door een OPF uitvoeren van pensioenregelingen en de facto dus zelf besturen daarvan, vereist veel kennis en tijd. Of dat kostenefficiënt kan gebeuren hangt voor een belangrijk deel af van de omvang van het OPF en complexiteit van de regelingen. Er zijn echter kleinere OPF-en die het prima doen, vanwege efficiency, cultuur en aanwezige kennis in de besturen en daarbij de kosten in de gaten houden. Er zijn ook grotere OPF-en die niet kostenefficiënt zijn. Meer informatie hierover staat in het vorige hoofdstuk.

5.2 Conclusie

De mate van onafhankelijkheid tussen sociale partners en bestuur is het grootst bij verzekeraars en PPI's. Als gevolg daarvan is de afstand tot de uitvoering van de pensioenregeling bij deze uitvoerders veel groter dan bij een pensioenfonds. Bij een OPF zijn er korte lijnen tussen de aangesloten werkgever(s), de OR, het bestuur, het VO en de deelnemers van het fonds. Bij een BPF is er meer afstand dan bij een OPF, omdat er sprake is van een sectorale afvaardiging in bestuur en VO. Dit geldt zeker als de desbetreffende werkgever niet is aangesloten bij de werkgeversorganisatie die betrokken is bij het BPF (en bij de aanvraag en wijzigingen van de verplichtstelling). Als de werkgever

⁶ De APF-en waarbij werkgevers vrijwillig hun regeling kunnen onderbrengen werken alleen met een onafhankelijk bestuursmodel en dus met een BO.

wel is aangesloten zijn het vaak de grote werkgevers(organisaties) in de bedrijfstak die de meeste invloed uitoefenen, via bestuursdeelname aan het BPF.

Een APF met een onafhankelijk bestuur zit er tussenin, aangezien indirecte beïnvloeding via een BO gebeurt, een BO heeft een afgebakend aantal advies- en goedkeuringsbevoegdheden (zie artikel 115b PW), dat kan worden uitgebreid. Het tijdsbeslag van een werkgever met betrekking tot de uitvoering van de pensioenregeling kan in alle gevallen zeer beperkt zijn.

Het besturen van een pensioenfonds vereist veel kennis en tijd. Of dat kostenefficiënt kan gebeuren hangt voor een belangrijk deel af van de omvang van het pensioenfonds. Al zijn er kleinere pensioenfonds en die het ondanks een beperkte omvang beter blijken te doen dan grotere pensioenfonds.

5.3 Bevindingen

Bij BPF-en en OPF-en kan er sprake zijn van een directe vertegenwoordiging van de sociale partners in de besturen, wanneer werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) de bestuurders uit hun midden kiezen. Bij een onafhankelijk bestuursmodel, komt de pariteit tot uitdrukking in het eerdergenoemde BO. Onafhankelijke bestuursmodellen of een mix van onafhankelijk en afhankelijk komen ook voor. Dezelfde modellen kunnen voor APF-en gelden. In de praktijk blijkt dat APF-en die opereren op de vrije markt allemaal gekozen hebben voor een onafhankelijk bestuursmodel.

Bij PPI's en verzekeraars is er altijd sprake van professionals die het bestuur vormen. Hierbij is geen sprake van een binding met sociale partners en vaak is er – gezien de diversiteit van klanten – ook geen specifieke branchekennis van het gebied waarin klanten opereren. Deze professionals hebben wel te maken met een aandeelhoudersbelang.

Sommigen zien binding met sociale partners als voordeel, anderen juist niet. Hetzelfde geldt voor het hebben van een winstdoelstelling en een mogelijk aandeelhoudersbelang. Bij een winstdoelstelling of een aandeelhoudersbelang is enerzijds het risico van een zogenoemde *principal/agent*-verhouding tussen pensioenuitvoerder en zijn klanten, waardoor het belang van bestuurders of directieleden van de verzekeraar, pensioenfonds (in geval van een

aandeelhoudersrelatie met de uitvoerder) of PPI kan prevaleren boven het klantbelang.

Anderzijds kan de tucht van de markt bijdragen tot een betere marktwerking en betere prestaties door de pensioenuitvoerder. Wanneer een werkgever, die niet door een verplichtstelling gebonden is aan een BPF, de keuze heeft om de tucht van de markt te kiezen kan hij, in veel gevallen toch kiezen voor vrijwillige aansluiting bij een BPF.

Hoewel niet geheel vergelijkbaar met de situatie bij BPF-en en OPF-en is er bij het APF met een onafhankelijk bestuur een indirecte relatie met de sociale partners via het BO. Dit wordt in het hierna volgende schema ook aangegeven. Het BO heeft vergaande wettelijke goedkeurings- en adviesbevoegdheden ten aanzien van het beleid van het bestuur. Aan veel BO's (vaak de overkoepelende BO) is daarnaast een bovenwettelijke bevoegdheid tot benoeming en ontslag van bestuurders toegekend. De vertegenwoordigers van sociale partners en pensioengerechtigden hebben zitting in het BO. Bij *single cliënt*-kringen gaat in de praktijk vaak (deels) het voormalige pensioenfondsbestuur over naar het BO. In hoeverre deze relatie materieel de onafhankelijkheid van het APF-bestuur beïnvloedt, zal in de praktijk moeten blijken. Dat zal mede afhangen van het samenspel tussen beide organen en hoe het BO gebruik maakt van bevoegdheden. Een "petten"-probleem kan zich hier wel voordoen. Als het BO het niet eens is met het beleid van het pensioenfonds dan beschikt het orgaan over middelen om het bestuur in de door haar gewenste zin te sturen. Druk vanuit het BO kan impact hebben op de onafhankelijkheid van het bestuur. Dit geldt in meerdere mate voor het uitoefenen van directe invloed door het BO op de uitvoering van de pensioenregeling. Het kan gaan om zaken die voor de eigen kring van belang zijn maar ook over zaken die op fondsniveau spelen. De leden van het BO zijn medebeleidsbepalers van het pensioenfonds en dienen hun taken te vervullen binnen het gekozen bestuursmodel. Dat neemt niet weg dat sociale partners via het BO invloed kunnen uitoefenen op het beleid van het bestuur.

Schema: Governance en Medezeggenschap

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Doen sociale partners de voordracht voor bestuurders?	Ja, tenzij er sprake is van een onafhankelijk bestuur	Ja, tenzij er sprake is van een onafhankelijk bestuur	- Nee, er is wel indirecte invloed - Het BO vertegenwoordigt de sociale partners (via verkiezing voorgedragen). Leden van het BO benoemen en ontslaan doorgaans het bestuur	Nee	Nee
2. Kunnen sociale partners in de sector gedurende de contractsperiode van aansluiting de inhoud van de pensioenregeling wijzigen, waardoor ook de inhoud van een vrijwillige overeenkomst wijzigt?	Bij de meeste BPF-en is geen afwijking mogelijk (Sommige BPF-en wijken af van dit uitgangspunt)	- Een vrijwillige aansluiting bij een OPF is in de regel niet mogelijk - De aangesloten werkgever kan zelf met het OPF onderhandelen over de mogelijkheden tot wijziging	Nee. De aangesloten werkgever kan zelf wel met het APF onderhandelen over de mogelijkheden tot wijziging	Nee, in principe niet. Er kan wel onderhandeld worden over mogelijkheden tot wijziging. Bij aanvang contract zullen hierover afspraken moeten worden gemaakt	Nee, in principe niet. Er kan wel onderhandeld worden over mogelijkheden tot wijziging. Bij aanvang contract zullen hierover afspraken moeten worden gemaakt
3. Kan afweging van belangen tussen werkgevers, werknemers en gepensioneerden invloed hebben op besluiten?	Ja, van het bestuur ('evenwichtige belangenafweging')	Ja, via het bestuur ('evenwichtige belangenafweging')	- Ja, van het bestuur ('evenwichtige belangenafweging'). - Hier heeft het BO bepaalde advies- en goedkeuringsrechten (bij een onafhankelijk bestuursmodel)	Nee, contractuele afspraken zijn vooraf vastgelegd	Nee, contractuele afspraken zijn vooraf vastgelegd
4. Kan bij de pensioenuitvoering sprake zijn van belangenafweging tussen aandeelhouders en de klanten?	Nee, tenzij het pensioenfonds een aandelenbelang heeft in de uitvoeringsorganisatie	Nee, tenzij het pensioenfonds een aandelenbelang heeft in de uitvoeringsorganisatie	In principe niet. Het is wel denkbaar dat bij de oprichting afspraken zijn gemaakt over uitbesteding aan de partijen die het APF hebben opgericht	Ja	Ja
5. Heb ik als vrijwillig aangesloten werkgever de mogelijkheid om direct invloed uit te oefenen op strategisch beleggingsbeleid?	Nee	Nvt, een vrijwillige aansluiting bij een OPF is in de regel niet mogelijk	Ja, via BO	Nee	Nee
6. Is specifieke bedrijfstak kennis te verwachten van het bestuur?	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee

Toelichting bij het schema

- Algemeen: de aanname bij de vergelijking is dat een werkgever de pensioenregeling vrijwillig onderbrengt en een vijfjaarscontract aangaat.
- Bij APF-en is uitgegaan van een onafhankelijk bestuur. Voor zover bekend stellen APF-en met een paritair bestuur zich (nog) niet open voor vrijwillige aansluitingen.
- Bij deelvraag 2. wordt bedoeld op een sectorale wijziging in de inhoud van de pensioenregeling, die niet direct voortvloeit uit een wettelijke verplichtingen.
- Bij deelvraag 4. wordt gesteld dat er bij pensioenuitvoering door een APF geen sprake kan zijn van een belangenafweging tussen aandeelhouders en klanten. De activiteiten van de APF worden immers uitgevoerd in een stichting die geen aandeelhouders kent. Dit neemt niet weg dat de stichting APF meestal is opgericht door een commerciële partij met aandeelhouders. Deze APF-en hebben de pensioenuitvoering en/of het vermogensbeheer bij de oprichting geheel of gedeeltelijk uitbesteed aan deze partijen. Achter een APF zit een verdienmodel waarvoor de besturen van een APF hun ogen niet kunnen sluiten. Op het onafhankelijk handhaven van de uitbestedingsrelatie kan daarom druk komen te staan. Dit geldt overigens ook voor pensioenfondsen die uitbesteden aan een dochteronderneming. (Commerciële) belangen van de aandeelhouders zullen in bepaalde mate worden afgewogen tegen die van de klanten. Voor commerciële PPI's en verzekeraars is die belangenafweging zeker aan de orde.
- Bij deelvraag 5 wordt gesteld dat bij vrijwillige aansluiting geen directe invloed kan worden uitgeoefend op het strategisch beleggingsbeleid door de werkgever. Dit is wel denkbaar bij een (vrijwillig) BPF via de werkgeversvertegenwoordiging in een paritair bestuur en in een VO (mits functionerend in tripartite samenstelling).⁷ Meestal wordt de bestuursbezetting of de samenstelling van een VO van een BPF echter niet gewijzigd als gevolg van een vrijwillige aansluiting.
- Bij deelvraag 6 kan worden opgemerkt dat veel bestuurders van OPF-en twijfels hebben om over te stappen naar een APF vanwege de beperkte bedrijfstak kennis van de professionele APF-besturen. Specifieke bedrijfstak kennis bij het bestuur van een APF kan helpen om pensioenfondsbesturen de stap te laten zetten naar een collectiviteitskring. Daarentegen zullen naar verwachting de meer financiële karakteristieken en de toekomstbestendigheid van de pensioenuitvoerder veel zwaarder wegen.

⁷ Bij een middelgroot BPF met verplichte en vrijwillige aansluitingen functioneert wel een 'werkgeversraad'. Deze functioneert als forum voor vrijwillig aangesloten werkgevers en poogt enige vorm van betrokkenheid bij het beleid te organiseren.

6. Thema Risicobeheer

RISICOBEEHER

In dit document wordt onder risicobeheer verstaan: de diverse verplichtingen die door wetgeving en toezichthouder DNB worden voorgeschreven om te komen tot een beheerste en integere bedrijfsvoering voor financiële instellingen. Doel is om bij te dragen aan solvabele en stabiele pensioenuitvoerders enerzijds en vertrouwen anderzijds. Deze verplichtingen en voorschriften verschillen per type pensioenuitvoerder.

6.1 Inleiding

Voor de gehele financiële sector in Nederland geldt dat de afgelopen jaren in het teken hebben gestaan van consolidatie, nieuwe wet- en regelgeving en communicatie met de consument.

Door toezichthouder DNB en wetgevende instanties wordt integraal risicomanagement als een van de belangrijkste onderdelen gezien van een beheerste en integere bedrijfsvoering voor financiële instellingen. Dit moet bijdragen aan solvabele en stabiele pensioenuitvoerders en consumentenvertrouwen.

Om de weerbaarheid van verzekeraars, pensioenfondsen en PPI's te vergroten en een hoger niveau van risicomanagement af te dwingen is wet- en regelgeving verder ontwikkeld en het toezicht toegenomen. Zowel voor verzekeraars, pensioenfondsen als PPI's staan in de vernieuwde regelgeving drie elementen met betrekking tot risicomanagement respectievelijk risicobeheersing centraal:

- 1) kapitaalvereisten,
- 2) governance en risicomanagement
- 3) rapportagekaders en ingrijpmogelijkheden voor toezichthouders.

In dit hoofdstuk worden de eerste twee elementen verder uitgewerkt in deelvragen.

Kapitaalvereisten nemen een belangrijke plaats in binnen modern toezicht; voor verschillende risico's gelden voorgeschreven kapitaalvereisten, zodat het risicoprofiel resulteert in een kapitaalbuffer die instellingen in staat stelt risico's op te vangen. Sinds de financiële crisis is veel aandacht geweest voor de juiste omvang van deze kapitaalvereisten om te waarborgen dat de kapitaalbuffers voldoende zijn om crisisscenario's op te vangen en consumenten te beschermen.

Dit hoofdstuk over risicobeheersing geeft voor de verschillende type uitvoerders antwoord op volgende drie deelvragen:

1. Wat zijn de vereisten van wet- en regelgeving en wat zijn de normen ten aanzien van risicobeheersing? Wat zijn de kapitaalvereisten?
2. Op welke wijze vindt de beheersing van risico's plaats en welke rol speelt het bestuur hierbij?
3. Wat zijn de voornaamste strategische risico's?

6.2 Conclusie

Alle pensioenuitvoeringsorganisaties in Nederland moeten voldoen aan diverse eisen voor de risicobeheersing, zowel kwantitatief als kwalitatief. De kwantitatieve vereisten zijn vooral de eisen die aan extra kapitalen buffers worden gesteld voor het opvangen van financiële tegenvallers door beleggingen of actuariële aannames. De kwalitatieve vereisten liggen vooral op het gebied van governance en toezicht.

Algemeen geldt dat voor pensioenfondsen de regelgeving omtrent solvabiliteit verankerd is in het Financieel Toetsingskader (FTK); voor verzekeraars en PPI's geldt Solvency II. Voor de OFP geldt aparte Europese wetgeving (IORP-II), aangevuld met lokale wet- en regelgeving.

6.3 Bevindingen

Hierna worden de voornoemde vragen uitgewerkt:

6.3.1. Wat zijn de vereisten van wet- en regelgeving en wat zijn de normen ten aanzien van risicobeheersing? Wat zijn de kapitaalvereisten?

Kapitaalvereisten voor verzekeraars: Solvency II

De solvabiliteitspositie van verzekeraars wordt doorgaans beoordeeld vanuit de solvabiliteitsratio: de verhouding tussen het eigen vermogen en het vereist kapitaal. Zolang de solvabiliteitsratio groter is dan 100% is de verzekeraar in staat te voldoen aan de verplichting jegens polishouders én heeft zij voldoende buffers om aan de kapitaalvereisten vanuit regelgeving te voldoen. Voor verzekeraars gelden onder Solvency II kapitaalvereisten voor een veelheid aan risico's. Deze vereisten

zijn opgenomen in de zogenaamde pijler 1 van Solvency II. Hiermee kent Solvency II een vergelijkbare indeling als het 'Basel-toezicht' voor banken.

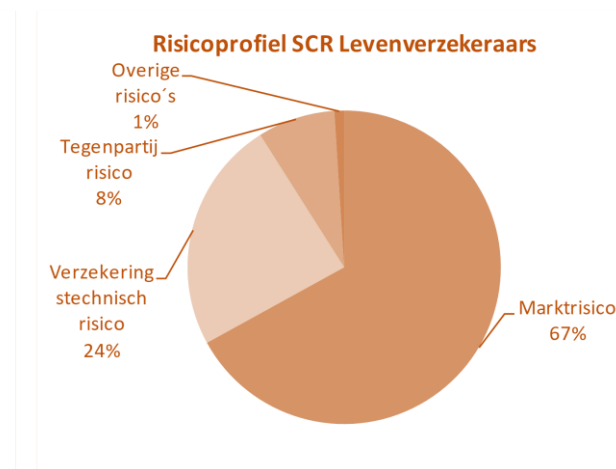
De kapitaalseis voor verzekeraars gaat uit van het marktwaarde-principe: alle bezittingen en verplichtingen van verzekeraars worden gewaardeerd tegen de geldende marktwaarde. De marktwaarde is daarbij de waarde waarvoor deze bezittingen en verplichtingen kunnen worden overgedragen aan een derde partij. Zo worden beursgenoteerde beleggingen per definitie gewaardeerd tegen de actuele beurskoers en worden verplichtingen gewaardeerd op basis van de risicovrije rente. Het eigen vermogen dat resteert na waardering van alle bezittingen en verplichtingen dient voldoende te zijn om twee niveaus van de kapitaalseis te dekken met een horizon van een jaar:

- de Minimum Capital Requirement (MCR): dit representeert de hoeveelheid kapitaal die benodigd is om met 85% zekerheid de voorgeschreven risico's op te kunnen vangen en aan de verplichtingen jegens polishouders te kunnen voldoen;
- de Solvency Capital Requirement (SCR): dit representeert de hoeveelheid kapitaal die benodigd is om met 99,5% zekerheid de voorgeschreven risico's op te kunnen vangen en aan de verplichtingen jegens polishouders te kunnen voldoen.

Het hoge betrouwbaarheidsinterval van de SCR impliceert dat verzekeraars in theorie bestand zijn tegen risicoscenario's met een terugkeerperiode van eens in de 200 jaar. Hoewel er een voorgeschreven standaardformule geldt voor vaststelling van de SCR, is het tevens mogelijk deze af te leiden met behulp van een intern model dat beter is afgestemd op het daadwerkelijke risicoprofiel van de betreffende verzekeraar. Voor het toepassen van een dergelijk intern model is toestemming van de toezichthouder DNB nodig en dient ten minste te worden voldaan aan hetzelfde hoger betrouwbaarheidsinterval van 99,5%.

De opzet van de kapitaalseis is veel bediscussieerd in de verzekeringssector, waarbij kritische vragen worden gesteld bij de in ogenschouw genomen risico's en de wijze waarop deze gekwantificeerd worden. Deze kritische geluiden komen zowel van verzekeraars zelf als van onafhankelijke experts in de sector. Desondanks leidt de opzet van de kapitaalseis ontegenzeggelijk tot een groter risicobewustzijn en een grotere weerbaarheid tegen risico's. De risicogebaseerde SCR onder Solvency II is ongeveer tweemaal zo groot als de oude kapitaalseis onder het Solvency I regime voor Nederlandse verzekeraars. Dit betekent dat de SCR een grotere buffer vormt tegen risico's. Vooralsnog wijzen voorlopige studies uit dat verzekeraars over voldoende kapitaal beschikken om ook aan de nieuwe vereisten

te voldoen. Voorlopige cijfers tonen aan dat de SCR voornamelijk voortkomt uit marktrisico's behorende bij de beleggingen van verzekeraars.



Samenstelling SCR verzekeraars (bron: uitkomsten QIS5 zoals gepubliceerd door EIOPA)

Bovenstaand figuur toont de risico's onderliggend aan de kapitaalseis. Daarin is te zien dat marktrisico een van de belangrijkste risico's van verzekeraars vormt. De kapitaalseis voor marktrisico wordt gebaseerd op voorgeschreven rekenregels voor kwantificering van risico's uit de beleggingsportefeuille zoals onder meer aandelenrisico, vastgoedrisico en renterisico. Dit is nieuw ten opzichte van de oude kapitaalseis in het Solvency I regime die voornamelijk afhankelijk was van omvang van de verzekeraar en niet werd gebaseerd op het risicoprofiel. Daarmee leidt Solvency II niet alleen tot grotere buffers, maar ook tot toegenomen afstemming daarvan op het risicoprofiel.

Kapitaalvereisten voor pensioenfondsen: FTK

De solvabiliteitspositie van pensioenfondsen wordt doorgaans beoordeeld vanuit de dekkingsgraad: de verhouding tussen de bezittingen en de verplichtingen. Zolang deze dekkingsgraad zich boven de 100% bevindt, is het fonds in beginsel in staat te voldoen aan de toekomstige uitkeringen aan haar deelnemers. Dit is fundamenteel anders dan bij verzekeraars aangezien een dekkingsgraad van 100% bij pensioenfondsen nog geen ruimte biedt aan additionele buffers die met het eigen vermogen gevormd moeten worden om aan de kapitaaleisen te voldoen. In

het FTK wordt hierin voorzien door toepassing van een tweetal niveaus van de kapitaalreizen met een horizon van één jaar:

- het Minimum Vereist Eigen Vermogen (MVEV): dit is de ondergrens van het Vereist Eigen Vermogen (VEV) en is in beginsel gelijk aan circa 4,3% van de verplichtingen van een fonds en leidt derhalve tot een ondergrens van een dekkingsgraad circa 104,3%⁸.
- het Vereist Eigen Vermogen (VEV): dit representeert de hoeveelheid kapitaal die benodigd is om met 97,5% zekerheid de voorgeschreven risico's op te kunnen vangen en aan de verplichtingen jegens deelnemers te kunnen voldoen;

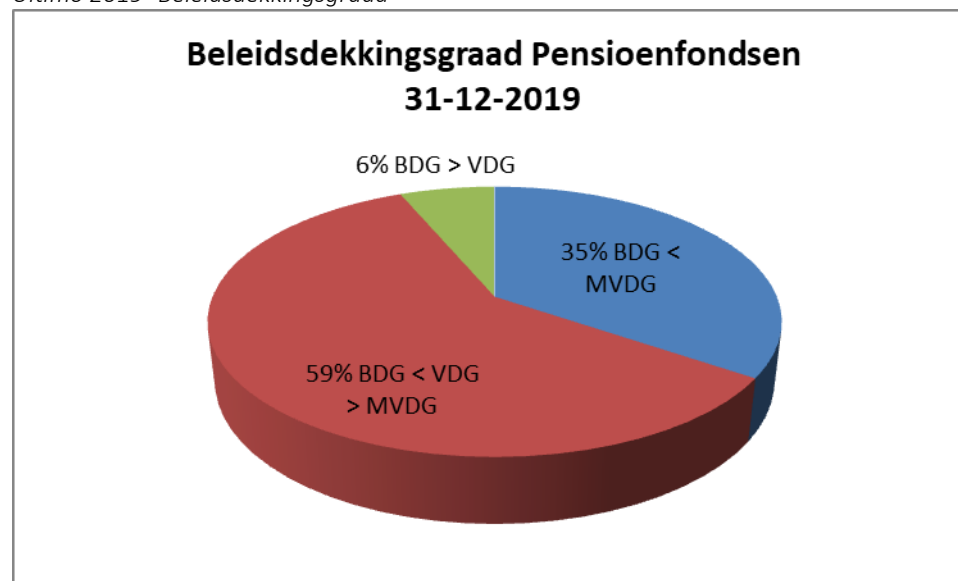
Het betrouwbaarheidsinterval van het VEV impliceert dat pensioenfondsen in theorie bestand zijn tegen risicoscenario's met een terugkeerperiode van eens in de 40 jaar.

Hoewel ook onder het FTK grotendeels uitgegaan wordt van het marktwaarde-principe geldt dat voor waardering van de verplichtingen een andere rente wordt gehanteerd dan onder Solvency II voor verzekeraars. Voor pensioenfondsen wordt door DNB een rekenrente gepubliceerd die is gebaseerd op een gemiddelde rente en een verwachting kent voor de lange rente (looptijden langer dan 20 jaar). Daarnaast wordt de dekkingsgraad uitgedrukt als 'beleidsdekkingsgraad' (BDG) wat een gemiddelde is van de feitelijke dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden. Deze middeling van de rente en de dekkingsgraad dempt de volatiliteit van de financiële positie van pensioenfondsen en dient te leiden tot een stabiel beeld van de financiële gezondheid. In tegenstelling tot verzekeraars geldt echter dat een groot deel van de pensioenfondsen een beleidsdekkingsgraad kent die lager is dan de vereiste dekkingsgraad en derhalve niet in staat is aan de kapitaalreizen te voldoen.

Uit de hiernavolgende figuur blijkt dat ultimo 2019 slechts 6% (13 fondsen) een beleidsdekkingsgraad kennen die groter is dan de kapitaalvereisten. Ter vergelijking, mrt 2018 was dit nog 29%. Dit impliceert dat het grootste deel van de pensioenfondsen zich in een situatie bevindt waarin maatregelen nodig zijn om te herstellen. Voor pensioenfondsen geldt – in tegenstelling tot verzekeraars – dat het korten op uitkeringen aan deelnemers als ultiem middel kan worden ingezet om de verplichtingen te beheersen en de dekkingsgraad te verbeteren.

⁸ Het MVEV voor herverzekerde fondsen of fondsen zonder beleggingsrisico kan lager zijn. Bron: DNB.

Ultimo 2019 -Beleidsdekkingsgraad



© De Nederlandsche Bank

Onder het FTK geldt dat korten op uitkeringen aan deelnemers onderdeel kan zijn van het herstelplan hetgeen van toepassing is als de dekkingsgraad zich onder het niveau van de vereiste dekkingsgraad (VDG) bevindt. In de brief van 19-11-2019⁹ heeft minister Koolmees (SZW) de regeling rond het korten opgerekt.

In dergelijke situaties wordt extra veel gevraagd van het risicomanagement van een instelling om de positie te verbeteren zonder het risicoprofiel in onacceptabele mate te vergroten. Ten behoeve van een APF wordt vereist dat op het niveau van de instelling een weerstandsvermogen wordt aangehouden, naast het vereiste kapitaal dat binnen de kringen wordt aangehouden, ter opvang van bedrijfsrisico's. Het vereiste weerstandsvermogen wordt als volgt bepaald:

- het weerstandsvermogen bedraagt ten minste 0,2% van de waarde van het beheerde pensioenvermogen met een minimum van € 500.000 en met een maximum van € 20 miljoen;
- aanvullend dient er voor de dekking van aansprakelijkheidsrisico's 0,1% van de waarde van het beheerde pensioenvermogen te worden aangehouden,

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2019/11/19/pensioenkortingen-grotendeels-van-de-baan>

tenzij een beroepsaansprakelijkheidsverzekering (BAV) wordt gesloten, zoals in de wetgeving (Besluit uitvoering Pensioenwet) nader omschreven, of een daarmee vergelijkbare voorziening is getroffen;

- indien en voor zover de risicoanalyse van het APF daartoe aanleiding geeft, bedraagt het weerstandsvermogen méér dan de som van de eerste twee onderdelen.

Kapitaalvereisten voor PPI

Het minimum eigen vermogen dat een PPI dient aan te houden wordt bepaald in Hoofdstuk 9 van het Besluit prudentiële regels WFT (BPR WFT). Een PPI dient aan de volgende kapitaalseisen te voldoen:

- Eigen vermogen (artikel 48 BPR WFT): ten minste € 500.000.
- Solvabiliteit (artikel 63a BPR WFT): ten minste 0,2 % van het beheerde pensioenvermogen voor zover dat groter is dan € 250 mln met een maximum van € 20 mln.

In aanvulling hierop beschikt de PPI naar keuze over:

- een beroepsaansprakelijkheidsverzekering die haar aansprakelijkheid dekt wegens fouten, verzuimen of nalatigheden begaan in de uitoefening van haar beroep of bedrijf, voor een bedrag van:
 - per schadegeval: ten minste 0,075 % van de waarde van het beheerde pensioenvermogen; minimum van € 2 mln - maximum van € 20 mln;
 - alle schadegevallen per jaar: ten minste 1 % van de waarde van het beheerde pensioenvermogen; minimum van € 2,5 mln - maximum van € 25 mln; of
- een aanvulling op het toetsingsvermogen dat 0,1 % van de waarde van het beheerde pensioenvermogen bedraagt.

	Bepalingen risicomanagement	Kapitaalvereisten
1 BPF	FTK/IORP-II	MVEV en VEV vereisten (FTK)
2 OPF	FTK/IORP-II	MVEV en VEV vereisten (FTK)
3 APF	FTK/IORP-II	MVEV en VEV vereisten (FTK) op kringniveau en eis van weerstandsvermogen WFT) op niveau van de instelling ter opvang van bedrijfsrisico's
4 Verzekeraar	Solvency II	SCR en MCR vereisten (S2)t
5 PPI	WFT	EV en Solvabiliteit (BPR WFT)

Ad 2. 2. Op welke wijze vindt de beheersing van risico's plaats en welke rol speelt het bestuur hierbij?

Wat zijn de verschillen tussen de wijze van risicobeheersing bij de verschillende uitvoeringsvormen?

In Nederland dienen alle financiële instellingen en pensioenfondsen te beschikken over een goede interne governance. Het governancestelsel draait uiteindelijk om een adequate beheersing van risico's en de bewaking van de beheerste en integere bedrijfsvoering. De grondslag wordt gelegd in de Wet op het financieel toezicht (artikel 3:17 WFT) en voor pensioenfondsen gelden de elementen van goed pensioenfondsbetuur (art 33 PW en art 42 WVB). De governance bestaat uit structuur, strategie, verdeling van taken en bevoegdheden, beleid, deskundigheid, processen en interne controle. Een goede governance heeft aandacht voor opzet én werking van deze elementen. De afgelopen jaren is vooral de governance rondom het risicomanagement actueel. Dit wordt versterkt door (internationale) wet- en regelgeving en gerichte themaonderzoeken vanuit het prudentieel- en gedragstoezicht.

Governance vereisten verzekeraars: Solvency II

Met het van kracht worden van het Solvency II regime per begin 2016 is een nieuwe impuls gegeven aan de kwaliteit van de interne governance en het risicomanagement van verzekeraars. Dit is opgenomen in de zogenaamde tweede pijler van Solvency II. De meest opvallende nieuwe vereisten zijn gericht op het vooruitkijkend risicomanagement en de scenario-analyse dat tot uitdrukking komt in de ORSA¹⁰.

Daarnaast zijn vereiste sleutelfuncties geïntroduceerd: de risicomanagement-, de compliance-, de interne audit- en de actuariële functie. Daarvan is de actuariële functie volledig nieuw, aangezien deze in geen enkele vorm in de oude WFT opgenomen was. Met het vervallen van de rol van de certificerende actuaire, verzetten verzekeraars momenteel veel werk om deze actuariële functie invulling te geven. Maar er is meer in de tweede pijler, waaronder een meer nadrukkelijke rol voor bestuur en raad van commissarissen voor het risicomanagement. Verzekeraars dienen onder meer aan te tonen op welke wijze risicomanagement is vormgegeven en daadwerkelijk bijdraagt aan besluitvorming. Bovendien dienen de bestuurders en dagelijkse beleidsbepalers aantoonbaar geschikt te zijn, waarbij kennis van en betrokkenheid bij risicomanagement een centrale plaats inneemt.

¹⁰ Own Risk and Solvency Assessment (ORSA) zoals deze vereist is voor verzekeraars onder Solvency II

Veelzeggend voor de centrale rol van risicomanagement in het Solvency II raamwerk is artikel 259 van de Gedelegeerde Verordening 2015/35. Daarin wordt van verzekeraars verwacht dat zij over een risicomanagementsysteem beschikken dat onder meer de volgende kenmerken bezit:

- Een welomschreven risicomanagementstrategie die in overeenstemming is met de algemene bedrijfsstrategie;
- Schriftelijke vastlegging van de doelstellingen en grondbeginselen van de strategie, de goedgekeurde risicotolerantielimieten en de toewijzing van verantwoordelijkheden voor alle activiteiten van de onderneming;
- Een welomschreven procedure voor het besluitvormingsproces;
- Schriftelijke gedragslijnen die effectief de omschrijving en de indeling per categorie garanderen van de materiële risico's waaraan de onderneming is blootgesteld, en de goedgekeurde risicotolerantielimieten per risicocategorie;
- Rapportageprocedures en –processen die garanderen dat informatie over de materiële risico's waaraan de onderneming is blootgesteld en de doeltreffendheid van het risicomanagementsysteem actief worden gecontroleerd en geanalyseerd, en dat passende wijzigingen in het systeem worden aangebracht waar en wanneer zulks noodzakelijk is.

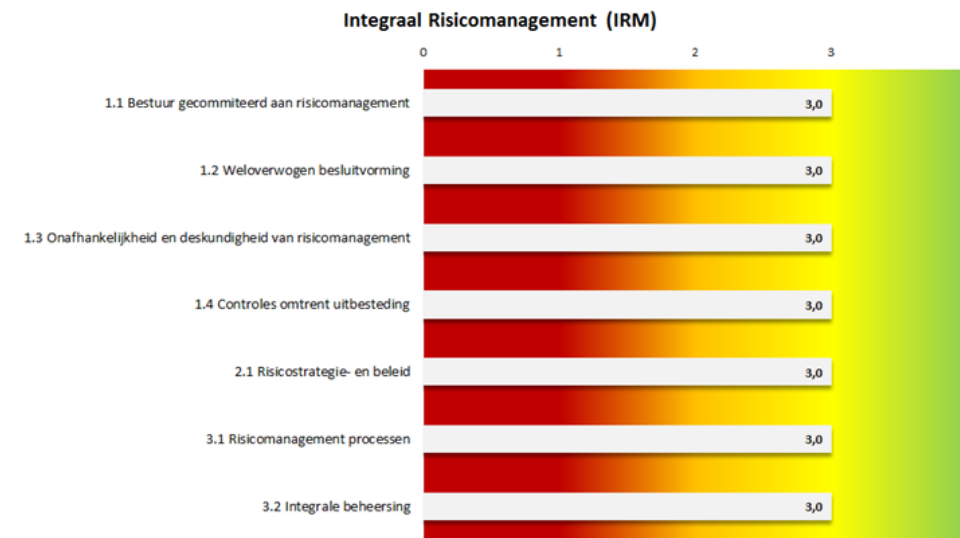
Verzekeraars dienen er vervolgens zorg voor te dragen dat de personen die de onderneming daadwerkelijk besturen of andere sleutelfuncties vervullen, bij hun besluitvormingsproces rekening houden met de informatie die in het kader van het risicomanagementsysteem is gerapporteerd.

Governance vereisten pensioenfondsen: FTK en IORP-II

De bedrijfsvoering van pensioenfondsen dient beheerst en integer te zijn. Vanuit DNB wordt het raamwerk integraal risicomanagement (IRM) gehanteerd bij het beoordelen van risicomanagement en de benodigde governance daar omheen. De aanpak benadrukt een holistische zienswijze op het risicomanagement, waarbij de verschillende risico's in samenhang geanalyseerd worden en er op continue basis wordt gemanaged en bijgestuurd. Net als bij de verzekeraars is proportionele inrichting van het risicomanagement toegestaan.

Onderdeel van het holistische IRM is een stevige governance. De (risico)houding van het bestuur is onderdeel net als de mate waarin gesignaleerde risico's onderdeel zijn van het besluitvormingsproces. Ook verlangt toezichthouder DNB dat een duidelijk risicomanagementstrategie en beleid zijn vormgegeven waarin rekenschap wordt gegeven aan het risicoprofiel van het fonds en de risicobereidheid en limieten zijn uitgewerkt. Een goed werkend risicomanagementproces zorgt voor een tijdige identificatie, analyse en

rapportage. Een overzicht van de samenstelling van integraal risicomanagement conform de criteria van DNB is het onderstaande overzicht opgenomen.



Overzicht integraal risicomanagement vereisten. Bron: DNB (www.dnb.nl)

Vanuit DNB geldt het vereiste om integraal risicomanagement geïmplementeerd te hebben op het niveau dat het is 'geformaliseerd en gestructureerd'. Hieronder bevinden zich criteria ten aanzien van onder meer risicostrategie, risicomanagement processen, geïmmiteerd bestuur en weloverwogen besluitvorming.

Boven het vereiste niveau is conform de indeling van DNB nog een hoger niveau mogelijk: risicomanagement dat is 'geïmplementeerd en periodiek geëvalueerd'. Vanaf 2019 geldt IORP-II. Met de komst van IORP-II zijn de governance regels voor pensioenfondsen uitgebreid met de vereiste implementatie van de drie sleutelfunctiehouders en sleutelfunctievervullers omtrent risicobeheer, actuair en internal audit alsmede met de opzet van een Eigen Risico Beoordeling.

Ten behoeve van PPI's geldt een minder geformaliseerd regime ten aanzien van risicomanagement. Een PPI dient een beheerste en integere bedrijfsvoering te voeren zonder formele risicomanagementfunctie.

Governance t.a.v. risicomanagement	
1 BPF	PW/IORP-II
2 OPF	PW/IORP-II
3 APF	PW/IORP-II
4 Verzekeraar	WFT/Solvency II
5 PPI	WFT

Ad. 3 Wat zijn de voornaamste strategische risico's?

De focus ten aanzien van het risicomanagement is per instelling verschillend. Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de mate van complexiteit van het product en de organisatie en anderzijds door het wettelijk kader.

Bij de uitvoering van toegezegd pensioen (DB) zullen de financiële risico's tot de voornaamste strategische risico's behoren. Immers, zodra financiële risico's zich openbaren zal de financiële positie van de instelling onder druk komen en daarmee de uitkeringszekerheid en de verwachte toeslagrealisatie.

Bij de uitvoering van toegezegde premie (DC) zullen de financiële risico's tevens van belang zijn, echter nu er in principe geen uitkeringszekerheid is, is de uitwerking van een geheel andere orde. Immers de risicohouding van de deelnemer bepaalt de risicograad en dit leidt per definitie tot onzekerheid in de uiteindelijke uitkomst. Financiële risico's zijn als gevolg hiervan niet langer de voornaamste risico's.

Strategische risico's t.a.v. risicomanagement	
1 BPF	Financieel, m.n. aandelen
2 OPF	Financieel m.n. aandelen
3. APF	Financieel m.n. aandelen
4 Verzekeraar	Financieel, m.n. rente
5 PPI	Operationeel

7. Thema Vermogensbeheer: risicohouding en beleggingsbeleid

RISICOHOUING

In de Pensioenwet (artikel 102a) is bepaald dat het bestuur in overleg met de overige organen de risicohouding, als onderdeel van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, vaststelt en dat de organen van het pensioenfonds deze gebruiken bij toetsing van de opdrachtaanvaarding van de tussen sociale partners overeengekomen pensioenregeling, maar ook bij besluitvorming, verantwoording, advisering en toezicht.

7.1 Inleiding

In hoofdstuk 3 is ingegaan op verschillende vormen van risico's bij diverse uitvoerders. Een essentiële taak van een pensioenuitvoerder is het afdekken van risico's. Voor een belangrijk deel gebeurt dat via de beleggingen.

De risicohouding vormt – naast de *'investment beliefs'* – een belangrijk uitgangspunt voor vaststelling van het strategische beleggingsbeleid. Een risico-averse houding zal immers leiden tot een ander beleggingsbeleid dan een minder risico-averse houding.

Volgens het Besluit FTK (artikel 1a lid 1) is risicohouding “de mate waarin een fonds, na overleg met de vertegenwoordigers van werkgevers of werkgeversverenigingen, werknemers of werknemersverenigingen of beroepspensioenverenigingen en na overleg met de organen van het fonds, bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het fonds te realiseren en de mate waarin het fonds beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het fonds.” Artikel 1a lid 2 Besluit FTK bepaalt dat de risicohouding van het fonds voldoet aan de prudent person regel.

De risicohouding vormt de basis voor de aanvaarding van de opdracht van sociale partners door het fonds, het vaststellen van het strategische beleggingsbeleid en de verantwoording door het pensioenfondsbestuur over het gevoerde beleid.

DNB vult hierbij aan (DNB factsheet 01987) dat behalve met het beleggingsrisico ook rekening wordt gehouden met de mate waarin de deelnemers risico lopen als gevolg van de ontwikkeling van het sterfteresultaat en de ontwikkeling van de levensverwachting.

7.1.1 Risicohouding versus risicobereidheid

Regelmatig worden de begrippen ‘risicohouding’ en ‘risicobereidheid’ door elkaar dan wel voor hetzelfde gebruikt.

- De risicobereidheid wordt op individueel niveau vastgesteld (een groep kan hierbij ook als een ‘individu’ worden beschouwd) en is de mate van risico dat het individu accepteert om een bepaald doel respectievelijk rendement te behalen. Bijvoorbeeld, het uiteindelijke pensioenresultaat moet binnen een bandbreedte van plus en min 20% uitkomen van een bepaalde verwachtingswaarde en hiervoor moet een bepaald rendement worden behaald.
- De risicohouding van de pensioenuitvoerder is vervolgens de invulling van de mate dat de pensioenuitvoerder risico's wil en kan lopen om tegemoet te komen aan de wensen van de sociale partners. Bijvoorbeeld, om het ‘bepaald rendement’ te kunnen halen moet het fonds tussen de x% en y% in zakelijke waarden beleggen, met daarbinnen weer diverse verdelingen in beleggingsklassen en -soorten.

7.1.2. Prudent person

Artikel 135 van de Pensioenwet geeft aan de hand van een aantal criteria invulling aan de prudent person regel, waarlangs in het belang van de deelnemers en pensioengerechtigden moet worden belegd. De verantwoordelijkheid voor een prudent beleggingsbeleid ligt bij de uitvoerder (DNB factsheet 01981). De uitvoerder onderbouwt hoe hij de prudent person regel in het beleggingsbeleid heeft toegepast. De uitvoerder kan een pensioenfonds zijn of een verzekeraar of een premie pensioeninstelling.

De prudent person regel is als onderdeel van het FTK vastgelegd voor pensioenfondsen, maar geldt op grond van artikel 52a PW ook voor premieregelingen zonder beleggingsvrijheid en voor variabele pensioenuitkeringen, uitgevoerd door verzekeraars en PPI's.

Voor premieregelingen met beleggingsvrijheid geldt de prudent person regel voor het default beleggingsprofiel voor deelnemers die de verantwoordelijkheid voor de beleggingen niet willen dragen (artikel 52 PW). Indien de deelnemer in dit type premieregeling wel de verantwoordelijkheid voor de beleggingen overneemt en een keuze maakt uit de aangeboden beleggingsmogelijkheden, moet de pensioenuitvoerder dit beginsel toepassen bij het advies dat hij de deelnemer geeft, passend bij het risicoprofiel van de deelnemer.

7.1.3. Relatie met het beleggingsbeleid

Op grond van de prudent person regel moet de pensioenuitvoerder een strategisch beleggingsbeleid vaststellen dat past bij de doelstellingen van de regeling, de vastgestelde risicohouding voor het fonds of de betreffende toedelings- of collectiviteitskring. De vastgelegde risicohouding is zodoende een belangrijk uitgangspunt voor het beleggingsbeleid van respectievelijk een fonds, toedelings- of collectiviteitskring.

De uitvoerder toetst periodiek op basis van een scenario-analyse of het beleggingsbeleid aansluit op de vastgestelde risicohouding. Voor deze scenario-analyse gelden dezelfde parametervoorschriften als waar ook de informatievoorschriften op zijn gebaseerd (zie artikel 23a Besluit FTK). Bij deze toetsing wordt ook rekening gehouden met de invulling van het life-cycle beginsel binnen het beleggingsbeleid. Deze scenario-analyse geldt niet voor de PPI en de verzekeraar.

Bij dit thema zijn de volgende vragen centraal gesteld:

1. **Waarom moet een pensioenuitvoerder een risicohouding vaststellen?**
2. **Wie bepaalt de risicohouding?**
3. **Voor wie wordt de risicohouding vastgesteld?**
4. **Voor welke regelingen wordt de risicohouding vastgesteld?**
5. **Hoe wordt de risicohouding vastgesteld, zowel kwalitatief als kwantitatief?**
6. **Hoe wordt de risicohouding gemonitord?**

7.2 Conclusie

Algemeen geldt dat degene die het risico draagt, ook de uiteindelijke risicohouding bepaalt. Bij een DB-regeling en een CDC-regeling uitgevoerd door

een pensioenfonds worden de risico's uiteindelijk gedragen door de totale groep deelnemers, inclusief slapers en gepensioneerden en eventueel de werkgever. De vertegenwoordigers van deze groepen binnen het bestuur bepalen dus ook de risicohouding, rekening houdend met de risicobereidheid van de betreffende groepen. Hierbij wordt geen verder onderscheid gemaakt naar groepen deelnemers.

Een risicohouding wordt vastgesteld op het niveau van de pensioenuitvoerder of de collectiviteit.

Bij een IDC-regeling liggen de beleggingsrisico's volledig bij individuele deelnemers. Een deelnemer kan door het invullen van een beleggingsprofiel aangeven in hoeverre hij risico kan en wil nemen (risicobereidheid). Het is binnen DC-regelingen bij bepaalde uitvoerders mogelijk om voor elke deelnemer afzonderlijk zijn risicohouding vast te stellen en op maat te beleggen. Daar waar die mogelijkheid niet bestaat wordt dit in de regel opgevangen door te werken met drie verschillende beleggingsprofielen: defensief, neutraal en offensief. Risicohouding wordt in dat geval opgevangen op productniveau namelijk door het aanbieden van life-cycle-beleggingsfondsen. Bij het vaststellen van deze life-cycle-beleggingsfondsen zal de uitvoerder rekening moeten houden met zijn zorgplicht jegens de deelnemers. Wanneer een deelnemer kiest voor afwijking van de default keuze of voor zelf beleggen, dan zal bij aanvang en tussentijds een risicoprofiel worden uitgevraagd door de pensioenuitvoerder. Wordt de pensioenregeling uitgevoerd door een verzekeraar, die alle risico's draagt, dan zal de verzekeraar op collectief niveau (dus voor alle aangesloten verzekerde ondernemingen) haar risicohouding bepalen. Alvorens een werkgever zijn pensioenregeling onderbrengt bij een verzekeraar, zal deze verzekeraar op grond van zijn zorgplicht, moeten controleren of de risicohouding van de verzekeraar aansluit bij de risicobereidheid van de werkgever en zijn werknemers.

7.3 Bevindingen

In het schema op het volgende blad zijn de hiervoor genoemde vragen beantwoord naar soort uitvoerder.

Schema Vermogensbeheer: risicohouding en beleggingsbeleid

	BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Waarom moet een risicohouding worden vastgesteld?	• Ter toetsing van de opdrachtaanvaarding	• Idem BPF	• Idem BPF	• Idem BPF	• Idem BPF
2. Wie bepaalt de risicohouding?	• Het bestuur in overleg met de overige fondsorganen	• Idem BPF	• Idem BPF	• Directie, gebaseerd op zorgplicht	• Directie/ bestuur, gebaseerd op zorgplicht
3. Voor wie wordt de risicohouding vastgesteld?	• Voor de sector en binnen die sector voor elke groep deelnemers of pensioengerechtigden die samen een beleggingsrisico delen	• Voor de onderneming en binnen die onderneming voor elke groep deelnemers of pensioengerechtigden die samen een beleggingsrisico delen	• Per collectiviteitskring dan wel per toedelingskring die binnen een collectiviteitskring de beleggingsrisico's deelt	• Voor elke groep deelnemers of pensioengerechtigden die samen een beleggingsrisico delen	• Voor elke groep deelnemers of pensioengerechtigden die samen een beleggingsrisico delen
4. Voor welke regelingen wordt de risicohouding vastgesteld?	• Regelingen waarin een groep deelnemers of pensioengerechtigden beleggingsrisico's delen, d.w.z. variabele pensioenuitkeringen o.b.v. één beleggingsprofiel en voor (zuivere) premieregelingen die vallen onder 52/52a PW of 63/63a WVB.	• Idem BPF	• Idem, op niveau van collectiviteitskring of van toedelingskring	• Voor de totale groep verzekerden	• Zuivere premieregelingen die vallen onder artikel 52/52a PW of 63/63a WVB.
5.b Hoe wordt de risicohouding vastgesteld bij een uitkeringsovereenkomst (kwantitatief)?	• Lange termijn: in de door het fonds gekozen ondergrenzen in haalbaarheidstoets • Korte termijn: in de hoogte van het vereist eigen vermogen of een bandbreedte hiervoor	• Idem BPF	• Idem BPF	• Idem BPF	• N.v.t.

	BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
5.c Hoe wordt de risicohouding vastgesteld bij een premieovereenkomst (kwantitatief)? Geldt ook voor premieregeling of variabele uitkering	• In de door het fonds gekozen maximaal aanvaardbare afwijking van het pensioen in een pessimistisch scenario t.o.v. het verwachte pensioen in een verwacht scenario. • In de opbouwfase gaat het om het verwachte pensioen op pensioendatum • In de uitkeringsfase om afwijking van het pensioen van jaar op jaar	• Idem BPF	• Idem BPF	• Idem BPF	• Idem BPF
6. Hoe wordt de risicohouding gemonitord?	• Via het vereist eigen vermogen en de haalbaarheidstoets	• Idem BPF	• Idem BPF	• Via een periodieke scenarioanalyse	Via een periodieke scenarioanalyse

8. Thema Vermogensbeheer: uitvoering

VERMOGENSBEHEER

Is het dusdanig (laten) beleggen van (pensioen)gelden, zodat een zo hoog mogelijk rendement kan worden behaald dat past bij de doelstellingen van de pensioenregeling en de vastgestelde risicohouding. De risico's binnen de beleggingsportefeuille ten opzichte van de verplichtingen moeten zorgvuldig worden afgewogen.

8.1 Inleiding

Het beleggen van de pensioengelden binnen de verschillende uitvoeringsvormen is een belangrijk aspect waar diverse partijen bij betrokken zijn en waar de nodige risico's vanuit verschillende invalshoeken bekeken moeten worden. Beleggen heeft immers grote impact op het potentiële pensioenresultaat. De wijze waarop en de flexibiliteit om adequaat om te gaan met gewenste en ongewenste risico's is dan ook van groot belang. Zie ook het vorige hoofdstuk.

Naast de hoogte van de reguliere beleggingskosten, zoals management- en performance fees, spelen toe- en uittredingskosten een belangrijke rol. Ook is van belang hoe geprofiteerd kan worden van inkoopkracht en ervaring.

Binnen dit thema worden de volgende deelvragen uitgewerkt:

1. Welke beleggingsrisico's worden er gemitigeerd en welke niet?
2. Hoe flexibel kunnen verschillende diensten op het gebied van vermogensbeheer worden afgenomen, welke invloed hebben belanghebbenden daarop?
3. Hoe is de kostenstructuur opgebouwd, kan er geprofiteerd worden van inkoopkracht, kennis en ervaring?

8.2 Conclusie

Een BPF heeft vaak te maken met werkgevers- en werknemersorganisaties met een uitgesproken mening over de invulling van de beleggingsstrategie en de

bestuursfuncties. Een BPF kan profiteren van de kennis, ervaring en expertise van de verschillende stakeholders. De inrichting van het governancemodel (denk aan commissies, vakbonden en uitbestedingsrelaties) en de omvang van de portefeuilles is bij BPF-en, naast de risicohouding, bepalend voor het beheersen van de beleggingsrisico's. De flexibiliteit en de kosten zijn afhankelijk van de soort en hoeveelheid van uitbestede diensten. Een OPF kan goed in staat zijn om zelf de beleggingsrisico's adequaat te managen, maar is evenals een BPF afhankelijk van de getalsmatige bezetting, de kennis en de expertise van het bestuur en de bestuursondersteuning. Aspecten, zoals schaal en het daaraan gerelateerde governancebudget spelen een belangrijke rol.

Een APF kan een prima oplossing zijn, de BO's behorend bij collectiviteitskringen kunnen voor een deel zelf het beleggingsbeleid bepalen. Daarnaast hebben BO's recht van advies bij besluiten in verband met het aanstellen van uitbestedingspartijen. Schaal lijkt in ieder geval een belangrijke driver te zijn voor het drukken van de kosten. Echter, de kennis, expertise en mate van uitbesteding blijven hier belangrijke randvoorwaarden. Zie ook de hoofdstukken solidariteit, collectiviteit en governance.

Een verzekeraar lijkt een duurdere oplossing vanwege de zwaardere solvabiliteits-eisen dan bij pensioenfondsen. Daarentegen zijn de risico's voor de deelnemers lager door een in de regel wat defensiever beleggingsbeleid en de mogelijke garanties. Flexibiliteit is hier minder voorhanden dan bij BPF-en en OPF-en.

Een PPI lijkt een goedkope en flexibele oplossing voor enkel DC. De kwaliteit van de uitvoering is sterk afhankelijk van de soort en kwaliteit van uitbestede diensten. De grotere partijen hebben veelal een eigen bestuursbureau en investeren in technologie, kennis en ervaring. De kleinere partijen besteden doorgaans alles uit waarbij de inkoopkosten en fees van grote invloed zijn. De flexibiliteit ten aanzien van de beleggingsmogelijkheden wordt sterk bepaald door uitbestedingsrelaties.

8.3 Bevindingen

Het beleggen van pensioengelden lijkt makkelijker dan het is. De omvang van deze gelden per regeling, de aanwezige expertise bij de beleidsbepalers en de mate waarin de belanghebbenden risico wensen te lopen, bepalen voor een groot deel de strategie, de flexibiliteit en de invulling van beleggingsportefeuilles.

In het schema op de volgende pagina zijn per type uitvoerder de antwoorden op de deelvragen opgenomen.

8.4 Ontwikkelingen op gebied van duurzaam beleggen

De pensioensector is zich steeds meer bewust van haar verplichting (deels ook door wetgeving daartoe gedwongen) om haar rol te pakken op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en Maatschappelijk Verantwoord Beleggen. We zien ontwikkelingen waarbij vermogensbeheerders en pensioenuitvoerders beleggingsfondsen ontwikkelen die vooruit lopen op het gebied van duurzaamheid en impact beleggen. Bij de selectie van vermogensbeheerders (als onderdeel van de pensioenuitvoering) is het belangrijk dit onderdeel in de analyse mee te nemen. Deelnemers worden zich ook steeds meer bewust van de risico's en belangen op dit terrein. De markt is nog zoekende naar objectiviteit in criteria om hier goede vergelijkingen te maken. Helder is dat hier de komende jaren sprongen te verwachten zijn én dat duurzaam beleggen een belangrijk thema gaat worden bij de selectie van providers.

Schema: Vermogensbeheer - uitvoering

	BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Welke beleggingsrisico's mitigeren?	• Omvang en risicohouding bepalend voor mate van mitigeren beleggingsrisico's en -mogelijkheden (spreiding, renterisico, collectiviteit) • Toekomst beroepsgroep en verplichtstelling bepalend voor beleggingsmogelijkheden • Mogelijke bemoeienis van beroepsverenigingen en vakbonden	• Omvang en risicohouding bepalend voor mate van mitigeren beleggingsrisico's en -mogelijkheden (spreiding, renterisico, collectiviteit) • Sterk afhankelijk van aanwezige kennis en expertise • Mate mitigeren beleggingsrisico's vaak afhankelijk van sponsor	• Omvang en risicohouding bepalend voor mate van mitigeren beleggingsrisico's en -mogelijkheden (spreiding, renterisico, collectiviteit) • Beleggingsrisico a.g.v. achterblijvende groei aanwezig • De risico's beperkt tot de kring en worden niet gedeeld met/door andere kringen	• Sterke mitigering risico's, maar weinig beleggingsmogelijkheden • Veel kennis en ervaring op gebied van beleggingen	• Lage mitigering risico's en beperkte beleggingsmogelijkheden • Veel kennis en ervaring op gebied van beleggingen • Enkel mitigerende oplossingen voor DC in opbouwfase
2 Flexibiliteit van diensten op gebied van vermogensbeheer en invloed belanghebbenden	• Flexibiliteit is relatief groot, maar afhankelijk van bestuur, bestuursbureau en uitbestedingspartners • Behoorlijke vrijheid in o.a. keuze providers, beleggingsproducten en MVB • Belanghebbenden hebben weinig invloed	• Flexibiliteit is groot, maar afhankelijk van bestuur, bestuursbureau en uitbestedingspartners • Grote vrijheid in o.a. keuze providers, beleggingsproducten en MVB • Belanghebbenden hebben weinig invloed	• Flexibiliteit is klein en afhankelijk van bestuur, bestuursbureau en uitbestedingspartners • Beperkte vrijheid in o.a. keuze providers, beleggingsproducten en MVB • Belanghebbenden hebben beperkte invloed	• Flexibiliteit is klein en afhankelijk van directie en RvB • Steeds meer vrijheid in o.a. beleggingsproducten en MVB • Belanghebbenden hebben geen invloed	• Flexibiliteit is klein en afhankelijk van gekozen uitbestedingspartners • Steeds meer vrijheid in o.a. beleggingsproducten en MVB • Belanghebbenden hebben geen invloed
3 Kostenstructuur, inkoopkracht, kennis en ervaring	• Transparante (netto) kostenstructuur • Keuze pooling / discretionair ivm BTW • Inkoopkracht afhankelijk van omvang en evt. uitbestedingspartners • Omvang is bepalend voor mate van (professionele) uitbesteding en kosten • Sterk afhankelijk van aanwezige kennis en expertise; vaak aangevuld door consultants	• Transparante (netto) kostenstructuur • Keuze pooling / discretionair ivm BTW • Kosten zijn relatief hoog • Inkoopkracht afhankelijk omvang • Sterk afhankelijk van aanwezige kennis en expertise; vaak aangevuld door consultants	• Minder transparante kostenstructuur (LKF) • Kosten zijn bij overgang relatief hoog, maar op termijn laag • Groeiscenario creëert perspectief maar ook risico's t.a.v. schaal en inkoopkracht • Sterk afhankelijk van aanwezige kennis en expertise. Professionele bestuurders zijn een pré • Inkoopkracht afhankelijk omvang	• Minder transparante kostenstructuur (LKF) • Inkoopkracht mogelijk, maar kosten hoger door garanties en solvabiliteitseisen • Veel kennis en ervaring aanwezig	• Minder transparante kostenstructuur (LKF) • Inkoopkracht mogelijk, maar sterk afhankelijk van uitbestedingspartners • Minder kennis en ervaring aanwezig; vaak aangevuld door consultants

9. Thema Financiering

FINANCIERING

Verschillende pensioenuitvoerders kennen vanwege hun aard onderling verschillende premiesystematieken en (daarmee samenhangende) verschillende soorten beleggings-, premie- en indexatiebeleid.

9.1 Inleiding

Verschillende type pensioenuitvoerders kennen onderling verschillende premiesystematieken en (een daarmee samenhangende) verschillende soorten beleggingsbeleid. Dit thema leent zich wat minder dan de andere thema's voor een indeling in een matrix. Gekozen is voor een beschrijvende uitwerking van de volgende vier clusters, met min of meer gelijke kenmerken in de huidige markt:

- beschikbare premieregelingen (DC) (bij PPI en verzekeraars, en sommige OPF'en en APF'en);
- (bedrijfstak)pensioenfondsen;
- APF-kringen;
- verzekerde uitkeringsregelingen (DB).

De beschrijving van deze clusters raakt aan het pensioenresultaat en dat laatste is daarom, daar waar van toepassing, ook kort aangestipt.

9.2 Conclusie

Er is een grote diversiteit als het gaat om de keuze tussen premiehoogte, premiestabiliteit en de mate van koopkrachtbehoud. En de gevolgen daarvan voor het pensioen van de werknemer. De uitdaging is om een keuze te maken waarbij alle voor- en nadelen bekend zijn. Zowel als het gaat om het (verwachte) nominale als reële inkomen.

Verzekerde uitkeringsregelingen kenmerken zich door een vrijwel zekere uitkering, maar een lage koopkrachtrealisatie, waarbij deze extra kan tegenvallen in een periode van hyperinflatie. Uiteraard zal in een tijd van lage inflatie het koopkrachtverlies beperkter zijn.

De individuele risico's bij een beschikbare premieregeling vertalen zich ten opzichte van pensioenfondsen (bij een vergelijkbaar beleggingsbeleid) in grotere

kortingskansen op korte termijn een verschil in de omvang van de korting.¹¹ Deze beperking van slechte risico's gaat bij pensioenfondsen ten koste van een (iets) lager verwacht koopkrachtbehoud. De een is derhalve niet per se beter of slechter dan de ander, de afweging die gemaakt moet worden gaat over de combinatie van premiestabiliteit en de afweging van individueel risico ten opzichte van collectief risico. Hierbij spelen mogelijke ongewenste solidariteit en ongewenste individuele risico's een rol en moet in gedachten worden gehouden dat premiestabiliteit door de werkgever vaak op waarde wordt geschat, terwijl dit voor de werknemer tot dusver een groot nadeel is gebleken.

Met de introductie van het APF zijn er opties bijgekomen als het gaat om de keuze tussen premiehoogte, premiestabiliteit en de mate van koopkrachtbehoud. Het is mede hierdoor een uitvoerder die, naast de andere al langer bestaande uitvoerders, thuis hoort in het traject van een regelingswijziging en uitvoerderselectie.

9.3 Bevindingen

Beschikbare premieregelingen

De grondslag voor een premiestaffel kan verschillen, resulterend in een verschil in hoogte. Naast de uniforme fiscale staffels op 3% en 4% rekenrente geldt dit met name voor de meer recent door aanbieders ontwikkelde marktrentestaffels. Aan de marktrentestaffel ligt een middelloontarief van de betreffende aanbieder ten grondslag. Door verschillen in technische grondslagen van aanbieders ontstaan hierdoor behoorlijke verschillen in marktrentestaffels. Verschillen in zowel verloop als hoogte van de staffels.

Tevens kent een beschikbare premieregeling het hoogste risicoprofiel, omdat alle risico's individueel gedragen worden. Garanties van een verzekerde DB-regeling of de solidariteit bij een pensioenfonds waardoor de volatiliteit van de uitkeringen aanzienlijk lager zijn, kent een beschikbare premieregeling immers niet.

BPF-en

BPF-en hebben over het algemeen een gedempte premiesystematiek die gebaseerd is op verwacht beleggingsrendement en zich uit in een "lage" premie (zogenoemde gedempte kostendekkende premie), een premie die in ieder geval lager is dan de kostprijs van de inkoop van pensioenaanspraken (de zogenoemde actuariële of

¹¹ Er is per definitie een verschil tussen het beleggingsbeleid van een pensioenfonds en een PPI of verzekeraar of APF met een beschikbare premiebeleid.

zuiver kostendekkende premie). Het gevolg is een premiedekkingsgraad lager dan 100%. Feitelijk betekent dit dat de al aanwezige verzekerden de nieuwe inkoop deels subsidiëren, wat leidt tot een vorm van solidariteit van reeds aanwezige deelnemers ten gunste van nieuwe deelnemers. Door de aanwezigheid van een groot belegd vermogen is de impact van deze (te) lage premie op het geheel niet zeer substantieel, waardoor deze fondsen de mogelijkheid hebben om nieuwe inkoop goedkoop aan te bieden. Voor toetredende werkgevers (en werknemers) kan dit premiesysteem derhalve zeer aantrekkelijk zijn, maar daar staat tegenover dat door de lage premie op de langere termijn de kans op toeslagen beperkt is. Het beleggingsbeleid is in de regel gematigd offensief. OPF-en zijn vaak meer risicomijdend dan BPF-en, wat zich uit door een gemiddeld genomen wat hogere renteafdekking en een prudentere (maar nog steeds relatief lage) premiestelling (ten opzichte van de actuarieel benodigde premie). Er zijn ook OPF-en bekend die wel werken met kosten dekkende premies, hetgeen zich uiteraard ook vertaalt in minder kans op tekorten en een hogere kans op toeslagen.

APF-en

Ondanks de grote verscheidenheid in APF-kringen is in de meeste gevallen de feitelijke premiesystematiek gebaseerd op:

- de DNB-curve, wat ervoor zorgt dat de premiedekkingsgraad minimaal 100% is; of
- (prudent) verwacht rendement in combinatie met een premiedekkingsgraad van minimaal 100%.

In een enkel geval is er sprake van een eigen kring met een premiesystematiek gebaseerd op een verwacht rendement met een potentieel lagere premiedekkingsgraad dan 100%. Vanwege het ontbreken van een groot belegd vermogen zal de premie vrijwel altijd aanzienlijk hoger zijn dan bij een BPF. Er is namelijk minder vermogen waar op kan worden geteerd. Daarnaast zijn APF-en *start ups* die van DNB een zeer kleine kortetermijnkortingskans mogen hebben, en dus prudente uitgangspunten moeten hanteren met betrekking tot de combinatie van premieniveau en beleggingsbeleid.

De financiële positie van de APF-kring is in ongeveer de helft van de APF-kringen van invloed op de feitelijke premiestelling. De financiële positie geldt in die gevallen als ondergrens voor de hoogte van de premie, maar tegelijk ook als maximering. Het doel hiervan is om ervoor te zorgen dat er geen ongewenste solidariteitseffecten ontstaan bij de betaling van de nieuwe premie ten opzichte van de actuele dekkingsgraad. Ofwel, de premie ligt binnen een bandbreedte rondom de actuele dekkingsgraad waardoor het al aanwezige vermogen minder snel verwatert. Zoals dit op dit moment wel kan plaatsvinden bij BPF-en.

Vanwege kosten- en concurrentieoverwegingen worden door de APF-en veelal passieve beleggingsstrategieën toegepast. Er is daarnaast relatief weinig variëteit in beleggingsbeleid. Zo ligt de renteafdekking vaak rond de 50%. Met name kringen die mikken op stabiliteit van opgebouwde aanspraken en ingegane rechten passen een iets hoge(re) renteafdekking toe. De beleggingsportefeuilles hebben vaak een risicoprofiel van circa 50% aandelen (inclusief een range van 60%-40% tot 40%-60% in aandelen versus vastrentende waarden). Per saldo hebben de meeste APF-kringen een vergelijkbaar risicoprofiel, terwijl een enkele APF-kring een significant hoger of lager risicoprofiel heeft.

Uiteraard geldt dat de toeslagverwachting een resultante is van een combinatie van de hoogte van de premie en het vermogen en de mate waarin deze risicovol belegd wordt:

- Relatief lage premies zorgen voor een lagere kans op toeslagen en een hogere kans op kortingen en de omvang daarvan en vice versa. Echter, de mate waarin risicovol belegd wordt, zorgt voor een grotere spreiding van de kans op en omvang van de kortingen en toeslagen.
- Een risicovoller beleggingsbeleid bij een gelijke premiestelling zorgt ervoor dat de toeslagverwachting (de 50%-kans) en dus het pensioenresultaat aanzienlijk hoger kan zijn dan bij een risicomijdend beleggingsbeleid (waaronder een verzekerde uitkeringsregeling). Tegelijkertijd zullen de kansen op een korting en de omvang van de korting groter zijn.
- Een combinatie van een hogere premiestelling en een risicovoller beleggingsprofiel zal resulteren in het hoogste verwachte pensioenresultaat. Daarbij geldt dat de kans op een korting niet per se anders (of groter) zal zijn dan bij een combinatie van een meer risicomijdend beleggingsprofiel met een hoge premie (of vice versa). Wel zal meestal de verwachte omvang van de korting groter zijn.

Ondanks dat veel kringen eenzelfde basis voor premiebeleid hebben, zijn er toch aanzienlijke verschillen door de verschillende solvabiliteitsopslagen. De premie is over het algemeen minimaal 100% van de premiedekkingsgraad, soms oplopend tot 120% premiedekkingsgraad. Voor klanten is er dus voldoende te kiezen.

Verzekerde uitkeringsregelingen

Verzekerde regelingen zijn gebaseerd op de marktrente. Alle gebaseerd op een contractrekenrente van (meestal) tussen 2% en 3% rekenrente in combinatie met een rentestandscorrectie. Dit heeft gevolgen voor de hoogte van de premie. Winstdelingsregelingen, zo deze nog worden aangeboden, zijn gebaseerd op hoogwaardige vastrentende waarden, wat betekent dat de te verwachten overrente zeer laag is. Daarnaast is de kans groot dat na een eventuele beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst de overrente mogelijk een beperkte levensduur heeft. Dit

hangt af van de voorwaarden in de uitvoeringsovereenkomst. Meer informatie over het Thema Uitvoeringskosten vindt u in hoofdstuk 11.

Dit betekent dat pensioenaanspraken – en rechten in verzekerde uitkeringsregelingen een groot inflatierisico kennen, en voor de werkgever soms ook een kostenrisico (financiering garantie- en beheerkosten uit overrente of, indien deze er niet is, te betalen door de werkgever).

9.4. Korten van pensioenen

Gezien de actualiteit is dit hoofdstuk Financiering aangevuld met het fenomeen van korten dat speelt bij pensioenfondsen waar aanspraken zijn ondergebracht. De PW bepaalt dat pensioenaanspraken en -rechten onder bepaalde omstandigheden verlaagd moeten worden (art. 140 PW). ook wel korten of afstempelen genoemd. Hiertoe wordt gekeken naar een (korte) vijfjaarstermijn en een (lange) tienjaarstermijn. De minister heeft de mogelijkheid in bijzondere omstandigheden de termijnen aan te passen. Voor het jaar 2020 zijn die termijnen (Stcrt. 2019, 69065) inderdaad aangepast.

Er mag pas worden gekort als het echt niet anders kan, ofwel, als alle andere mogelijkheden (waaronder een premieverhoging) zijn benut om korten te voorkomen. En als er dan gekort moet worden, moet het bestuur dat op evenwichtige wijze doen (art. 105 lid 2 PW). Met de belangen van alle betrokken groepen verzekerden en de werkgever dient rekening te worden gehouden.

Wat is het MVEV en wat is de invloed daarvan op de hoogte van de korting?

De korte termijn kortingseis is gekoppeld aan het minimum vereist eigen vermogen (MVEV) en is gebaseerd op de feitelijke financiële positie van een pensioenfonds. Dit vereiste minimum vermogen ligt doorgaans tussen de 4% en 5% van de totale pensioenverplichtingen. Ieder pensioenfonds moet dus beschikken over een buffer die aan deze voorwaarde voldoet. Indien een pensioenfonds echter gedurende een periode van vijf jaar, onafgebroken, niet aan deze eis voldoet, moet het bestuur overgaan tot korten.

Als er gedurende vijf jaren onafgebroken een tekort is geweest en deze op het laatste meetmoment bijvoorbeeld 1% bedraagt, dan moet het bestuur in jaar zes 1% korten. Als het bestuur op basis van evenwichtigheid kan onderbouwen dat een niet evenredige korting redelijk is, kan het voorkomen dat de ene groep een hogere korting om de oren krijgt dan een andere groep.

De korting is te allen tijde onvoorwaardelijk, waarbij het bestuur dan nog wel de keuze heeft om deze te spreiden over een periode van het herstelplan (maximaal tien jaar).

Wat is het VEV en wat is de invloed daarvan op de hoogte van de korting?

De andere kortingseis is gekoppeld aan het vereist eigen vermogen (VEV). De hoogte van het VEV is afhankelijk van het risicoprofiel van een pensioenfonds, hangt met name af van het gekozen beleggingsbeleid en ligt doorgaans tussen de 15% en 25% van de totale pensioenverplichtingen. Een pensioenfonds wordt dus verondersteld een eigen vermogen (een buffer) te hebben ter grootte van dit VEV.

Zodra het eigen vermogen van een pensioenfonds lager is dan het VEV moet een herstelplan worden opgesteld. Dit betreft een (prognose)berekening waarbij de financiële positie van het pensioenfonds steeds tien jaar in de toekomst wordt berekend.

Deze periode van tien jaar is dan wel vast, maar voor ieder jaar dat een herstelplan wordt geactualiseerd, verschuift dit 10e-jaar een jaar naar achteren. Indien in enig jaar uit dat herstelplan blijkt dat over tien jaar de positie van het betreffende pensioenfonds onvoldoende is, moet er gekort worden. Ook in dit geval mag het bestuur besluiten deze korting over tien jaar te spreiden.

In tegenstelling tot het MVEV wordt de situatie dus jaarlijks opnieuw beoordeeld. Een ander belangrijk verschil met een MVEV-korting is dat de hoogte van de VEV-korting gebaseerd is op een fictieve, met diverse aannames berekende, toekomstige financiële positie. Tevens geldt dat bij een (over de duur van het herstelplan gespreide) VEV-korting alleen de eerste korting onvoorwaardelijk is.

Doordat een herstelplan jaarlijks geactualiseerd wordt, kan bijvoorbeeld een jaar na het eerste kortingsbesluit blijken dat er in het nieuwe, geactualiseerde plan in het 10e jaar wel voldoende vermogen is. In deze situatie hoeven in het verleden berekende kortingen niet doorgevoerd te worden.

Stel bijvoorbeeld dat in enig jaar uit het herstelplan blijkt dat het fonds 2% tekort komt in jaar 10, moet het bestuur in jaar 1 (minimaal) 0,2% korten. Als het jaar erop uit het geactualiseerde herstelplan blijkt dat er in (het nieuwe) jaar 10 geen tekort meer is, komen alle voorwaardelijke kortingen te vervallen.

Als er wegens de MVEV-eis gekort moet worden, moet dat binnen zes maanden na afloop van de eerder genoemde wettelijke vijfjaarstermijn plaatsvinden. Voor een VEV-korting geldt in principe een periode van een jaar. Of, en zo ja in welke mate het bestuur de kortingen spreidt, hangt af van wat als evenwichtig gezien wordt. Dat kan dus per pensioenfonds verschillen.

Voorgestelde wetswijzigingen

In het Pensioenakkoord 2019, het is nog geen wet, is afgesproken dat de grens voor MVEV-kortingen verlaagd zal worden, waardoor een pensioenfonds in dit kader niet meer over extra buffers hoeft te beschikken. Alleen als een pensioenfonds minder bezittingen heeft dan verplichtingen moet het (na vijf jaar) korten.

Als het pensioenfonds een korting doorvoert zodat het fonds weer een eigen vermogen heeft ter grootte van het MVEV, gaat de wettelijke vijfjaarstermijn opnieuw van start zodra het pensioenfonds opnieuw minder bezittingen heeft dan verplichtingen.

Maar als het pensioenfonds een korting doorvoert tot aan het niveau zonder buffers, blijft de kortingstermijn gewoon doorlopen. Mogelijk nadeel van een dergelijke beperkte korting is dan dat het bestuur een aanzienlijk risico loopt dat het de jaren erop weer moet korten. Er wordt dan niet noodzakelijkerwijs in zijn totaliteit meer of minder gekort, waarschijnlijk wel vaker.¹²

Vanwege bovengenoemde voorgestelde wetswijzigingen, beoogd om in te gaan in 2020 en 2021, zal de kans op VEV-kortingen in die jaren aanzienlijk kunnen toenemen. Ook de kortingsomvang kan toenemen. Dit heeft voornamelijk te maken met de wijziging van de maximale veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de berekening van het herstelplan. De wetgever heeft geconcludeerd dat fondsen nu met te rooskleurige rendementsverwachtingen kunnen rekenen en heeft het voornemen deze te versoberen (vanaf 2020). Hetzelfde geldt voor de vaststelling van de hoogte van de pensioenverplichtingen. Deze wordt nu naar het huidige inzicht te laag vastgesteld en zal indien de wet wordt aangenomen vanaf 2021 aanzienlijk verhoogd worden.

Gezamenlijk kunnen deze aanpassingen vanaf 2020 leiden tot extra MVEV- en/of VEV- kortingen van enkele procentpunten.

¹² Hier is niet verder ingegaan op de (tijdelijke) verlaging naar 90% ex art. 8 lid 3 van de gewijzigde Regeling Pensioenwet (Stcrt. 2019/69065).

10. Thema Uitvoeringskosten

UITVOERINGSKOSTEN

De uitvoeringskosten van een uitvoerder worden gesplitst in kosten voor de pensioenbeheer (in € per deelnemer) en voor vermogensbeheer (beheerkosten in % van het belegd vermogen en transactiekosten in % van het belegd vermogen).

10.1 Inleiding

In alle uitvoeringsvormen maken pensioenuitvoerders kosten voor hun dienstverlening. Daartoe worden uitvoeringskosten in rekening gebracht aan de werkgever(s) en/of werknemers. Uitvoeringskosten vormen over het algemeen onderdeel van de bruto premie die de werkgever op basis van de uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement aan de pensioenuitvoerder is verschuldigd.

Uitvoeringskosten bestaan uit meerdere kostensoorten. De wijze waarop de uitvoeringskosten bij een uitvoerder zijn opgebouwd (de kostenstructuur), hangt veelal samen met de specifieke vorm van uitvoering en het verdienmodel dat bij de uitvoeringsovereenkomst hoort. Een PPI kent een andere kostenstructuur dan een pensioenfonds. De uitvoeringskosten van pensioenuitvoerders binnen dezelfde uitvoeringsovereenkomst zijn ook niet altijd volgens dezelfde structuur opgebouwd. Voor pensioenfondsen is de kostenstructuur wettelijk geregeld.

Uitvoeringskosten zijn de vergoeding voor de pensioenuitvoerder en dragen daarmee dus niet (rechtstreeks) bij aan het pensioenresultaat van de deelnemer. De netto premie (bruto premie na aftrek van uitvoeringskosten) is over het algemeen beschikbaar voor de pensioenopbouw die de deelnemer ten goede komt. Een efficiënte pensioenuitvoering die leidt tot lagere uitvoeringskosten voorkomt onnodig beslag op de beschikbare loonruimte en draagt bij aan een beter pensioenresultaat voor de deelnemer. Daarmee is het van belang aandacht te geven aan uitvoeringskosten.

Bij het thema Uitvoeringskosten zijn de volgende vier vragen centraal gesteld:

1. Wat wordt verstaan onder uitvoeringskosten van een pensioenregeling?
2. Hoe kunnen uitvoeringskosten worden ingedeeld?
3. In hoeverre zijn uitvoeringskosten van invloed op het pensioenresultaat?
4. Wat is de relatie tussen de hoogte van uitvoeringskosten en de kwaliteit van dienstverlening?

10.2 Conclusie

Uitvoeringskosten zijn niet voor alle uitvoeringsvormen gelijklopend en zijn niet één op één vergelijkbaar. Als het gaat om de selectie van de meest ideale uitvoeringsvorm is kennis en inzicht van de verschillende kostenstructuren die uitvoerders hanteren noodzakelijk. Bij een weging van de gewenste uitvoeringsvorm dienen de uitvoeringskosten zorgvuldig geanalyseerd te worden en op waarde te worden beoordeeld. Dit in relatie tot de verschillende pakketten dienstverlening die uitvoerders aanbieden. Met de uitbreiding van het aantal uitvoeringsovereenkomsten is de beoordeling en daarmee de advisering complexer geworden. Uitvoeringskosten die betrekking hebben op pensioenbeheer, administratie, communicatie, et cetera zijn voor verschillende uitvoeringsvormen redelijk goed vergelijkbaar of vergelijkbaar te maken.

Voor uitvoeringskosten die samenhangen met beleggingen (vermogensbeheer en transactiekosten) is onderlinge vergelijking lastig. De kwaliteit van de uitvoering van de beleggingen en de processen die daarmee samenhangen zijn allesbepalend voor het pensioenresultaat. Het voorkomen van zogenaamde 'lekkage' van beleggingsrendement, door een consistente en kwalitatief goede uitvoering van het vastgestelde beleggingsbeleid is cruciaal.

10.3 Bevindingen

In het hiernavolgende schema zijn per uitvoeringsovereenkomst de belangrijkste componenten van de uitvoeringskosten weergegeven. Na het schema wordt ter toelichting kort ingegaan op de bevindingen per deelvraag.

Schema: uitvoeringskosten

13

BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
• Kosten voor pensioenbeheer (ook in kosten per deelnemer) • Kosten zijn verwerkt in de doorsneepremie • Bij DC-regeling brengt een BPF niet de staffelpremiepercentages in rekening, maar een doorsneepremie, waar o.a. ook de kosten in zijn verwerkt. • Kosten publiceren in het jaarverslag	• Idem • Afhankelijk van de uitvoeringsovereenkomst kunnen kosten wel of niet separaat aan de werkgevers worden doorbelast • Kosten publiceren in het jaarverslag	• Idem • Maximale transparantie over kosten	• Administratiekosten vaak gestaffeld) • Kosten evt. omvangskorting • Maximale transparantie over kosten	• Administratiekosten • Maximale transparantie over kosten
• Kosten voor vermogensbeheer (in kosten % belegd vermogen); • Transactie- en custodian kosten worden separaat doorbelast	• Idem	• Idem	• Beheerkosten beleggingsfondsen • Total Expense Ratio' ("TER") is komen te vervallen en vervangen door 'Lopende kosten ratio' ofwel Ongoing Charges Figure (OCF)	• Beheerkosten beleggingsfondsen • TER: zie verzekeraar
• Transactiekosten	• Idem	• Idem	• Aan- verkoopkosten • Switchkosten	• Aan- verkoopkosten • Switchkosten
• Soms premieopslag o.b.v. postcode, leeftijd	• Additionele kosten voor papieren communicatie	• Kosten i.v.m. aanhouden weerstandsvermogen • Kosten governance eigen kring • Additionele kosten voor papieren communicatie • 1% bufferopslag premie bij DC in APF (eis DNB)	• Verzekeraars maken een slag naar digitalisatie, soms aanvullende kosten voor papieren communicatie	• PPI's zijn sterk gedigitaliseerd, soms aanvullende kosten voor papieren communicatie

¹³ Voor entree- en exit-kosten zie Hoofdstuk 11. Entree- en exit-voorwaarden

Ad 1. Wat wordt verstaan onder uitvoeringskosten van een pensioenregeling?

Onder uitvoeringskosten beschouwen we alle kosten die een pensioenuitvoerder voor haar dienstverlening in rekening brengt en die niet rechtstreeks ten goede komen (dat wil zeggen: niet worden belegd) aan de pensioenopbouw voor de deelnemer. In het schema is per uitvoeringsmodaliteit een overzicht van de gebruikelijke uitvoeringskosten weergegeven.

Ad 2. Hoe kunnen uitvoeringskosten worden ingedeeld?

Voor pensioenfondsen geldt vanaf boekjaar 2015 een wettelijke verplichting om de uitvoeringskosten in het jaarverslag op te nemen. Artikel 10a Besluit uitvoering PW onderscheidt in dat verband: administratieve uitvoeringskosten, kosten voor vermogensbeheer en transactiekosten. Voor beantwoording van de kernvraag is deze indeling zoveel mogelijk gevolgd. Dat geldt in ieder geval voor zover het gaat om uitvoering door pensioenfondsen, inclusief het APF. Kosten die niet specifiek aan deze drie kostensoorten kunnen worden toebedeeld ('Algemene kosten') zijn naar rato over de drie categorieën verdeeld:

- *kosten pensioenbeheer*: onder de administratieve uitvoeringskosten of kosten pensioenbeheer worden begrepen de kosten voor het innen van de premie, administreren van de pensioenaanspraken en uitbetalen van het pensioen. Ook de kosten voor deelnemer- en werkgevercommunicatie vallen hieronder. Verplichtgestelde BPF-en hebben ook te maken met handavingskosten. De kosten voor pensioenbeheer worden over het algemeen uitgedrukt in een totaalbedrag of in een bedrag per deelnemer of pensioengerechtigde.
- *kosten vermogensbeheer*: het vermogensbeheer kan op veel verschillende manieren zijn ingericht. De kosten voor vermogensbeheer omvatten alle kosten voor het interne of extern belegde vermogen, kosten voor beleggingsfondsen en eventueel fiduciair beheer, bewaarloon, een prestatie-afhankelijk fee als percentage van gemiddelde belegd vermogen.
- *transactiekosten*: dit zijn de kosten om een (beleggings)transactie tot stand te brengen of uit te voeren. Deze kosten worden niet aan de vermogensbeheerder maar aan de beurs of een handelaar betaald. Denk aan instap- en uitstapkosten en aan- en verkoopkosten.

Algemene kosten die een pensioenfonds maakt (denk bijvoorbeeld aan kosten voor bestuur, bestuursondersteuning, uitbesteding van activiteiten, adviseurs, toezichthouders, kosten voor instandhouding van het wettelijk vereiste weerstandsvermogen bij een APF, kosten huisvesting, etc.) kunnen naar rato worden toegerekend aan pensioenbeheer of aan vermogensbeheeractiviteiten.

De kosten vermogensbeheer worden uitgedrukt als percentage van het gemiddeld belegd vermogen.

Voor verzekerde regelingen (DB of DC) geldt de wettelijke indeling van artikel 10a Besluit uitvoering PW niet. Uit oogpunt van vergelijkbaarheid zouden uitvoeringskosten die verzekeraars hanteren bij voorkeur ook in gelijke zin gerubriceerd moeten worden, maar dat is in de praktijk niet het geval.

Bij een vergelijking van uitvoeringskosten tussen een verzekeraar en een pensioenfonds dienen verschillen in uitvoering goed in ogenschouw te worden genomen en dienen de aangeboden diensten op hun waarde te worden beoordeeld. Denk hierbij bijvoorbeeld aan garantieverplichtingen die een verzekeraar bij een DB-regeling op zich moet nemen en waarvoor een vergoeding wordt gevraagd. Bij pensioenfondsen is deze garantie niet aan de orde. Daarnaast speelt de toepasselijkheid van omzetbelasting bij de pensioenadministratie een rol ingeval van dienstverlening aan een pensioenfonds, terwijl dat bij uitvoering door een verzekeraar of een PPI niet aan de orde is. De omzetbelastingdruk van 21% kan doorwerken in de kosten die aan de werkgever in rekening worden gebracht.

Ad 3. In hoeverre zijn uitvoeringskosten van invloed op het pensioenresultaat?

Uit het AFM rapport '[Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht](#)' blijkt dat een structurele kostenverlaging van 0,1%-punt op termijn leidt tot circa 3% hoger collectief pensioenvermogen bij een gelijkblijvend rendements- en risicoprofiel.

De hoogte van de uitvoeringskosten die een pensioenuitvoerder hanteert is van veel factoren afhankelijk. Bepalend zijn met name de complexiteit van de pensioenregeling, de aanwezigheid van overgangsmaatregelen, de kwaliteit van de beleggingen en vermogensbeheerders en het risicomanagement, maar ook van interne zaken zoals legacy aspecten (oude administratie- of IT systemen) of de loonkosten bij de uitvoerder.

Bij pensioenfondsen bestaat, over het algemeen genomen, een omgekeerd evenredige relatie tussen de omvang van het pensioenfonds en de procentuele uitvoeringskosten. Aansluiting bij een (middel)groot BPF maakt dat belanghebbenden kunnen profiteren van schaalgrootte voordelen.

Als we een vergelijking maken tussen verschillende uitvoeringsmodaliteiten en daarbij de verschillende uitvoeringskosten in ogenschouw nemen, kan niet zonder meer worden verondersteld dat de uitvoerder met de laagste absolute uitvoeringskosten ook het beste pensioenresultaat biedt.

Dat geldt in het bijzonder voor beleggingskosten. Een uitvoerder die zijn vermogens- en risicobeheer optimaal op orde heeft kan door zijn betere performance de extra kosten meer dan goed maken en juist ondanks hogere kosten voor het vermogensbeheer een beter pensioenresultaat voor de deelnemer realiseren. Daarom is het evenzeer van belang om naast de hoogte van de uitvoeringskosten ook te beoordelen wat de hogere beleggingskosten voor extra rendement opleveren, ofwel wat je ervoor terugkrijgt. Voor de kwaliteit van het vermogensbeheer verwijzen wij naar Hoofdstuk 9.

Ad 4. Wat is de relatie tussen de hoogte van de uitvoeringskosten en de kwaliteit van de dienstverlening?

In theorie zouden (in geval van goed vergelijkbare regelingen) hogere uitvoeringskosten tot een betere kwaliteit van dienstverlening moeten leiden. Er is immers meer geld beschikbaar voor meer gekwalificeerde systemen en medewerkers, en aan de pensioencommunicatie kan meer aandacht en tijd worden besteed. De beleggingsportefeuille kan wellicht meer geavanceerd worden samengesteld en gemonitord, en optimaler en meer actief worden beheerd. De praktijk leert dat de relatie tussen hogere uitvoeringskosten en een beter (pensioen)resultaat niet altijd aanwezig is. Er kan immers ook sprake zijn van complexiteit in de regeling, hiernaast kan er ook in de aansturing van de pensioenuitvoering (bijvoorbeeld op kostenbeheersing) sprake zijn van inefficiëncy.

Een hoge mate van standaardisering van de pensioenregeling in combinatie met geautomatiseerde verwerking daarvan kan tot fors lagere uitvoeringskosten leiden en kan anderszins de kwaliteit van dienstverlening fors versterken.

11. Thema Entree- en exit-voorwaarden

ENTREE- EN EXITVOORWAARDEN

Per type pensioenuitvoerder kunnen bepaalde voorwaarden worden gesteld aan de toetreding tot of het vertrek bij die uitvoerder. Daarbij kunnen tevens voorwaarden worden gesteld aan het overdragen van (de waarde van de) bij de oude pensioenuitvoerder opgebouwde pensioenen naar de nieuwe pensioenuitvoerder respectievelijk aan het achterlaten van de opgebouwde pensioenen bij de pensioenuitvoerder.

11.1 Inleiding

Met het thema Entree- en exit-voorwaarden is gekeken naar de voorwaarden en kosten die samenhangen met toe- en uittreden bij diverse soorten pensioenuitvoerders.

In dat kader zijn de volgende vragen uitgewerkt:

1. Welke éénmalige kosten zijn gemoeid met toetreding tot de pensioenuitvoerder (exclusief kosten CWO)?
2. Welke éénmalige kosten zijn gemoeid met uittreden bij de pensioenuitvoerder (exclusief kosten CWO)?
3. Wat zijn de voorwaarden in geval van een inkomende collectieve waardeoverdracht (inclusief kosten)?
4. Wat zijn de voorwaarden in geval van een uitgaande collectieve waardeoverdracht (inclusief kosten)?
5. Hoe wordt de kwaliteit van de premie- en pensioenbepalende gegevens geborgd in het kader van een toetreding respectievelijk exit?
6. Welke medezeggenschap-aspecten spelen bij toetreding respectievelijk exit?

De belangrijkste constatering is dat toetredings- en exit-voorwaarden vooral een contractuele kwestie zijn. De contractsvrijheid staat daarom voorop. Werkgever en pensioenuitvoerder zijn vrij om afspraken te maken over de kosten en

voorwaarden bij toe- of uittreding. Daarbij kan eventueel onderscheid worden gemaakt tussen toe- of uittreding zonder CWO en toe- of uittreding met CWO. De uitvoeringsovereenkomst is doorgaans het document waarin de afspraken over de kosten en de voorwaarden bij toe- of uittreding zijn opgenomen.

11.2 De uitvoeringsovereenkomst en de Pensioenwet voorschriften

De antwoorden op bovenstaande vragen worden mede beïnvloed door de artikelen 25 tot en met 30 PW, die eisen stellen aan de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst die door de werkgever – ter uitvoering van de met werknemer aangegane pensioenovereenkomst – gesloten moet worden met de pensioenuitvoerder, c.q. de sociale partners moeten vastleggen in een uitvoeringsreglement bij een verplichtgesteld BPF.

Die inhoudelijke eisen bevatten soms entree- en exit-voorwaarden. De meest in het oog springende is die van artikel 25 lid 1 onderdeel h PW: in de uitvoeringsovereenkomst wordt in ieder geval een regeling opgenomen met betrekking tot de voorwaarden die gelden bij beëindiging van een met een verzekeraar, een PPI of een APF gesloten uitvoeringsovereenkomst. In deze regeling worden de belangen van zowel de verzekeraar, de PPI of het APF als de werkgever vanuit actuariael en bedrijfseconomisch oogpunt op evenwichtige wijze gewaarborgd door rekening te houden met:

- 1°. de overige voorwaarden in de uitvoeringsovereenkomst;
- 2°. de gehanteerde tarieven; en
- 3°. de winstdelingsvorm.

De regeling kan daarom geen uitsluiting van een CWO inhouden. Alhoewel niet spijkerhard in de wettekst genoemd, vertaalt dit zich in de praktijk in een recht op CWO als een werkgever wil vertrekken bij een verzekeraar, PPI of APF. De vraag is wel: tegen welke prijs ofwel welke collectieve pensioenwaarde kan hij meenemen naar de volgende pensioenuitvoerder? De hoogte daarvan zal door de overdragende verzekeraar, PPI of APF worden vastgesteld aan de hand van de grondslagen in de uitvoeringsovereenkomst. Overigens is het mogelijk dat werkgever en pensioenuitvoerder overeenkomen dat geen recht op CWO bestaat. De wet bevat geen voorschriften over de hoogte van de collectieve overdrachtswaarde, maar de achtergrond van deze bepaling is wel het scheppen van transparantie in de vorm van heldere en eerlijke afspraken vooraf voor de situatie dat de uitvoeringsovereenkomst wordt beëindigd.

De bescherming van de werkgever ten opzichte van de pensioenuitvoerder staat daarbij voorop.¹⁴

Voor de volledigheid wordt ook nog artikel 25 lid 2 PW vermeld met daarin een “als-dan” voorschrift dat erop neer komt dat in de uitvoeringsovereenkomst een regeling ten aanzien van specifieke onderwerpen moet worden opgenomen als partijen die onderwerpen zijn overeengekomen. Ook die kunnen entree of exit aspecten bevatten. Zie bijvoorbeeld onderdeel b. dat bepaalt dat als partijen bij de uitvoeringsovereenkomst een premiekorting of terugstorting overeenkomen, de uitvoeringsovereenkomst de voorwaarden moet bevatten waaronder sprake is van premiekorting of terugstorting, de wijze van vaststelling van de hoogte daarvan en de bestemming ervan. Het behoeft geen betoog dat een regeling omtrent premiekorting of terugstorting, een neerwaarts effect heeft op de hoogte van de collectieve overdrachtswaarde die de werkgever aan het einde van de contractduur mee kan krijgen. Zie ook artikel 10c (Kostenregeling in uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement) Besluit uitvoering PW dat voorschrijft dat de uitvoeringskosten die op grond van de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement in mindering kunnen worden gebracht op het afgescheiden vermogen van een APF of ten laste kunnen worden gebracht van de premie, wordt onderscheiden in verschillende soorten kosten.

11.3 OR of personeelsvertegenwoordiging of geen van beiden

Ten aanzien van de uitvoeringsovereenkomst komt doorgaans de OR of personeelsvertegenwoordiging om de hoek kijken ongeacht om welke pensioenuitvoerder het gaat, met uitzondering van toetreding tot een verplichtgesteld BPF. De ondernemer heeft – sinds 1 oktober 2016 – instemming van de OR nodig voor elk door de onderneming voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst (artikel 27 lid 1 sub a WOR). En een regeling op grond van een pensioenovereenkomst omvat – kort gezegd – ook bepalingen in een uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst waaronder in ieder geval worden begrepen: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland (artikel 27 lid 7 WOR). De woorden ‘in ieder geval’ impliceren dat ook andere bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst OR-instemmingsplichtig kunnen zijn. Dat kan ook worden gezegd over de woorden

‘van invloed zijn’. De parlementaire geschiedenis van de wetwijziging gaat uitvoerig in op het begrip ‘van invloed zijn’ (zie Kamerstukken II, 34378, nr. 3, p. 4 en Kamerstukken II, 34378, nr. 6, p. 6) waar de oorspronkelijke tekst nog uitging van het begrip ‘direct van invloed zijn’. Gelet op het voorgaande zal het instemmingsrecht van de OR doorgaans eveneens betrekking kunnen hebben op toetredings- en exit-voorwaarden indien deze voorwaarden leiden tot kosten die voor rekening van het collectief of van een specifieke groep ‘verzekerden’ komen. Zie ook artikel 31f WOR met daarin de verplichting voor de ondernemer de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement.

Sinds 1 januari 2019 is de ondernemer met een onderneming waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, verplicht desgevraagd aan de in de onderneming werkzame personen alle inlichtingen en gegevens te verstrekken inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijze nodig hebben ten behoeve van de minimaal twee keer per jaar te houden personeelsvergadering. Inlichtingen of gegevens worden schriftelijk verstrekt, indien de ondernemer deze schriftelijk beschikbaar heeft (artikel 35b WOR). De bedoeling van deze verplichting is om de medezeggenschap bij kleine ondernemingen te versterken. Bovendien is de ondernemer verplicht dezelfde personen zo spoedig mogelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst. Deze informatie wordt eveneens schriftelijk verstrekt, indien de ondernemer de informatie schriftelijk beschikbaar heeft (artikel 35c WOR). Ook is de ondernemer verplicht met de personeelsvertegenwoordiging in overleg te treden over de arbeidsvoorwaarde pensioen indien de personeelsvertegenwoordiging daartoe een met redenen omkleed verzoek doet (artikel 35c WOR). Met deze wijzigingen in de WOR hebben werknemers via de OR, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering ten aanzien van de uitvoeringsovereenkomst duidelijk meer zeggenschap dan voorheen.

11.4 Doelstellingen en beleidsuitgangspunten (waaronder risicohouding) bij pensioenfondsen (artikel 102a PW)

Ten aanzien van pensioenfondsen moet specifiek artikel 102a PW nog worden vermeld, dat voorschrijft dat het bestuur van een pensioenfonds in overleg met de overige organen van het pensioenfonds zorg moet dragen voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds, waaronder de risicohouding. Artikel 1a Besluit FTK verduidelijkt het begrip ‘risicohouding’ van het pensioenfonds als de mate waarin een pensioenfonds, na overleg met de sociale

¹⁴ Kamerstukken II, 31 226, nr. 7, p. 19-20.

partners en na overleg met de organen van het pensioenfonds bereid is beleggingsrisico's te lopen om de doelstellingen van het pensioenfonds te realiseren en de mate waarin het pensioenfonds beleggingsrisico's kan lopen gegeven de kenmerken van het pensioenfonds. De organen van het pensioenfonds gebruiken deze doelstellingen en uitgangspunten bij de toetsing van de opdrachtaanvaarding van de door de 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. De specifieke betekenis van deze verplichting is dat alle bij het pensioenfonds betrokken stakeholders dezelfde agenda hanteren als het gaat om de uitoefening van de verschillende rechten, bevoegdheden en taken. Het bestuur moet daartoe een éénduidige set uitgangspunten voor het fondsbeleid formuleren. Het bestuur heeft hiermee een inspanningsverplichting (gekregen) richting sociale partners om daarvan zoveel mogelijk duidelijkheid te krijgen over hun beleid en doelstellingen: (hardheids-)doelstellingen, toeslagambities en risicohouding voor de pensioenregelingen(-en) die zij als opdracht in uitvoering aan het pensioenfonds geven. Dit aspect is onderdeel van de entreevoorwaarden van een pensioenfonds en dient dan ook zeker een plaats te krijgen in de te sluiten uitvoeringsovereenkomst. Het is zelfs denkbaar dat als doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds niet meer overeenkomen met de wensen van de sociale partners, dit zelfs kan leiden tot de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst (waardoor het als een soort exit-voorwaarde gaat functioneren). In Hoofdstuk 7 Thema Vermogensbeheer: risicohouding en beleggingsbeleid wordt dieper op de aspecten van de risicohouding ingegaan.

11.5 Conclusie

Voor alle pensioenuitvoerders geldt als het gaat om toetredings- en exit-voorwaarden als hoofdregel: *contractsvrijheid*. Dat wil zeggen dat partijen bij de uitvoeringsovereenkomst vrij zijn om toetredings- en exit-voorwaarden overeen te komen zoals hen dat goeddunkt, uiteraard binnen de wettelijke voorwaarden. Voor pensioenfondsen komt daar dan nog de verplichting bij om te verifiëren of de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds passen bij die van de sociale partners die hun pensioenregeling willen onderbrengen bij dat pensioenfonds (artikel 102a PW). Het is dus voor de werkgever van belang dat hij bij aanvang zich er niet alleen goed van vergewist wat de toetredingsvoorwaarden zijn maar ook al wat de exit-voorwaarden zijn. Dit om vervelende verrassingen aan het eind van het contract te voorkomen. Daarop is eerder bij de inleiding al ingegaan. Daarnaast geldt als belangrijke voorwaarde dat de CWO niet ten koste

van deelnemers, gewezen deelnemers en/of pensioengerechtigden (wettelijke vereiste van collectieve actuariële gelijkwaardigheid) mag gaan. Bij BPF-en en OPF-en is het algemene beeld dat toetreding en exit en een daarmee gepaard gaande inkomende of uitgaande CWO dekkingsgraadneutraal plaatsvindt. In dat verband spelen ook de uitgangspunten die DNB hanteert als het gaat om de beoordeling van een collectieve waardeoverdracht waarbij een pensioenfonds betrokken is, een belangrijke rol. Zie in dat verband de Q&A “Uitgangspunten beoordeling door DNB van een collectieve waardeoverdracht tussen pensioenfondsen” van 26 september 2013 (te vinden via <https://www.toezicht.dnb.nl/3/50-228854.jsp>). Daarin hanteert DNB – in het licht van de door DNB wettelijk te verlenen toestemming voor een CWO – als uitgangspunt dat de bij de beide pensioenfondsen betrokken (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden geen nadeel van de CWO mogen ondervinden. DNB werkt dat verder uit in verschillende in aanmerking te nemen elementen. Geïnteresseerden worden verwezen naar genoemde Q&A. Zie ook Factsheet 5 november 2019, Referentie pf31, “Collectieve waardeoverdracht – Pensioenfondsen” (te vinden via <https://www.toezicht.dnb.nl/2/6/50-236754.jsp>) met daarin nadere (proces)informatie omtrent collectieve waardeoverdracht.

Een dekkingsgraadneutrale CWO lijkt per definitie aan de orde als wordt togetreden tot een eigen collectiviteitskring binnen een APF. Bij deze vorm van pensioenuitvoering speelt ook de financiering van het wettelijk voorgeschreven weerstandsvermogen. Kosten ter zake van de CWO zelf worden soms wel, soms niet in rekening gebracht in tegenstelling tot verzekeraars en PPI's die doorgaans wel kosten in rekening brengen.

Bij een CWO komt ook een aantal formele aspecten, zoals medezeggenschap (instemming door de OR) en goedkeuring door DNB, de RVT, het VO of het BO om de hoek kijken. Die aspecten vinden alle hun basis in de wet, net zoals het hoorrecht voor een gekwalificeerde Vereniging van pensioengerechtigden ten aanzien van voorgenomen werkgeversbesluiten die van invloed zijn op de uitvoering of de hoogte van pensioenrechten van gepensioneerden (artikel 22 PW). Ook de Code rechtstreekse verzekeringen legt verzekeraars en werkgevers nadere verplichtingen op richting OR en gekwalificeerde verenigingen van pensioengerechtigden als het gaat om zaken waarop een werkgever invloed kan uitoefenen.

Toetredings- en exit-voorwaarden houden (bijna) altijd in dat de verantwoordelijke partij de juistheid van de pensioenbepalende gegevens dient te borgen. Meestal geschiedt dat in de vorm van een accountantsverklaring. Hoofdstuk 5. Thema Governance en Medezeggenschap gaat in op de bredere aspecten van governance en medezeggenschap per type pensioenuitvoerder.

11.6 Bevindingen

De bevindingen zijn in het schema op het volgende blad uitgewerkt.

Schema Entree- en exit-voorwaarden

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Welke éénmalige kosten zijn gemoeid met toetreding tot de pensioenuitvoerder (exclusief kosten CWO)?	• Kosten werkingssfeeronderzoek ter bepaling of de werkgever valt binnen de statutaire werkingssfeer • VTN • Contractsvrijheid	• Bij toetreding tot een reeds bestaand OPF • VTN • Kosten aankoop beleggingen • Transitiekosten • Contractsvrijheid	• Financiering weerstandsvermogen. Zowel bij toetreding tot eigen of open collectiviteitskring 0,2% van het belegd vermogen. Minimum en maximum • Dit staat los van verdere opbouw van weerstandsvermogen in de vorm van bijv. een opslag als onderdeel van reguliere pensioenpremies • Kosten aankoop beleggingen • Overige voorwaarden op basis van toetredingsbeleid collectiviteitskring • Transitiekosten • Contractsvrijheid	• Contractsvrijheid	• Contractsvrijheid
2. Welke éénmalige kosten zijn gemoeid met uittreden bij de pensioenuitvoerder (exclusief kosten CWO)?	• VTN • Contractsvrijheid	• Bij achterlating van bestaand OPF: VTN • Kosten verkoop beleggingen of kosten overdracht beleggingen • Contractsvrijheid	• Kosten verkoop beleggingen • Contractsvrijheid	• Contractsvrijheid • Garantiekosten (kunnen ook periodiek verschuldigd zijn) • Beheerkosten (kunnen ook periodiek verschuldigd zijn)	• Contractsvrijheid • Administratiekosten (kunnen ook periodiek verschuldigd zijn) • Beleggingskosten (kunnen ook periodiek verschuldigd zijn)

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
3. Wat zijn de voorwaarden in geval van een inkomende CWO (inclusief kosten)?	• Self-assessment door oude pensioenuitvoerder en BPF bij voorgenomen CWO • Contractsvrijheid • Vastlegging in een overeenkomst tussen oude en nieuwe pensioenuitvoerder en (soms) werkgever • Aankoopkosten beleggingen • Transactiekosten beleggingen • Naleven wettelijke vereisten CWO op grond van art 83 PW • Goedkeuring RVT (bij paritair of onafhankelijk bestuur) • Advies van VO bij paritair bestuur of paritair gemengd dan wel omgekeerd gemengd bestuur • Goedkeuring door BO bij onafhankelijk bestuur of onafhankelijk gemengd bestuur	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie Vrijwillig bij BPF • Daar kan aan worden toegevoegd dat APF-en voor toetreding tot open collectiviteitskring een toetredingsbeleid hanteren. Bijv. toetreding tot open collectiviteitskring op basis van de binnen de kring geldende dekkingsgraad • Soms ook een opslag voor weerstandsvermogen van 0,2% van belegd vermogen	• Self-assessment door oude pensioenuitvoerder en verzekeraar bij voorgenomen CWO • Vastlegging in overeenkomst tussen werkgever, oude pensioenuitvoerder en verzekeraar • Naleving wettelijke vereisten CWO op grond van artikel 83 PW	• Self-assessment door oude pensioenuitvoerder en PPI • Aankoopkosten units beleggingsfondsen • Contractsvrijheid • Vastlegging in een overeenkomst tussen oude pensioenuitvoerder en PPI en (soms) werkgever • Naleving wettelijke vereisten CWO op grond van x artikel 83 PW

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
4. Wat zijn de voorwaarden in geval van een uitgaande CWO (inclusief kosten)?	• Verzoek van werkgever tot CWO • Self-assessment door BPF en nieuwe pensioen-uitvoerder bij CWO • Contractsvrijheid • Vastlegging in een overeenkomst tussen werkgever, BPF en nieuwe pensioen-uitvoerder • Verkoopkosten beleggingen • Transactiekosten beleggingen • Naleven wettelijke vereisten CWO op grond van art 83 PW • Goedkeuring RVT (bij paritair of onafhankelijk bestuur) • Advies van VO paritair bestuur of een paritair gemengd dan wel omgekeerd gemengd bestuur • Goedkeuring door BO bij onafhankelijk bestuur of onafhankelijk gemengd bestuur.	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF' • Met toevoeging dat APF-en voor uittreding uit open collectiviteits-kring een uittredings-beleid hanteren. Bijvoorbeeld uittreding uit open collectiviteits-kring op basis van binnen de kring geldende dekkingsgraad • Meegeven van deel van weerstandsvermogen zou het geval kunnen/moeten zijn	• Self-assessment door verzekeraar en nieuwe pensioenuitvoerder bij voorgenomen CWO • Contractsvrijheid • Vastlegging in een overeenkomst tussen werkgever, verzekeraar en nieuwe pensioen-uitvoerder • Naleving wettelijke vereisten CWO op grond van artikel 83 PW	• Self-assessment door PPI en nieuwe pensioenuitvoerder bij voorgenomen CWO • Transactiekosten • Verkoopkosten units beleggingsfondsen • Contractsvrijheid • Vastlegging in een overeenkomst tussen PPI en nieuwe pensioen-uitvoerder en (soms) werkgever • Naleving wettelijke vereisten CWO op grond van artikel 83 PW
5. Hoe wordt de kwaliteit van de premie- en pensioen-bepalende gegevens geborgd in het kader van een toe- of uittreding?	• Verklaring van werkgever of oude pensioen-uitvoerder • Accountantsverklaring, afspreken wie de kosten daarvan betaalt • Afdichten in uitvoeringsovereenkomst respectievelijk CWO-overeenkomst • Afspraken over overdracht en beheren van archief	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
6. Medezeggenschap-aspecten toetreding respectievelijk exit?	• Instemming ondernemingsraad op grond van artikel 27, lid 1 en 7 WOR	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'	• Zie 'Vrijwillig bij BPF' • Met toevoeging dat er een hoorrecht is voor de Vereniging pensioengerechtigden over voorgenomen besluit door werkgever in het kader van een uitvoeringsovereenkomst ex artikel 22 PW • De Code rechtstreekse verzekeringen legt verzekeraars en werkgevers diverse verplichtingen op richting OR en de Vereniging van pensioengerechtigden over de wijze waarop de werkgever de in het kader van de uitvoeringsovereenkomst beschikbare beleidsruimte (voor bijv. toeslagverlening) zal benutten/heeft benut • Voorts stelt de werkgever (als aanvulling op artikel 27, lid 1, WOR) de OR, en de Vereniging van pensioengerechtigden in staat te adviseren over de (verlenging van de) uitvoeringsovereenkomst • Werkgever moet advies inwinnen bij de OR en de Vereniging van pensioengerechtigden over het niveau van de serviceverlening dat de werkgever voornemens is overeen te komen met de verzekeraar. Het advies moet gemotiveerd zijn. Als de werkgever het advies niet (geheel) opvolgt, moet hij zijn besluit motiveren.	• Zie 'Vrijwillig bij BPF'

12. Thema Flexibiliteit en productaanbod

FLEXIBILITEIT EN PRODUCTAANBOD

Elke pensioenuitvoerder biedt verschillende producten aan; sommige voorgeschreven bij wet, andere producten komen voort uit de invulling van behoeftes van werknemers en werkgevers over inkomen na actief werkzaam leven, dan wel uit commercieel oogpunt. Binnen de bandbreedte van het product dat wordt aangeboden, kunnen keuzes worden gemaakt. Deze keuzes bepalen de flexibiliteit binnen het productaanbod. De werkgever maakt zijn keuze voor een pensioenuitvoerder onder andere op basis van welk productaanbod en de mate van flexibiliteit het meest aansluit bij de pensioentoezegging aan de werknemer als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden.

12.1 Inleiding

Met het thema productaanbod en de flexibele mogelijkheden daarbinnen wordt gekeken naar de kenmerken van de producten van pensioenregelingen die de diverse toegestane pensioenuitvoerders aanbieden.

Hiervoor zijn de volgende vragen uitgewerkt

1. Welke regelingsvormen en mate van flexibiliteit worden geboden?
2. Wie bepaalt het productaanbod en de mate van flexibiliteit?
3. Welke mate van flexibiliteit is gewenst?
4. Welke interne en externe risico's zijn van toepassing?
5. Welke deelnemerskeuzes worden geboden/zijn gewenst?

12.2 Conclusie

Op grond van dit thema kan het volgende worden geconcludeerd:

- Bij flexibiliteit kan onderscheid worden gemaakt in optionele keuzemogelijkheden en standaard keuzemogelijkheden:
 - a. van optionele onderdelen als Anw-hiaat en excedent arbeidsongeschiktheidspensioen wordt op individuele basis gebruik

gemaakt. Indien er weinig gebruik van wordt gemaakt zijn de kosten per individu hoog. Wordt er veel gebruik van gemaakt, dan is het wel rendabel om het product te voeren. Daarom is het van belang te weten waar het break-even point ligt. Veelal geldt voor deze risicoverzekeringen een kritische ondergrens aan het aantal deelnemers om gebruik te maken van collectieve voorwaarden. Het aanbieden van deze optionele onderdelen kan het product van de aanbieder aantrekkelijk maken.

- b. standaard keuzemogelijkheden als hoog/laag, uitruil van pensioensoorten etc. zijn rechten op grond van de PW en daarom in iedere regeling opgenomen. Het is van belang om deze goed te communiceren zodat de deelnemer weet dat deze mogelijkheden er zijn. In te zetten middel is URM: scenario's worden gecommuniceerd aan de hand van de Pensioenmetafoor.
 - c. In dit kader is het belangrijk aan te stippen goed te onderzoeken hoe uitvoerders invulling geven aan informatie- en zorgplicht. We zien dat er voortvarende digitale ontwikkelingen zijn op gebied van planners, en software die inzicht geven in de totale financiële positie van deelnemers.
- Er ontstaat een verschuiving in de aanbieders. De vraag naar verzekerde DB regelingen neemt af. Daarmee neemt het aantal verzekeraars af dat zich actief profileert in het aanbieden van DB-regelingen. Sommige verzekeraars bieden klanten de mogelijkheid een bestaande DB-regeling onder te brengen bij een gelieerde APF, of om te zetten naar een DC-regeling bij dezelfde verzekeraar of een gelieerde PPI. De verzekeraars hebben APF-en opgericht om de markt van DB-regelingen te kunnen blijven bedienen. Voor een APF gelden minder stringente verzekerings- en tariefsvoorwaarden dan voor de verzekeraars. DC-regelingen worden nog wel door verzekeraars aan geboden, maar ook hier vindt vaak doorverwijzing plaats naar PPI's en naar een DC-kring van het APF.

Het onderscheid in productaanbod tussen (vrijwillige) BPF-en en APF-en wordt steeds kleiner. Er is sprake van sterke concurrentie tussen deze pensioenuitvoerders.

12.3 Bevindingen

In het hiernavolgende schema zijn per toegestane pensioenuitvoerder de voornoemde vijf vragen uitgewerkt.

Schema Flexibiliteit en productaanbod

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
1. Welke regelingsvormen en mate van flexibiliteit worden geboden?	<i>Soort regeling:</i> • Richt zich op de markt van werkgevers die verwant zijn aan de werkingsfeer van het BPF • Keuzes voor werkgever bij DB • Verbeterde premieregeling: keuze voor vast/stabiel of variabel pensioen. Beide varianten bij BPF'en komen dus voor. <i>Vermogensbeheer:</i> • Als voldongen feit (onderdeel van de aanbieding) <i>In- en uittreden:</i> • Meerdere werkgevers kunnen aansluiten • Inspraak al zittende werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden (VTN financiering) • Er wordt in de regel ook gekeken naar afwijking in levensverwachting • Daardoor eventueel variatie in premie per werkgever	<i>Soort regeling:</i> • DB/DC/Hybride • Verbeterde premieregeling: divers beleid voor aanwending individueel opgebouwd kapitaal bij OPF'en <i>Vermogensbeheer:</i> • Sociale partners in het bestuur bepalen vermogensbeheerder en beleggingsbeleid • Behoud OPF veelal afhankelijk van schaalgrootte <i>In- en uittreden:</i> • Automatische aansluiting bij fonds • Slechts 1 werkgever/concern (moedermaatschappij) per OPF • Toetreding/uitbreiding werkgever direct gelieerd aan opstarten/liquideren OPF	<i>Soort regeling:</i> • DB/DC/Hybride (per kring, single cliënt of multi cliënt) • Enkele of meer werkgevers (per kring, single cliënt of multi cliënt) • Verbeterde premieregeling: APF'en bieden dit via een DC-kring aan) <i>Vermogensbeheer:</i> • Per kring aparte risicohouding, per kring vermogensbeleid te kiezen • Aanbieders vaak opgericht door verzekeraars, die reeds vermogensbeheer voeren • Is vooral bedoeld voor meer werkgevers • Bij voldoende volume en vermogen nu vaak nog in eigen kring, wel mogelijkheid gedeelde kring • Keuzes o.b.v. propositie per kring of vanuit de aanbieder <i>In- en uittreden:</i> • O.b.v. toetreding tot kring • Bij gedeelde kring hebben de aanwezige werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden zeggenschap over toetreding via BO • Eventueel als uitkeringsovereenkomst eindigt (wellicht extra bepalingen in contract)	<i>Soort regeling:</i> • DB/vooral richting DC • Verbeterde premieregeling: zowel collectief als individueel. • Keuze deelnemer moet goed worden begeleid. DNB stelt eisen aan toetsing op risicohouding deelnemer bij keuzes. • Producten volop in ontwikkeling <i>Vermogensbeheer:</i> • Vermogensbeleid vaak in eigen beheer, geen inspraak bij aansluiting • Gesepareerd depot accounts biedt (beperkte) keuzemogelijkheid in risicoprofiel <i>In- en uittreden:</i> • Verzekeraar bepaalt criteria aansluiten, bijv. omvang organisatie, in uitvoeringsovereenkomst liggen voorwaarden voor uittreding • Vrij nieuw verschijnsel is buy-out en carve-out, waarbij verzekeraar een groep deelnemers overneemt van een pensioenfonds met aanspraken en rechten waar geen actieve opbouw meer op plaats vindt. De aanspraken en rechten worden gegarandeerd.	<i>Soort regeling:</i> • Uitsluitend DC • Verbeterde premieregeling: zowel individueel als collectief. Individueel indien niet als standaard variant aangeboden. Collectief indien niet als standaard variant aangeboden én richting DNB wordt aangetoond dat er voldoende volume is. • Producten volop in ontwikkeling <i>Vermogensbeheer:</i> • Onderdeel van propositie van PPI is vermogensbeheer, er zijn PPI's die gebruik toestaan van bepaalde beleggingsmixen bij verschillende vermogensbeheerders (bijv. groen beleggen, MVB) • Aanbieders vaak opgericht door gevestigde verzekeraars <i>In- en uittreden:</i> • Aansluiting meer werkgevers is verdienmodel, keuzes per werkgever op propositie; • Toetreding o.b.v. commercieel traject/contractonderhandelingen • Sommige uitvoerders hebben beleid o.b.v. grootte organisatie • uittreding o.b.v contract

Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
<i>Aanpassing van pensioenaanspraken</i> - DB-aanspraken en -rechten kunnen worden gekort. Toepassing gespreide korting. Zowel voorwaardelijke (herstelplan) als onvoorwaardelijke (MVEV) korting - Verhoging van DB-aanspraken en -rechten op basis van (on)voorwaardelijke toeslagverlening. Voorwaardelijk op basis van hoogste dekkingsgraad	<i>Aanpassing van pensioenaanspraken</i> Idem 'Vrijwillig bij BPF'	<i>Aanpassing van pensioenaanspraken</i> Idem 'Vrijwillig bij BPF'	<i>Aanpassing van pensioenaanspraken</i> - Verhoging van DB-aanspraken en -rechten kunnen niet worden gekort omdat hier sprake is van gegarandeerde rechten - Verhoging van DB-aanspraken en -rechten op basis van eventueel onvoorwaardelijke toeslagverlening. De toeslagverlening is gefinancierd uit de premie. - Verhoging van DB-aanspraken en -rechten kunnen ook worden ingekocht met een gegarandeerde stijging van 1%, 2% of 3%. In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij een buy-out) op een Europese index. - Als niet gekozen wordt om een gegarandeerde stijging te financieren uit de premie bieden verzekeraars veelal alleen voorwaardelijke toeslagverlening aan, zodat ze geen faillissementsrisico van de werkgever lopen. (lopen risico bij onvoorwaardelijke toeslagverlening waarbij de toeslagverlening uit jaarlijkse koopsommen moet worden betaald)	<i>Aanpassing van pensioenaanspraken</i> - Indien uitkering via PPI loopt, als gevolg van Wet verbeterde premieregeling, dan kunnen, in lijn met de systematiek van steeds terugkeren naar 100% dekkingsgraad ingekochte rechten, worden verlaagd (hoort bij het systeem, is geen uiterste redmiddel zoals korting) - Indien uitkering via PPI loopt, als gevolg van Wet verbeterde premieregeling, dan kunnen, in lijn met de systematiek van steeds terugkeren naar 100% dekkingsgraad, ingekochte rechten worden verhoogd

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
2. Wie bepaalt het productaanbod en de mate van flexibiliteit?	• Pensioenfonds bepaalt het productaanbod dat met de sociale partners - tevens oprichter van dit fonds - is samengesteld • Een werkgever die zich aanmeldt moet tevoren bepalen of hij zich kan vinden in het productaanbod • Een enkele partij biedt de mogelijkheid om binnen vastgesteld kader een eigen regeling vorm te geven	• Het product wordt grotendeels bepaald door het bestuur in overleg met de werkgever (sponsor) en is onderdeel van de regeling. • In veel gevallen wordt ook de OR en/of de DR of het VO geconsulteerd wanneer er sprake is van een regelingswijziging • De mate van flexibiliteit beperkt zich tot keuzes die binnen de regeling te maken zijn, dat wil zeggen individuele deelnemer-keuzes, zoals vrijwillige dekkingen, life cycles, flexibilisering bij ontslag of pensionering, etc.	• Het product voor één of meer gedeelde kringen wordt in eerste instantie bepaald door de oprichters/ initiatiefnemers • Hier wordt vaak een 'default' product bepaald met een afwijking tussen de verschillende kringen. • Als een werkgever bij een APF wil aansluiten maar een regeling heeft die niet direct past in een gedeelde kring, kan een werkgever in een eigen kring stappen, mits dit aansluit bij de bandbreedten gesteld door de APF. In de regel kan een werkgever met een eigen regeling in een gedeelde kring stappen omdat binnen een gedeelde kring verschillende regelingen mogelijk zijn. • Binnen gedeelde kringen is vaak sprake van flexibiliteit binnen de regelingen, zoals vrijwillige of verplichte dekkingen, soorten franchises en grondslagen, hoogte opbouwpercentage, etc.	• De verzekeraar bepaalt zelf welke producten zij aanbiedt. Dat geldt ook voor de mate waarin flexibiliteit op onderdelen van de regeling mogelijk is.	• Het product van een PPI wordt bepaald door de oprichters/ initiatiefnemers. • De mate van flexibiliteit richt zich op keuzes binnen de regeling en verschilt daarbij niet (veel) van een OPF.

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
3. Welke mate van flexibiliteit is gewenst?	• Pensioenfonds is gebaat bij omvang, dus zal aantrekkelijk aanbod moeten hebben. Zij kan dit toetsen door te benchmarken en hierover te publiceren • Een hoge mate van flexibiliteit betekent keuzes bieden bv. in de vorm van aanvullende mogelijkheden boven een basisregeling en optionele risicoverzekeringen • Randvoorwaarde is dat flexibele elementen goed uitvoerbaar moeten zijn. • De kosten per deelnemer is een belangrijke parameter die wordt gebruikt om met andere BPF-en te vergelijken • Complexe flexibiliteit kan de uitvoering duur maken	• De flexibiliteit van deelnemers heeft vaak direct of indirect een relatie tot het soort deelnemer • Zijn deelnemers bijv. gezien de aard van het werk of hoogte van het inkomen sneller geneigd zelf te beleggen? Hierop kan de regeling en dus de mate van flexibiliteit (keuze in life cycles) worden afgestemd	• Door een hoge mate van flexibiliteit in de regelingen als keuze te bieden, is het aantrekkelijker voor werkgevers om zich aan te sluiten. Zij gebruiken de flexibiliteit als argument van goede arbeidsvoorwaarde. Omdat dit vaak vanuit commercieel oogpunt wordt bekeken, moet de flexibiliteit wel in balans zijn met de complexiteit en daarmee de kosten van de uitvoering. Tevoren wordt hiervoor een inschatting gemaakt die jaarlijks wordt geanalyseerd	• De verzekeraar zou als commerciële partij onderscheidend moeten zijn t.o.v. een pensioenfonds. Een goed aanbod van flexibele mogelijkheden in de regeling is dan van belang en gewenst. In de praktijk blijkt dit lastig te zijn. Verzekeraars verwijzen daarom voor DB naar het APF en voor DC naar de PPI die zij hebben opgericht.	Idem 'APF'
4. Welke interne en externe risico's zijn van toepassing?	• Kritieke grens van voldoende omvang om bestaansrecht te hebben • Toetreding van nieuwe collectiviteiten binnen statutaire werkingssfeer • Minder homogeniteit tussen collectiviteiten, wat solidariteitsaspecten in gevaar brengt • Uitvoerbaarheid van gewenst aanbod van regelingen	• Een te ingewikkelde regeling met een hoge mate van flexibiliteit brengt vaak complexiteit en dus kosten met zich mee. Hierin zal een balans gevonden moeten worden. De werkgever en deelnemers hebben tenslotte geen keus bij het aansluiten bij het OPF dus kunnen niet (zomaar) switchen naar een voor hen gunstiger pensioenfonds.	• Hoe meer flexibiliteit, des te meer complexiteit en dus extra kosten. • Het bestaansrecht van een APF richt zich voornamelijk op de voordelen van het samenvoegen van verschillende regelingen. Hiermee wordt schaalvoordeel behaalt. Ook hier is de balans tussen flexibiliteit en complexiteit een uitdaging.	• Concurrerend kunnen zijn ten opzichte van de andere aanbieders die allen non-profit zijn. • Legacy-systemen die de flexibele onderdelen onvoldoende kunnen ondersteunen.	Idem 'APF'

	Vrijwillig bij BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
5. Welke deelnemerskeuzes worden geboden/zijn vereist/gewenst?	• Gebruikelijke flexibele elementen rond de pensioendatum • Aanvullende opties tijdens actief deelnemerschap zoals Anw-hiaat en aanvullend pensioensparen • Communicatie en zorgplicht: - Bij DC: Lifecycles, beleggingsmixen, eigen beheer: als gekozen voor buiten Lifecycle, dan deelnemers hierover regelmatig informeren -UPO's op basis van voorgestelde frequenties, inclusief URM bij DC	• Keuzes vanuit de regeling. Dat wil zeggen keuzes inzake vrijwillige dekkingen, flexibilisering bij ontslag en pensionering • Communicatie en zorgplicht: idem 'Vrijwillig bij BPF'	• Idem 'OPF' • Communicatie en zorgplicht: idem 'Vrijwillig bij BPF'	• Verzekeringsvoorwaarden geven weinig ruimte voor aspecten van solidariteit binnen een collectieve regeling zoals die er bij pensioenfondsen zijn • Biedt aanvullende (soms optionele) producten als risicoverzekeringen aan (individueel ingericht, zoals Anw-hiaat en aanvullend pensioensparen) • Is in die zin partner van een APF of PPI, die het loket voor de werkgever is om de verzekeringen overeen te komen • Communicatie en zorgplicht: idem 'Vrijwillig bij BPF'	• Idem 'OPF' • Communicatie en zorgplicht bij DC: idem 'Vrijwillig bij BPF' - • UPO's op basis van voorgestelde frequenties, inclusief URM, want altijd DC • Indien gekozen voor doorbeleggen, dan meer momenten van informeren (vooraf en achteraf). Vooraf bij voorlopige keuze (10 of 15 jaar voor pensioendatum), definitieve keuze bij pensioendatum.

13. Alternatieve uitvoeringsmogelijkheden

Hierna is een algemene omschrijving opgenomen van alternatieve uitvoeringsmogelijkheden die niet zijn meegenomen in de vergelijking op de diverse thema's. Dit is met name ingegeven door de (tot dusver) beperkte interesse hiervoor. Dit hoofdstuk worden de volgende uitvoeringsmodaliteiten kort omschreven:

1. Organismen voor Financiering van Pensioenen (OFP),
2. Het voorstel van een pensioencoöperatie

13.1. Organismen voor Financiering van Pensioenen

Nederlandse werkgevers kunnen ervoor kiezen hun pensioenregeling elders in de EU onder te brengen. In beperkte mate gebeurt dat, in een zogenoemd OFP in België (de 'België route'). Het zijn met name multinationals die schaalvoordelen kunnen bereiken omdat zij pensioenregelingen uit verschillende EU-landen kunnen onderbrengen in het OFP. Maar ook worden multi-werkgever IORP's opgericht door grote consultants. Door pensioenen van meerdere EU-ondernemingen onder te brengen in een OFP kunnen kosten worden bespaard op vermogensbeheer en governance. Er kan ook een BTW-voordeel op de kosten van vermogensbeheer worden behaald. De pensioenadministratie blijft vrijwel altijd lokaal, omdat het lokale sociaal- en arbeidsrecht van toepassing blijft, evenals de loonbelasting. Dat laatste beperkt het kostenvoordeel.

Verschillen Nederland – België

Bij het laten uitvoeren van een Nederlandse pensioenregeling door een OFP in België zijn twee elementen doorslaggevend:

- a) de mogelijkheid om in België de sponsorgarantie mee te wegen bij de berekening van de vereiste buffers en
- b) meer flexibiliteit bij de invulling van de governancestructuur.

a. Vereist eigen vermogen

In Nederland zijn de verplichtingen van de bijdragende ondernemingen over het algemeen beperkt tot de betaling van de vooraf overeengekomen premies. De werkgever hoeft niet bij te storten als de dekkingsgraad van het OFP te laag wordt. De risico's voor het niet behalen van het uitkeringsresultaat of beleggingsresultaat liggen volledig bij het OFP. Bij de berekening van het vereiste eigen vermogen mag volgens het Nederlandse FTK geen rekening worden gehouden met een sponsorgarantie.

Op grond van het Belgisch arbeidsrecht moeten Belgische bijdragende ondernemingen altijd instaan voor voldoende financiering van de pensioenverplichtingen (de sponsorgarantie). Voor Nederlandse ondernemingen die hun pensioenuitvoering onderbrengen geldt die verplichting niet, maar er kan wel voor gekozen worden.

Voor grote goed gekapitaliseerde ondernemingen met een pensioenfonds kan dat aantrekkelijk zijn. Alle Nederlandse ondernemingen die de overstap naar België hebben gemaakt, hebben ervoor gekozen om een sponsorgarantie af te geven. De sponsorgarantie kan niet zomaar worden ingetrokken en moet daarom goed zijn vastgelegd in het financieringsplan, de beheersovereenkomst en het pensioenreglement. Wanneer een Nederlandse werkgever met een DB of CDC-pensioenregeling naar België wil, maar geen sponsorgarantie afgeeft, was tot voor kort onduidelijk welke aanvullende zekerheidsmechanismen door de FSMA werden geëist. Inmiddels zijn wél gevallen bekend waarin de FSMA bereid was om hierover concrete en aanvaardbare afspraken te maken met de betrokken werkgever (zie hierna: 'Uitvoering zonder sponsorgarantie?').

b. Governance

De Nederlandse voorwaarden voor de governance van een pensioenfonds zijn complex en rigide van aard. Zo moeten werknemers inspraak hebben via het bestuur of een BO. In andere landen, zoals België, geldt dat niet zonder meer. Hier kan in de meeste situaties worden volstaan met adviesorganen voor werknemers. In de praktijk blijkt dat bij een overgang naar België wel aanvullende afspraken worden gemaakt over vorm en inhoud van medezeggenschap om niet te veel af te wijken van de rechten die werknemers binnen Nederlandse pensioenfondsen wel hebben.

Uitvoering zonder sponsorgarantie?

In 2018 werd bekend dat een OFP afspraken heeft gemaakt met de Belgische toezichthouder (FSMA) over uitvoering van een Nederlandse pensioenregeling door dit OFP zonder (permanente) sponsorgarantie. Deze afspraken kunnen als blauwdruk worden gebruikt voor andere Nederlandse werkgevers die geïnteresseerd zijn in het Belgische uitvoeringsalternatief. Voor veel werkgevers was uitvoering in België geen realistische optie, omdat in de praktijk een bijstortingsplicht vereist was. De FSMA heeft nu een uitvoeringsmodel goedgekeurd zonder permanente bijstortingsplicht, indien er in de pensioenregeling uitdrukkelijk wordt voorzien in korting van opgebouwde

aanspraken en rechten. De FSMA acht dit model aanvaardbaar omdat de korting een onderdeel is van het Nederlandse arbeids- en sociaal recht.

In die gevallen waarin voor buitenlandse pensioenregelingen geen wettelijke bijstortingsverplichting geldt, zal de FSMA bijkomende zekerheid eisen om de duurzaamheid van de pensioenverplichtingen te waarborgen. Het kan hierbij gaan om een contractuele bijstortingsverplichting die wordt aangegaan door de sponsor, of om bijkomende buffers. Omdat in Nederland de mogelijkheid bestaat om de opgebouwde aanspraken en rechten te korten, wordt dit nu erkend door de FSMA als alternatief zekerheidsmechanisme.

Indien een DB-regeling is overeengekomen, moet een tekort ten opzichte van de korte termijnvoorziening (voor actieven en slapers op basis van de overdrachtswaarde voor individuele waardeoverdracht) direct worden hersteld. Omdat de FSMA het niet wenselijk acht dat er kort na de overgang naar het Belgische toezicht een korting moet worden doorgevoerd, zal de startdekkingsgraad bij binnenkomst in België voldoende hoog moeten zijn. Bovendien zal er in de eerste één à twee jaar een contractuele bijstortingsverplichting tot 100% van de korte termijnvoorziening moeten worden toegepast.

De FSMA is kennelijk ook akkoord gegaan met de mogelijkheid om uitgesteld te korten, indien een CDC-regeling is afgesproken. In dat geval wordt de korting direct in de technische voorziening verwerkt, maar de pensioenaanspraken en -rechten blijven ongewijzigd in stand. Als over vijf jaar het tekort is weggewerkt, wordt de korting niet doorgevoerd.

Er zal permanent een aanvullende buffer van ongeveer 10% bij gematigd beleggingsbeleid moeten worden aangehouden in aanvulling op de lange termijnvoorziening. Deze lange termijnvoorziening wordt minder conservatief berekend dan het Nederlandse FTK voorschrijft. De maximale rekenrente is in België gebaseerd op het verwachte rendement van de beleggingen van het OPF of op basis van het rendement op hoogwaardige obligaties. Dit zijn nog steeds prudente grondslagen die voldoen aan de voorwaarden van de Europese Pensioenfondsenrichtlijn. Nederland heeft ervoor gekozen om strenger te zijn dan de richtlijn voorschrijft en eist dat een risicovrije rente (UFR) wordt gehanteerd.

Van belang is dat in België voor actieven en slapers de lange termijnvoorziening doorgaans niet maatgevend zal zijn. Het OPF zal voor slapers en gepensioneerden namelijk ook een korte termijnvoorziening moeten berekenen, die gebaseerd is op

de sociale wetgeving in Nederland. Voor Nederlandse werknemers en slapers zal de korte termijnvoorziening moeten worden berekend op de rekengrondslagen voor individuele waardeoverdrachten. Voor het standaardtarief bij waardeoverdracht wordt een risicovrije rente gehanteerd die jaarlijks wordt vastgesteld. In 2017 0,864%, in 2018 1,648%, in 2019 1,577% en in 2020 0,29%. De korte termijnvoorziening zal voor slapers en gepensioneerden normaal gesproken (veel) hoger zijn dan de lange termijnvoorziening (inclusief de daarbij vereiste 10% buffer).

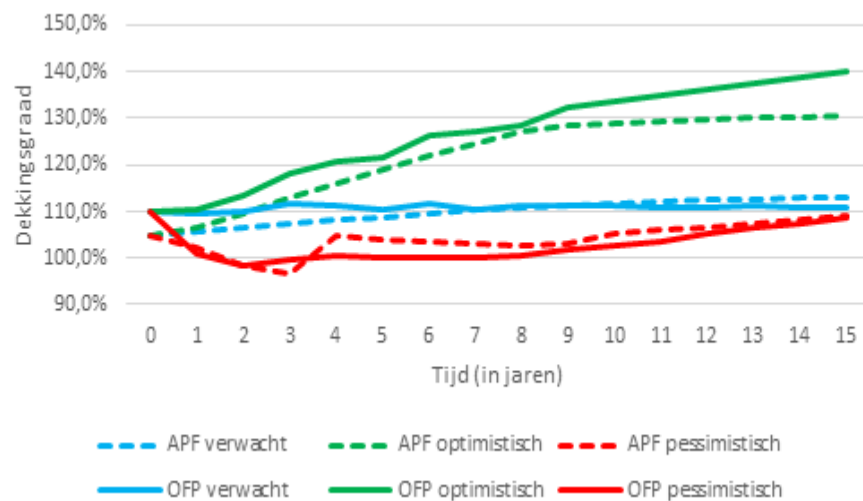
Het Belgische FTK is dus niet zonder meer ‘voordeliger’ dan het Nederlandse regime, maar in een aantal opzichten is het Belgische toezichtregime flexibeler. Zo zal – als sociale partners dit afspreken – eerder kunnen worden geïndexeerd, omdat de eis van toekomstbestendig indexeren niet van toepassing is en zijn er ruimere mogelijkheden voor de inrichting van het bestuur en de medezeggenschap in het OFP. Er is bij keuze voor België een ruimere BTW-vrijstelling van toepassing.

De mogelijkheden die het Belgische regime biedt worden toegelicht aan de hand van een overzicht van de ontwikkeling van de actuele dekkingsgraad voor een APF en OFP bij gelijk beleid. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten: de aanvangspositie is op basis van een “Nederlandse” dekkingsgraad van 105% en beleggingen voor 30% in zakelijke waarden en een afdekking van het renterisico voor 70%. De premies zijn gelijk verondersteld (hoewel een OFP met minder premie toe kan, wordt hier ter vergelijking wel de hogere premie ingelegd).

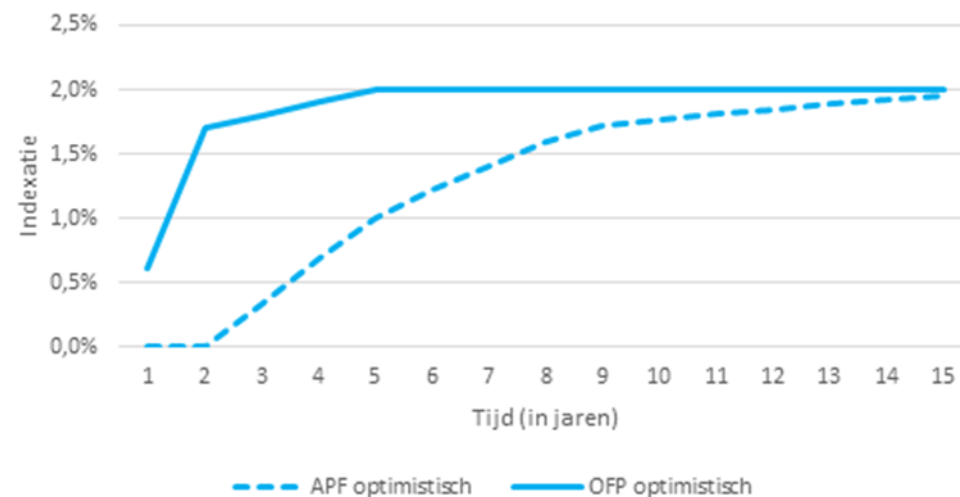
Op het volgende blad is de ontwikkeling van de dekkingsgraad en de toeslagverlening per jaar in een pessimistisch, neutraal en optimistisch scenario weergegeven.

In alle scenario’s (dus zelfs in het pessimistische scenario conform visie DNB) wint het OFP het ruimschoots van het APF in termen van performance (lees: hoogte toeslagverlening).

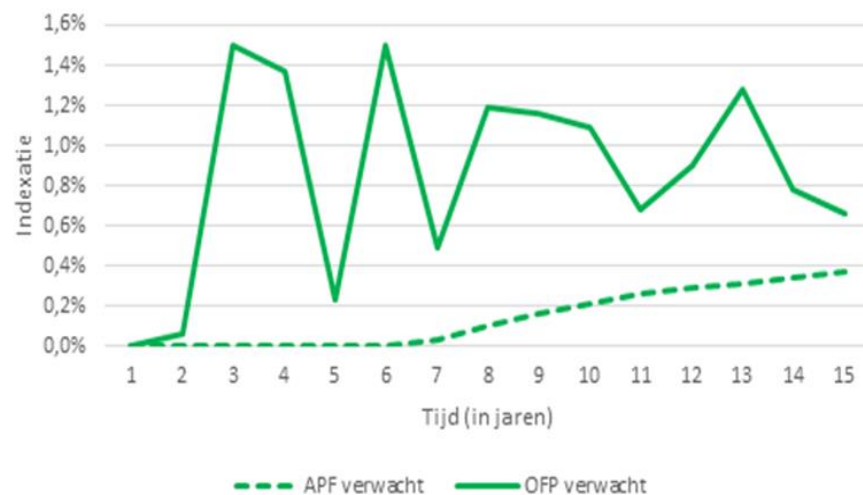
Ontwikkeling actuele dekkingsgraad



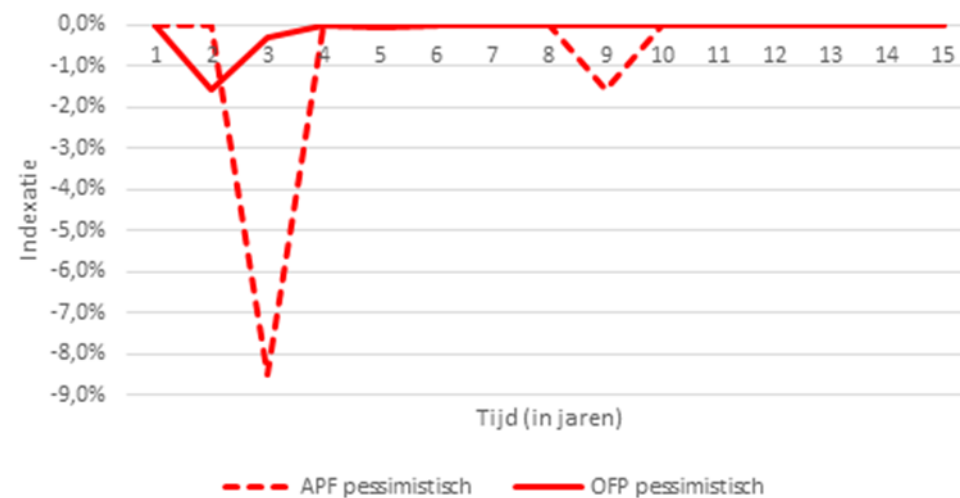
Ontwikkeling indexatie/korting (optimistisch)



Ontwikkeling indexatie/korting (verwacht)



Ontwikkeling indexatie/korting (pessimistisch)



In een aantal opzichten biedt België sociale partners flexibeler mogelijkheden om de uitvoering van de arbeidsvoorwaarde pensioen naar eigen wensen in te richten. Deze potentiële voordelen van het Belgische regime worden onderschreven door de Pensioenfederatie. In een column op de eigen website roept de voormalig directeur van de Pensioenfederatie het kabinet op zich op zijn minst tot doel te stellen dat pensioenfondsen geen noodzaak meer voelen uit Nederland te vertrekken. Zolang het Nederlandse regime niet is aangepast, is “België” een volwassen en serieuze optie bij de keuze van de pensioenuitvoering.

Conclusie

In de praktijk zal de Nederlandse werkgever alleen financiële voordelen kunnen bereiken door een overgang naar een OFP als men de uitvoering van pensioenregelingen uit meerdere landen kan samenvoegen. De België-route wordt daarom doorgaans uitgevoerd door grote internationale concerns. Omdat nu geen permanente sponsorgarantie meer wordt vereist, zal uitvoering in België ook aan de orde kunnen komen, als sociale partners meer flexibiliteit willen hebben om de arbeidsvoorwaarde pensioen naar eigen wensen in te richten.

13.2 Coöperatief Pensioenfonds

Het coöperatief pensioenfonds of beter gezegd: de coöperatie voor en door OPF-en (CPF) is een voorstel waarbij een extra loot wordt gecreëerd aan de stam van alternatieven voor de consolidatie van pensioenfondsen: fuseren, overdragen naar ander pensioenfonds, verzekeren, APF, PPI en samenwerken met andere pensioenfondsen. Ook de voorgestelde CPF richt zich op het behalen van (schaal)voordelen van zowel kosten als governance.

De basis voor het CPF wordt gevormd door de coöperatie. De coöperatie is een bijzondere vorm van de vereniging. Als vereniging bestaat de coöperatie voor en door de leden, de pensioenfondsen.

Voor elk van de hiervoor genoemde bekende mogelijkheden voor consolidatie zijn voor- en nadelen te benoemen en voor een aantal pensioenfondsen blijkt niet één van de genoemde mogelijkheden passend te zijn, c.q. blijken er onoverkomelijke toetredingsdrempels (bijvoorbeeld weerstandsvermogen, vergunningseisen) te bestaan. Hoewel een goede en effectieve samenwerking tussen pensioenfondsen hetzelfde resultaat kan opleveren op het vlak van schaalvoordelen, zit de crux in het geval van een CPF erin dat er binnen een samenwerkingsverband nauwelijks sturing kan worden gegeven aan het proces om te komen tot schaalvoordelen: er is niemand verantwoordelijk voor het begeleiden van dat proces. Het aanstellen van een projectleider zou kunnen helpen, maar heeft geen sterke (juridische) basis.

Binnen een CPF kan gemakkelijk een mandaat worden verstrekt aan een dagelijks bestuur(der). Deze persoon krijgt namens de oprichtende pensioenfondsen (via de ledenraad) een krachtig mandaat om binnen een bepaalde periode de afgesproken schaalvoordelen te behalen. De deelnemende pensioenfondsen committeren zich aan de toetredingsvoorwaarde om bepaalde schaalvoordelen binnen een bepaalde termijn te behalen. Op die manier kunnen de deelnemende pensioenfondsen binnen redelijke termijn toewerken naar bijvoorbeeld een APF, als dat in eerste instantie nog een brug te ver is. Dat hoeft echter niet: het CPF kan ook een eindstation zijn.

Gradaties van consolidatie

Het CPF is – evenals het APF – een vorm van consolidatie van (ondernemings)pensioenfondsen. Stel dat een drietal OPF-en op zoek is naar schaalvoordelen, dan zouden deze fondsen er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om een samenwerkingsverband aan te gaan, waarbij de pensioenfondsen afspreken om gezamenlijk huisvesting, diensten en andere zaken in te kopen. Men zou bijvoorbeeld kunnen besluiten om samen een vermogensbeheerder en een pensioenadministrateur te selecteren en zodoende schaalvoordelen te behalen. Nadeel van deze vorm is dat het maar de vraag is in hoeverre de continuïteit van de samenwerking is gegarandeerd nu er weliswaar een gemeenschappelijk belang aanwezig is, maar dit gemeenschappelijk belang niet erg sterk is geborgd in de juridische structuur. Er is geen rechtspersoonlijkheid, geen eigenaarschap noch een centrale aansturing. Er zullen bepaalde selectiecriteria afgesproken moeten worden tussen de samenwerkende pensioenfondsen, zoals de mate van risicobereidheid (waarbij de afzonderlijke besturen gebonden blijven aan het in overleg met sociale partners vastgestelde beleid), teneinde voldoende synergie te kunnen realiseren. Dat is weliswaar mogelijk binnen een samenwerkingsovereenkomst, maar zonder centrale aansturing kan dit een heikel punt blijven.

Een stap verder leidt tot het CPF en nog iets verder tot het APF. In de uiterste variant is sprake van een vrijwillige aansluiting bij een BPF of een fusie van de OPF-en. Deze laatste twee uiterste varianten hebben als nadeel dat er sprake is van vergaande solidariteit omdat hier de eis geldt van één financieel geheel en ringfencing dus niet aan de orde is. Ook op het gebied van zeggenschap wordt er ingeleverd.

Voordelen

Het vormen van een bestuurderspool tussen OPF-en kan schaalvoordelen opleveren. Dat kan zonder CPF. Maar binnen een CPF ligt het voor de hand dat dit

gemakkelijker gerealiseerd kan worden. Immers, de deelnemende pensioenfondsbesturen kennen elkaar al, kennen elkaars fondsen en branches en zijn daardoor relatief gemakkelijk in staat elkaar te vervangen als dat nodig mocht zijn. Datzelfde geldt voor visiteurs, leden van een RvT, compliance officers en voor bepaalde sleutelfuncties (artikel 23 IORP II Richtlijn). Bij een meer commerciële insteek zou gewerkt kunnen worden met een externe bestuurderspool ('APF-mimic'), maar in die situatie zullen de gepoolde bestuursleden lang niet altijd een band hebben met en kennis hebben van het betreffende pensioenfonds. Ook het instellen van een gezamenlijk bestuursbureau is mogelijk. Het grootste voordeel zit hem in het opzetten van eigen beleggingspools en het daarmee te behalen BTW-voordeel. Er geldt immers een BTW-vrijstelling indien sprake is van collectief vermogensbeheer. Als twee of meer pensioenfondsen gezamenlijk beleggen in een beleggingspool, hoeft de vermogensbeheerder geen BTW aan deze pensioenfondsen in rekening te brengen. Dat brengt een substantieel (21%) kostenvoordeel met zich. Bij een APF is het per definitie niet mogelijk om dit BTW voordeel te behalen, omdat dan tenminste twee APF-en nodig zijn voor een pool. Het meedoen in reeds bestaande beleggingspools heeft als nadeel dat het bestuur daarmee gebonden is aan een kostenstructuur en aan fonds- en contractvoorwaarden waar het geen invloed op kan uitoefenen. Bovendien is er dan nauwelijks meer ruimte voor de invulling van een eigen beleggingsbeleid.

Conclusie

Het voorgestelde CPF kan - afgezien van een volwaardig eindstation - in situaties waarbij pensioenfondsen nog niet klaar zijn voor de overstap naar een APF of een andere vorm van consolidatie, een sympathiek en effectief voorportaal zijn naar verdergaande vormen van consolidatie. Daarbij is het mogelijk om op een effectieve wijze schaalvoordelen te behalen die minder gemakkelijk te realiseren zijn als slechts sprake is van een samenwerkingsverband. Met name het BTW voordeel is daarbij substantieel.

14. Continuïteit uitvoerders

De continuïteit van pensioenuitvoerders wordt beïnvloed door de veranderende arbeidsmarkt, de vergrijzing, verwachte wijzigingen in het pensioenstelsel (afschaffing van en doorsneeopbouw en op langere termijn wellicht de verplichtstelling), concurrentie tussen uitvoeringsorganisaties, toenemende regeldruk en veranderingen in de positie en taakopvatting van de sociale partners. Pensioenuitvoerders worden niet alle op dezelfde wijze door deze ontwikkelingen geraakt. Voor de continuïteit is het van belang te beoordelen of pensioenuitvoerders in staat zijn in te spelen op de genoemde ontwikkelingen en of zij beschikken over voldoende verandervermogen om hun dienstverlening tijdig aan te passen aan de eisen die de verschillende pensioenregelingen en doelgroepen stellen. Die eisen vinden hun oorsprong in de strategie van de sociale partners, de behoeften van sponsor en deelnemers, de aard en complexiteit van de regeling, het risicoprofiel van de deelnemers (en pensioengerechtigden), toenemende eisen ten aanzien van de kwaliteit van de uitbesteding en lagere uitvoeringskosten.

Een gesloten DB-regeling stelt andere eisen aan de continuïteit van een uitvoeringsorganisatie dan een DC-regeling met een relatief jong deelnemersbestand. Beide regelingen vragen mogelijk om een ander type uitvoerder waarbij bijvoorbeeld het risico van discontinuïteit anders kan worden gewogen. Zo is dit risico voor een vergrijsd BPF op de korte termijn kleiner dan voor een APF dat nog niet voldoende vermogen beheert om te kunnen voortbestaan. Op de langere termijn kan dat anders liggen als de uitvoeringsvorm APF commercieel haalbaar blijkt en bijvoorbeeld het draagvlak ten aanzien van het verplichtgestelde BPF niet meer voldoende blijkt te zijn.

Het risico van discontinuïteit verschilt per uitvoerder en dient telkens in het licht van de specifieke omstandigheden van de organisatie, de betreffende pensioenregeling, de betrokken kring van belanghebbenden en de wettelijke ontwikkelingen te worden gewogen. In de volgende tabel is in willekeurige volgorde (en niet limitatief) aangegeven welke ontwikkelingen en factoren van invloed kunnen zijn op de continuïteit van een pensioenuitvoerder:

	Vrijwillig BPF	OPF	APF	Verzekeraar	PPI
Afschaffing verplichtstelling	+				
Afschaffing doorsneeopbouw	+	+	+		
Draagvlak werkgever(s) (bestaande regeling)	+	+		+	
Houding sociale partners	+				
Draagvlak deelnemer	+	+			+
Toekomstbestendigheid bestaande regeling	+	+			
Financierbaarheid	+	+	+	+	+
Kracht/verandervermogen uitvoerder	+	+	+	+	+
Geschiktheid Bestuur en bestuursmodel	+	+	+		
Commerciële toekomstbestendigheid			+	+	+

15. Afsluiting

Scope

De Werkgroep Uitvoeringsmodaliteiten van de KPS heeft een verkennend onderzoek verricht naar de voor- en nadelen van de verschillende soorten pensioenuitvoerders. Het onderzoek heeft begin 2019 geleid tot het rapport “Kwalitatieve analyse pensioenuitvoeringsvormen”, dit rapport is geactualiseerd (versie 2020).

Het onderzoek is kwalitatief van aard. Uitgangspunt is dat er voor betrokken sociale partners een keuze is ten aanzien van de inhoud van de pensioenovereenkomst en de keuze van de pensioenuitvoerder.

Thema's

De analyse is zo veel mogelijk geobjectiveerd aan de hand van vooraf vastgestelde thema's die het meest bepalend zijn bij de keuze van een uitvoerder. Deze thema's zijn Verslaglegging, Solidariteit, Collectiviteit, Governance en Medezeggenschap, Risicobeheer, Vermogensbeheer, Financiering, Uitvoeringskosten, Entree-/exit-voorwaarden en Flexibiliteit in het productaanbod.

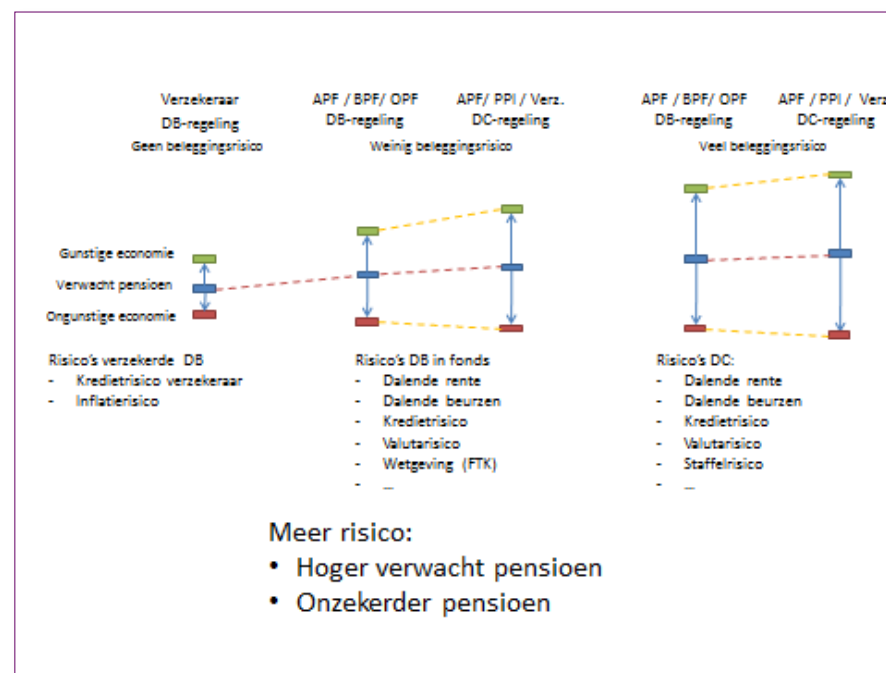
Best passende optie

Het onderzoek richt zich op de vraag welk soort pensioenuitvoerder de beste passende optie is. Welke uitvoerder in een specifieke situatie het best past, hangt af van vele factoren. Het is aan sociale partners om deze factoren in de selectie van een pensioenuitvoerder te adresseren en te wegen. Deze factoren kunnen bijvoorbeeld zijn de inhoud van de pensioenovereenkomst, de mate van (mede)zeggenschap over de uitvoering, de gewenste wijze van financiering, de mate van solidariteit, de verwachtingen ten aanzien van de continuïteit van een soort pensioenuitvoerder of de eisen die worden gesteld aan boekhoudkundige verslagleggingsregels.

Afhankelijk van deze factoren zal de ene pensioenuitvoerder beter passen dan de andere. Aangezien er tegelijkertijd per pensioenuitvoerder meerdere thema's een rol spelen, is de uitkomst van de zoektocht naar de best passende pensioenuitvoerder een totaalafweging. Het onderzoek biedt een beschrijving van deze thema's, zonder op totaalniveau of op themaniveau een conclusie te (kunnen) trekken. Het rapport is bedoeld als hulpmiddel bij het vinden van die best passende pensioenuitvoerder en beoogt in dat kader zo veel mogelijk factoren te noemen die bij de selectie van de pensioenuitvoerder meegenomen kunnen worden.

Pensioenresultaat

Hoewel het onderzoek een kwalitatieve verkenning is, heeft de Werkgroep op algemeen niveau enkele doorrekeningen ten aanzien van het pensioenresultaat gemaakt. Voor eenzelfde budget, eenzelfde pensioenambitie, eenzelfde risicoprofiel van het deelnemersbestand maar verschillende producten bij verschillende soorten pensioenuitvoerders is aan de hand van scenarioberekeningen op simplistische wijze gevisualiseerd welk pensioenresultaat te verwachten is en welke mate van risico daarbij van toepassing is. Hierbij is als pensioenresultaat gehanteerd de hoogte van de vaste pensioenuitkering aan de deelnemer vanaf de pensioenrichtleeftijd.



De mogelijkheden op grond van de Wet op de verbeterde premieregeling zijn hierin niet meegenomen. Ook uit de doorrekeningen kan niet zonder meer de conclusie worden getrokken dat het ene product bij die ene soort pensioenuitvoerder het best passend is. Zoals eerder aangegeven hangt een definitieve keuze af van meerdere omstandigheden van het specifieke geval.

Bijlage 1 – Werkgroep Pensioenuitvoeringsmodaliteiten

Binnen de KPS werkgroep is een kopgroep benoemd. De kopgroep heeft als doel strategisch meedenken, meeschrijven, meelesen en activeren van de werkgroepleden. De kopgroepleden zien toe op de integratie van alle onderdelen naar het eindresultaat.

De kopgroep bestaat uit de volgende leden:

- Jos Gielink (voorzitter)
- Hen Veerman
- Mik Breek
- Roland de Greef
- Edwin Schop
- Berry van Sonsbeek

De subgroepleden zijn opgedeeld naar de thema's. De leden hebben in samenspraak met de kopgroep gewerkt aan het eindresultaat van het betreffende thema:

Verslaglegging	Jos Gielink en gastauteur Michiel Lohman
Solidariteit	Jos Deeben
Collectiviteit	Jos Deeben
Governance	Mik Breek, Jos Deeben
Risicobeheer	Hen Veerman
Vermogensbeheer (risicohouding)	Léon Zijlmans
Vermogensbeheer (uitvoering)	Mark Bakker, Jos Deeben
Financiering	Hans Veltkamp, Bas van Vliet
Uitvoeringskosten	Jan Peters Sengers, Gaby de Léon, Barend de Leijster
Entree- en exit-voorwaarden	Jeroen Los
Productaanbod en flexibiliteit	Gaby de Leon, Barend de Leijster
Alternatieve uitvoeringsvormen	Jos Gielink, Roland de Greef, Edwin Schop, gastauteur Elise Laeremans
Continuïteit	Mik Breek

