

Pensioen.



Irene Laan en Remco Rijntjes, senior managers bij Deloitte Pension Advisory
'Werkgevers zijn blij - of zouden het moeten zijn - met een OR die goed onderlegd is. Dat vergemakkelijkt de besluitvorming enorm'

Deloitte.

In dit nummer:

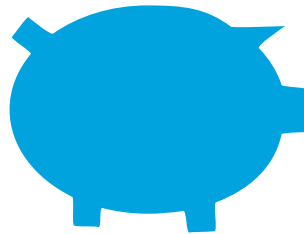
4



10



19



23



- 3 Redactioneel
Het Nederlandse pensioensysteem gaat in de steigers
- 4 Trend in de markt: pensioenscholing en -advisering aan ondernemingsraden
- 10 Stamrecht-bv's fiscaal gecontroleerd
- 13 De loden deur van de IASB en de loden last van IFRS
- 14 Wat draagt de accountant bij aan pension fund governance?
- 19 Pensioenfondsen, neem je verantwoordelijkheid!
- 23 Verslaggevingsmonitor pensioenfondsen: transparantie uitvoeringskosten

Het Nederlandse pensioensysteem gaat in de steigers

Rust is de Nederlandse pensioensector niet gegund. De meeste pensioenfondsen zijn nog druk bezig om hun dekkinggraden op voldoende niveau te krijgen. Minister van Sociale Zaken Henk Kamp heeft in augustus de pensioenfondsen toestemming gegeven hun verplichtingen te waarderen met behulp van een hogere rente, de zogeheten ultimate forward rate (ufr). Door dit besluit stijgt de dekkinggraad van pensioenfondsen 3 tot 4 procentpunt. De voor april 2013 aangekondigde kortingen op de pensioenen kunnen daardoor achterwege blijven of enigszins worden beperkt.

Tegelijkertijd is de promotiecampagne voor de verhoging van de AOW-leeftijd in volle gang. De eerste verhoging van de AOW gaat al in 2013 in. Vervolgens zijn de pensioenregelingen aan de beurt. In 2014 moet de pensioenleeftijd in de pensioenregeling worden verhoogd naar 67.

De veranderingen in de pensioenwetgeving lijken elkaar steeds sneller op te volgen. Na de wijzigingen van Witteveen en VPL krijgt de pensioenwereld de komende jaren een stortvloed aan wijzigingen over zich heen. Het kabinet-Rutte II heeft alweer nieuwe fiscale regels voor 2015 in petto, nog voordat de nieuwe regelgeving van het Kunduz-akkoord in 2014 is doorgevoerd.

‘Er zal de komende tijd een hoop worden verwacht van de pensioenfondsbesturen in Nederland’

Wat gaat er de komende jaren dan gebeuren? In 2014 wordt de pensioenleeftijd verhoogd naar 67 jaar en wordt tegelijkertijd het maximale opbouwpercentage voor eindloon verlaagd naar 1,9% en voor middelloonregelingen naar 2,15%. In het zogenoemde ‘septemberpakket’ is aangekondigd dat naar verwachting het aangepaste FTK in 2014 in werking zal treden. In het regeerakkoord-Rutte II is afgesproken dat het opbouwpercentage voor eindloon verder wordt verlaagd naar 1,5% en voor middelloon naar 1,9%. Ook wordt het salaris waarover fiscaal gefaciliteerd pensioen mag worden opgebouwd, beperkt tot een salaris van € 100.000.

In tegenstelling tot de wijzigingen in het VPL-tijdperk lijkt er geen ruimte voor overgangsmaatregelen. De bonden hebben al aangegeven dat zij niet zullen meewerken aan deze wijziging aan de cao-onderhandelingstafel en in de pensioenfondsbesturen.

In het artikel ‘Pensioenfondsen, neem je verantwoordelijkheid!’ spoort Ton Berendsen (senior partner van Deloitte) de Nederlandse pensioenfondsen aan in deze turbulente tijden het initiatief te nemen om samen met politiek en toezichhouders zelf de afbrokkelende solidariteit te repareren. Een belangrijke boodschap die door het CPB op het World Pension Summit nog eens werd onderstreept door te waarschuwen dat het Nederlandse pensioenstelsel alleen door meer transparantie kan worden gered. Als de Nederlandse pensioenfondsen niet transparanter worden over de pensioenopbouw, zal de overgang van defined benefit naar defined contribution niet meer te stoppen zijn. Er zal de komende tijd een hoop worden verwacht van de pensioenfondsbesturen in Nederland. Hopelijk komt het wetsvoorstel ‘versterking van de pensioenfondsbesturen’ niet te laat.

Reacties: pensioen@deloitte.nl



*Trend in de markt: pensioenscholing
en -advisering aan ondernemingsraden*

‘De expertise is voorhanden en de markt vraagt erom’

Pensioen is voor veel ondernemingsraden lastige materie. Vooral vanwege vaak verborgen risico's die ernstige financiële gevolgen kunnen hebben. Dit hoeft niet tot problemen te leiden, mits er sprake is van vakkundige scholing en begeleiding, beweren Irene Laan en Remco Rijntjes, beiden senior manager bij Deloitte Pension Advisory en samen het dagelijks bestuur van de OR van Deloitte. ▶

Hoe belangrijk is goede learning voor ondernemingsraden?

Remco Rijntjes: “De pensioenwereld verandert in hoog tempo. De pensioenleeftijd kruipt naar 67, 68 jaar en de AOW-ingangleeftijd sluit niet meer aan bij de pensioenleeftijd. Zekerheden vervliegen, uitkeringen worden gekort, pensioenpremies verdubbelen. De rol van de werkgever kalft af, vakbonden raken op de achtergrond en de werknemer ziet steeds meer risico’s op zich afkomen. Ondernemingsraden moeten in het ontstane vacuüm springen, omdat er binnen hun ondernemingen steeds vaker over de pensioenregeling gesproken wordt en er heel wat te kiezen valt. Als OR moet je je bijscholen om te weten hoe je een goede regeling vormgeeft, maar ook hoe je in zo’n traject gaat zitten en hoe je je ten opzichte van de werkgever opstelt. Gelukkig heeft een OR recht op vijf dagen scholing per jaar. Die zijn ook hard nodig.”

Irene Laan: “Bij Deloitte denkt de OR sinds 2005 actief mee over de pensioenregeling. We zijn nu samen met het Bestuur bezig met de wijzigingen die per 1 januari 2014 moeten worden doorgevoerd. De betrokkenheid van de OR zorgt ervoor dat we een voor beide partijen betere regeling krijgen. Maar zelfs met een zeer deskundige OR is en blijft het een langdurig proces. Je kunt er, zeker met de wijzigingen die nu weer op stapel staan met het regeerakkoord, niet vroeg genoeg mee beginnen. Wij gebruiken binnenkort één van onze scholingsdagen om onze OR weer bij te praten over alle ontwikkelingen.”

‘Teruggebracht naar jip-en-janneketaal is het allemaal niet zo moeilijk’

Moet een OR in detail op de hoogte zijn van een pensioenregeling?

Irene: “Een OR heeft een kritische functie bij de invoering of wijziging van een pensioenregeling. Werkgevers zijn vaak geneigd de voorgelegde pensioenregeling als een ‘briljante oplossing’ aan de OR te presenteren. Als je onvoldoende inhoudelijke kennis hebt, kun je niet voldoende doorvragen om zo de pijnpunten boven water te krijgen. Dan kun je je wettelijke taak feitelijk niet waarmaken.”



Hoe moeilijk is het om pensioen kennis over te dragen?

Remco: "De materie is complex, dat is bekend. Zelfs de verplichte communicatietools op B1-niveau, zoals het indexatielabel en het UPO, bieden onvoldoende inzicht, zegt nota bene de AFM; de mensen snappen het niet. De sector heeft het zichzelf ook erg moeilijk gemaakt. Wat is een pensioenaanspraak, pensioenrecht, partnerpensioen? Dan is er de driehoek uitvoerder-werkgever-werknemer, waarbij de één de pensioenovereenkomst opstelt en de ander het pensioenreglement. Aan beide ligt de pensioenregeling ten grondslag! Leg dat de gemiddelde deelnemer maar eens uit. Maar, teruggebracht naar jip-en-janneketaal is het allemaal niet zo moeilijk."

Toch ervaart de gemiddelde deelnemer zijn pensioen informatie niet bepaald als begrijpelijk

Remco: "Punt is dat simpeler niet altijd beter is, omdat het dan juridisch niet meer waterdicht is. Officiële teksten zijn juridisch dichtgetimmerd om mogelijke claims te voorkomen. Als de werkgever het vervolgens gaat uitleggen aan zijn deelnemers, moet hij er eigenlijk een disclaimer opleggen: 'wat ik je ga vertellen is mijn interpretatie; je kunt er geen rechten aan ontlenuen'. Er zijn rechtszaken geweest over één zinnetje dat fout was in één van de tien over dat onderwerp verstuurd brieven. De werkgever moet dus wel voorzichtig zijn."

Irene: "Als hij echter vooraf met de OR informeel, buiten alle officiële documenten om kan afstemmen – 'jongens, in hoofdlijnen komt het hierop neer' – dan heeft dat zijn voordelen. Wanneer je het eens kunt worden over de uitgangspunten, is de grootste hobbel genomen. Pensioen is tenslotte geen rocket science. Met gezond verstand kom je een heel eind."

Hoe belangrijk zijn communicatie en transparantie bij de totstandkoming van een ondernemingspensioenregeling?

Irene: "Onze boodschap aan werkgevers luidt: wees open minded en kijk samen met OR of personeelsvertegenwoordiging naar deze materie. Zet van tevoren met elkaar de piketpaaltjes, dan loopt het proces veel gemakkelijker. De roep vanuit de samenleving om open en transparant over de oudedagsvoorziening te communiceren, klinkt steeds luider. Juist door in het voortraject de handen ineen te slaan, krijg je een, voor beide partijen, betere regeling die makkelijker te communiceren is met de achterban en waar je een bredere acceptatie voor krijgt. Anders roep je alleen maar weerstand en vragen op. Uiteindelijk kost dat een bedrijf meer geld."

Remco: "Een groot deel van de hoge pensioenkosten op dit moment is te danken aan de ingewikkelde overgangsregelingen die worden afgesproken. Men wil een regeling die in de toekomst goedkoper is, maar voor de zittende populatie mag er niets veranderen. Op het moment dat je er samen in zit, kom je tot een helderdere regeling zonder allerlei halfzachte en ►



moeizame tussenoplossingen. Als je hetzelfde doel hebt en er is wederzijds vertrouwen, dan kun je de problemen holistischer aanpakken.”

Wat hebben jullie geleerd over pensioen bij ondernemingsraden?

Remco: “Een ondernemingsraad, ook de onze, is in het begin vaak heel terughoudend bij gesprekken over een pensioenregeling. Er lijkt zoveel op je af te komen, dat er eigenlijk geen enkele adviseur is die je het totaalplaatje kan bieden. Je hebt expertise nodig op inhoudelijk, fiscaal, juridisch en actuarieel vlak, maar ook op het gebied van governance en compliance, deelnemerscommunicatie, scholing en innovaties. Pas wanneer je zelf door het hele circus heen bent gegaan en elk aspect aan den lijve hebt ondervonden, begrijp je wat een ondernemingsraad nodig heeft.”

Irene: “Daarnaast heb je natuurlijk altijd de onderhandelingscomponent met de werkgever. Een gemiddelde pensioenadviseur heeft gewoonweg niet de ervaring van echt aan tafel zitten voor zijn eigen bedrijf en medewerkers. Je moet in je opleiding dus twee kanten combineren: vaardigheidstraining en inhoudelijke begeleiding.”

Remco: “Terugkijkend kwamen Irene en ik tot een simpele, maar blijkbaar verbazingwekkende conclusie: het moet anders bij ondernemingsraden.”

Irene: “Een gemiddelde OR heeft niet zo’n financiële achtergrond als de onze. Zij kunnen daarom ook niet altijd, zoals wij, vanaf dag één meedenken met de werkgever. Veelal krijgt de OR een redelijk uitgewerkt – of kant-en-klaar – pensioenvoorstel voorgelegd, dat hij niet in al zijn finesses kan doorgronden. Hulp is dus geboden, maar niet voldoende voorhanden in de markt. Andere partijen bieden natuurlijk ook pensioencursussen aan, maar die partijen komen niet direct uit het veld. Als vicevoorzitter respectievelijk voorzitter hebben Remco en ik elke rol al eens gespeeld en zijn we tegen alle denkbare problemen aangelopen. Als geen ander weten we bovendien hoe je moet onderhandelen met bestuurders en HR-afdelingen. Die concrete knowhow, gecombineerd met onze professionele ervaring als pensioenadviseur,

‘Het is schokkend om te zien hoeveel regels en eisen er de afgelopen decennia zijn bijgekomen’

geeft ons een voorsprong op de ‘gemiddelde’ pensioendeskundige.”

Wat zijn de uitdagingen voor de komende jaren?

Irene: “De veranderlijkheid van de materie is een aandachtspunt. De pensioenwetgeving is momenteel continu onderhevig aan talloze wijzigingen. In één jaar drie wetsvoorstellen en dan wordt het uiteindelijk variant vier, dat kunnen mensen niet meer bijhouden. We hebben bijvoorbeeld een wet die in juni is aangenomen waarmee je als sector denkt verder te kunnen. Tot er in september opeens een deelakkoord ligt. Even later is er een regeerakkoord dat weer anders is. Het is schokkend om te zien hoeveel regels en eisen er de afgelopen decennia zijn bijgekomen. Vanwege de – terecht – strenge eisen vanuit de AFM en DNB is de groep die zich met pensioenadvisering mag bezighouden steeds kleiner aan het worden. Zo haken nu zo’n beetje alle kleinere tussenpersonen af omdat ze het onderwerp te ingewikkeld vinden. De kleinere pensioenfondsen fuseren of liquideren omdat ze de vereiste deskundigheid niet in huis kunnen – of willen – krijgen. Waar vind je nog experts?”

Terwijl gebrek aan vakkennis in het pensioendomein ingrijpende gevolgen kan hebben...

Remco: "Omdat de financiële wereld steeds gecompliceerder wordt, moeten pensioenfondsen zich goed rekenschap geven van de risico's die er zijn. Producten kopen waar je geen verstand van hebt is een afrader, speculeren met derivaten evenzeer."

Irene: "Winstdeling bij verzekerde regelingen wordt steeds meer uitgekleeft, overrendementen worden bijna niet meer gehaald. Dat kan betekenen dat je regeling niet meer wordt geïndexeerd, terwijl je daar wel altijd van bent uitgegaan. Bij beschikbare-premieregelingen kan ineens blijken dat er van de premie zoveel aan kosten en premies voor risicoverzekeringen opgaat, dat er voor de werknemers geen serieus ouderdomspensioen meer wordt opgebouwd. Dat beseffen veel deelnemers niet. Het vervelende van dit soort regelingen is dat ze nominaal zijn, maar de vraag is natuurlijk: wat is je opgebouwde kapitaal te zijner tijd waard in termen van koopkracht? Er is vaak geen enkele vorm van inflatiecorrectie meegenomen in beschikbare-premieregelingen. Het gemiddelde OR-lid heeft al moeite met het lezen van een balans. En die laat je dan los op een pensioenregeling..."

Zitten werkgevers eigenlijk wel te wachten op een deskundige OR?

Irene: "Werkgevers zijn blij – of zouden het moeten zijn – met een OR die goed onderlegd is. Dat vergemakkelijkt de besluitvorming enorm. Als je vanaf het begin van zo'n traject met elkaar optrekt, dan spreek je dezelfde taal en heb je de verwachtingen over en weer al uitgesproken. De uiteindelijke instemming wordt dan veel eerder gegeven. Als de OR heeft ingestemd en positief is over het proces en de uitkomst, zal het gemiddelde personeelslid geen bezwaar meer maken. Niet alleen heb je een breder draagvlak voor je pensioenregeling gecreëerd, je staat juridisch ook nog eens sterker."

Jullie hebben het idee om jullie pensioen- en OR-ervaring vanuit Deloitte met andere ondernemingsraden te delen. Hoe is dat idee ontstaan?

Remco: "Onze termijn in de OR loopt binnenkort af, maar wij vinden medezeggenschap zo'n boeiend werkveld dat we onze expertise ook aan andere ondernemingsraden willen aanbieden. Een voor de hand liggend idee, want de expertise is voorhanden en de markt vraagt erom."

Irene: "Ik heb me nu twaalf jaar ingezet voor de ondernemingsraad van Deloitte en zit al zeven jaar in ons pensioenfondsbestuur. Je doet in zo'n tijd veel ervaringen en nieuwe ideeën op, die je zelf succesvol in de Deloitte-praktijk hebt uitgevoerd. Dan is het af en toe heel frustrerend om in de media te lezen dat andere ondernemingen tegen dezelfde problemen aanlopen maar niet in oplossingen durven te denken. We hebben daar met meerdere ondernemingsraden en werkgevers over gesproken en overal krijgen we enthousiaste reacties."

Met welke initiatieven zijn jullie nu bezig?

Remco: "Momenteel ben ik met een werkgever én de ondernemingsraad bezig om samen een traject te doorlopen zoals we het ook bij Deloitte hebben gedaan. Daar geeft de werkgever zijn OR veel invloed – vanaf het ontwerpen van een toekomstvisie tot de daadwerkelijke implementatie – en dat wordt door beide partijen als prettig ervaren. De ondernemingsraad wordt geacht proactief mee te denken over de problemen van de toekomst en zijn mening wordt, mede dankzij de aanwezige deskundigheid, uiterst serieus genomen. Je merkt wel dat elke onderneming zijn eigen dynamiek heeft, vandaar dat je goed moet afstemmen wat er verwacht wordt. Pensioen is immers maatwerk en zal dat altijd blijven."



Stamrecht-bv's fiscaal gecontroleerd

Stamrecht-bv's waarin ontslagen werknemers in eigen beheer een 'gouden handdruk' beleggen, blijken steeds vaker en om verschillende redenen niet in staat aan de toekomstige uitkeringsverplichting te voldoen. Omdat in die gevallen ook belastingopbrengsten kunnen weglekken, is de Belastingdienst op 1 oktober 2012 een project gestart om de omvang van het probleem in kaart te brengen. Naar verwachting zullen vervolgens maatregelen worden getroffen voor het beleggingsbeleid van de onderzochte stamrecht-bv. De doelstelling van deze aangekondigde actie van de Belastingdienst is tweeledig.





Ten eerste is bij deze vennootschappen met de wijsheid van nu niet altijd voor het meest voordelige beleid gekozen. Weliswaar mag de Belastingdienst een ondernemingsbeleggingsbeleid niet toetsen, maar soms is het evident dat het beleid van de vennootschap niet goed kan gaan. Het is belangrijk dat in samenwerking met de Belastingdienst de uitvoering in de toekomst wordt verbeterd. Ten tweede zal ook worden gekeken naar de fiscale gevolgen van gemaakte fouten. Omdat het de bedoeling van de Belastingdienst is 'cash' binnen te halen, richt de controle zich vooral op stamrecht-bv's die de laatste vierenhalf jaar zijn opgericht. Fouten bij een eerdere oprichting zullen in verband met verjaring niet meer tot heffing kunnen leiden. Ook zal met bijzondere aandacht worden gekeken naar stamrecht-bv's die de komende anderhalf jaar tot uitkering zullen komen.

Hierna hebben we enkele voorbeelden van mogelijke discussiepunten op een rij gezet.

'Omdat de Belastingdienst 'cash' wil binnenhalen, richt de controle zich vooral op stamrecht-bv's die de laatste vierenhalf jaar zijn opgericht'

Te lage koopsom

Er zijn nog steeds adviseurs die aangeven dat bij een afkoopsom van € 70.000 een stamrecht-bv een goede oplossing kan zijn: als u voornemens bent (ondernemings-) activiteiten via deze bv op te starten, levert de 'gouden handdruk' een mooi extra 'startkapitaal' op. Maar als binnen deze speciaal op te richten beleggingsvennootschap uitsluitend wordt belegd, liggen andere oplossingen voor het onbelast houden van een afkoopsom veel meer voor de hand.

Voor een vennootschap kunnen we stellen dat er ruwweg € 2.000 aan oprichtingskosten zullen zijn en tussen € 2.000 tot € 3.000 aan jaarlijkse instandhoudingskosten. Daarom moet 3 tot 4,5% rendement worden gemaakt, alleen al om dit vermogen in stand te houden.

Als de afkoopsom daarna direct op een bankrekening tegen 2% rente wordt weggezet, heeft het oprichten van een stamrecht-bv weinig zin. Er zijn tegenwoordig veel transparante verzekerings- en bankspaarproducten die een beter nettorendement maken.

Zelfs als u bij het beleggen al zo veel risico wilt lopen dat er nu een rendement van 7% wordt gemaakt, is in het vorenstaande voorbeeld het rendement per saldo € 1.650 (2,5%).

Hetzelfde speelt als het geld van de 'gouden handdruk' wordt uitgeleend aan de aandeelhouder in privé tegen 4%. Als deze 4% al zakelijk zou zijn, dan is van tevoren duidelijk dat niet het rendement overblijft dat nodig is voor het in de toekomst uitkeren van de overeengekomen verplichting.

Uitlenen aan DGA tegen onzakelijke voorwaarden

In een stamrechtovereenkomst wordt veelal gesproken van een oprenting tegen een vast percentage, de marktrente ten tijde van het afsluiten. Bij een overeengekomen oprenting van 7% wordt bijvoorbeeld het hele vermogen uitgeleend aan privé tegen een lagere rente. Deze combinatie leidt tot verlies en is wellicht niet zakelijk. Zowel de verzekeraar (bv) als de verzekeringnemer (DGA) wist immers van tevoren dat de stamrecht-bv op de lange termijn niet aan haar verplichtingen zou kunnen voldoen. ►

Een aanpassing van een eerder afgesproken rekenrente zal door de Belastingdienst niet worden geaccepteerd. "Indien u met een bank afsprekt dat over een deposito levenslang een rendement van 7% wordt uitgekeerd, gaat u er niet mee akkoord dat tussentijds het rendement conform de huidige marktrente wordt verlaagd." Afspraak is afspraak. Dat geldt ook voor afspraken met de eigen stamrecht-bv.

Ook komt de zakelijkheid in het geding bij een geldlening aan privé zonder voldoende zekerheden of als er geen aflossingsschema is dat het doen van de uitkeringen mogelijk maakt.

De Belastingdienst zal bij niet-zakelijk handelen stellen dat sprake is van afkoop. Bij afkoop wordt de waarde van het totale stamrecht ineens progressief belast met veelal 20% extra revisierente, dus in de praktijk tegen 72%.

Te weinig geld om (levenslang) uit te keren, wat nu?

Als er geen geld meer is om uitkeringen te doen, dan houdt het op. Maar een vordering op de aandeelhouder is in principe volwaardig. De uitkering moet volgens de Belastingdienst dan maar worden verrekend met de schuld van de aandeelhouder, die dan in privé de verschuldigde belasting moet voldoen.

Maar als er echt geen vermogen meer is, dan kijkt de Belastingdienst naar de reden van het ontstaan van het tekort. Is onzakelijk gehandeld of is geld geleend aan de directe familie, dat niet meer terugkomt, dan zal de Belastingdienst uitgaan van afkoop, wat leidt tot een belastingaanslag in privé. Het ontstaan van een tekort door het lopen van normaal ondernemingsrisico of beleggingsrisico is uiteraard geen onzakelijk handelen. De Belastingdienst is sinds enige tijd ook niet meer genegen akkoord te gaan met een verlaging van de uitkering als duidelijk is dat er een tekort aan komt. Bij onverhoopt overlijden op korte termijn of als op de laatste € 25 nog een loterijprijs valt, is er achteraf toch geen tekort geweest. Toch is vanuit de verzorgingsgedachte (oudedagvoorziening) een levenslange lagere uitkering vaak beter dan een hogere tijdelijke uitkering.

Verlaging is alleen bespreekbaar als er (1) geen verwijten kunnen worden gemaakt en (2) het restant wordt afgestort naar een professionele verzekeraar en bovendien (3) de bv wordt geliquideerd. Wellicht dat onder druk van het parlement dit standpunt wordt gewijzigd, maar deze kans lijkt niet groot.

Verlengen contracten

We kennen contracten waarbij tot ingangsdatum van het stamrecht op 60-jarige leeftijd een vaste rente van bijvoorbeeld 8% is afgesproken. Als we dit contract willen uitstellen tot (uiterlijk) 65 jaar, dan ontstaat een andere situatie. Als het stamrecht nu zou ingaan, wordt immers gekeken naar het thans geldende veel lagere rendement. Als er nu zou worden uitgesteld en de rente wordt op 8% gehouden, dan is dit niet zakelijk. De overeengekomen periode met een vast (erg hoog) rendement loopt immers tot 60 jaar, niet tot 65 jaar. Verlengen moet tegen de marktrente. Anders stemt een zakelijk handelende verzekeraar niet met de verlenging in. Ook dit is de afgelopen jaren regelmatig fout gegaan.

Tot zover een aantal voorbeelden van onregelmatigheden bij stamrecht-bv's, die bij de komende controle naar voren kunnen komen. Maar daarnaast zal er ook een toetsing van de procedurele gang van zaken, van de (noodzakelijke) schriftelijke vastlegging en van de uitvoering zijn. Slordigheden daarbij kunnen ook vervelende gevolgen hebben.

Twijfelt u aan de consistentie en zakelijkheid in een stamrecht-bv, neem dan contact op met een van onze pensioenspecialisten van Deloitte Pension Advisory. ■

Appie van Haaren

Deloitte Pension Advisory
avanhaaren@deloitte.nl

De loden deur van de IASB en de loden last van IFRS

Onlangs heeft Deloitte Nederland de vijfde editie gepubliceerd van de belangrijkste verschillen tussen IFRS (de internationale regels van de IASB) en de Nederlandse verslaggevingsregels. De conclusie is dat de verschillen eerder toenemen dan afnemen. En dat heeft alles te maken met de taakopvatting van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ). Waar de RJ vroeger (vóór 2005) de IFRS-ontwikkelingen tamelijk slaafs volgde (er werd wel tamelijk neerbuigend gesproken van de RJ als 'vertaalbureau' van de IASB) vaart hij nu zijn eigen koers. Dat heeft alles te maken met de doelgroep: nu beursgenoteerde ondernemingen IFRS moeten toepassen (al weer sinds 2005), richt de RJ zich op het niet-beursgenoteerde smaldeel.

En in plaats van het onmiddellijk vertalen van IFRS beoordeelt de RJ nu eerst of nieuwe IFRS-bepalingen van toegevoegde waarde zijn voor de kwaliteit van de verslaggeving in Nederland en bovendien of ze niet strijdig zijn met de Nederlandse wet. Een mooi voorbeeld is de verwerking van goodwill. Onze wetgever staat verschillende alternatieven toe voor de verwerking van goodwill, maar net niet die verwerkingswijze die IFRS voorschrijft (wel activeren, niet afschrijven). De RJ neemt dan ook de IFRS-systematiek niet over. In Nederland schrijven we doorgaans af op goodwill.

Een ander voorbeeld betreft pensioenen. Na een uitgebreid onderzoek en een door RJ georganiseerde bijeenkomst in de zomer van 2008 bleek dat het draagvlak voor IAS 19/RJ 271 in Nederland nihil was. Vervolgens paste de RJ zijn Richtlijn 271 in rap tempo aan en werd een benadering geïntroduceerd die geënt is op de Nederlandse pensioensituatie.

Gevolg is wel een zeer groot verschil in verslaggevingsregime. Waar het beursgenoteerde smaldeel nu worstelt met dalende discontovoeten (en daarmee hogere pensioenverplichtingen), de gevolgen van het wegvallen van de corridor en het toepassen van 'shared risk'-bepalingen in de onlangs gewijzigde IAS 19, blijven de jaarrekeningen van Nederlandse niet-beursgenoteerde ondernemingen geschoond van al deze effecten. Als er geen verplichting meer resteert aan de onafhankelijke pensioenuitvoerder, wordt de balans volgens de RJ niet geraakt.


Als lid van de IASB-Working Group Pensioenen heb ik regelmatig contact gehad met de IASB over dit onderwerp en de dames en heren uitgelegd waarom IAS 19 zo lastig inpasbaar is in de Nederlandse situatie met gescheiden verantwoordelijkheden tussen werkgever en uitvoerder. De wil van de IASB om IAS 19 fundamenteel te herzien was echter niet aanwezig. De IASB voelde aan als een loden deur waar geen beweging in te krijgen valt. De moeite die werkgevers nu doen om berekeningen volgens IAS 19 op te stellen zou nog te billijken zijn als deze door beleggers en analisten hogelijk worden geapprecieerd. Het blijkt echter dat analisten de IAS 19-calculaties buiten beschouwing laten en vervangen door kasstromen (premies en nog af te storten bedragen). Zo wordt het voldoen aan accounting standards een loden last.

Ik heb het al eerder geschreven: op deze wijze bereikt de IASB vooral dat (real life) contracten worden aangepast om deze 'IFRS-proof' te maken. Alleen al deze term moet de IASB stof tot nadenken geven. De IFRS als aanjager in plaats van regulator. Er zijn dagen dat je er niet trots op bent een IFRS-specialist te zijn en wederom uit te moeten leggen dat het toch echt de niet-accountants zijn die deze regels bedenken.

‘De IASB voelde aan als een loden deur waar geen beweging in te krijgen valt’

Prof. Dr. Ralph ter Hoeven
Deloitte Audit
RterHoeven@deloitte.nl

Wat draagt de accountant bij aan pension fund governance?



De poortwachtersfunctie van de accountant

Dit artikel geeft een schets van de rol van externe accountants bij een pensioenfonds en bij een pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO). Het gaat over de toegevoegde waarde die beide accountants kunnen leveren op het vlak van pension fund governance (PFG).

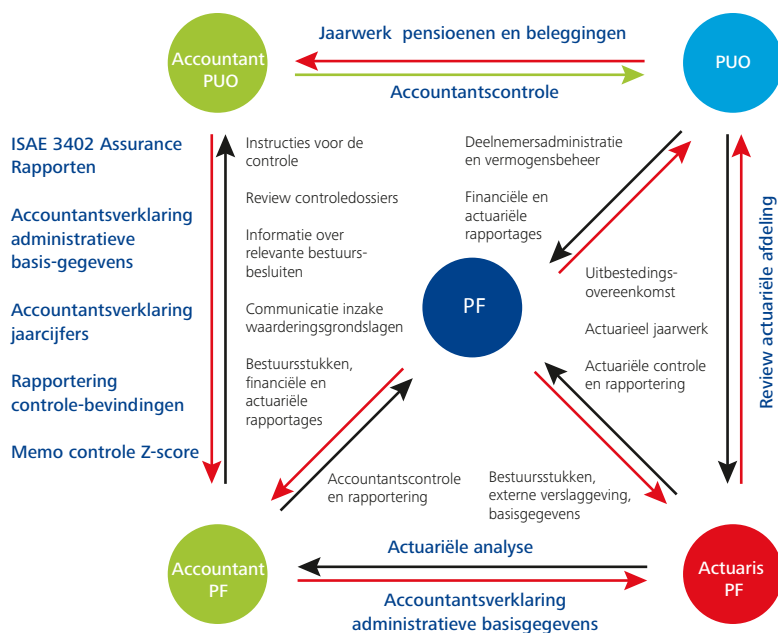
Allereerst de vraag: wat is de rolverdeling tussen de accountant van het pensioenfonds en de accountant van de PUO, bij gehele of gedeeltelijke uitbesteding van de pensioenadministratie en/of het vermogensbeheer? En dan de vraag wat de accountant bijdraagt aan de oordeelsvorming door het pensioenfondsbestuur over het stelsel van interne beheersing. Dit in het licht van artikel 143 van de Pensioenwet. In dit wetsartikel staat dat een pensioenfonds verplicht is om een integere en beheerste bedrijfsvoering te waarborgen. Oftewel: wat is de toegevoegde waarde van accountants op het vlak van PFG?

Rol externe accountant

Pensioenfondsen kiezen meer en meer voor uitbesteding van de pensioenadministratie en/of het vermogensbeheer aan een professionele pensioenuitvoeringsorganisatie. Dit wordt nog versterkt door de consolidatieslag in de sector. Binnen het accountantsberoep is een beproefd model ontwikkeld voor de samenwerking tussen de accountant van een pensioenfonds en de accountant van een uitvoeringsorganisatie. Dit model is ontleend aan de wijze waarop een controle wordt ingericht bij een onderneming met dochtermaatschappijen. Kernpunt is dat de accountant die de accountantsverklaring bij de jaarrekening van de holding tekent ongedeelde verantwoordelijkheid draagt voor de betrouwbaarheid van de cijfers van de totale groep. Dit ondanks het feit dat hij/zij zelf de cijfers van de ondernemingen die zijn meegenomen in de consolidatie niet heeft gecontroleerd. Om deze verantwoordelijkheid te kunnen dragen moet de accountant van de holding de werkzaamheden van de accountants bij de dochterondernemingen aansturen en de uitkomst van deze werkzaamheden beoordelen. Het komt erop neer dat de accountant van het pensioenfonds instructies stuurt naar de accountant van de PUO voor de uitvoering van de controle van de jaarcijfers. De accountant van het pensioenfonds beoordeelt nauwgezet de bevindingen van de uitgevoerde controlewerkzaamheden. De bevindingen worden aangevuld met de eigen controlewerkzaamheden op

het niveau van het bestuursbureau. Hiermee bouwt de accountant van het pensioenfonds de vaktechnisch vereiste zekerheid op die nodig is om de ongedeelde eindverantwoordelijkheid te kunnen dragen.

De auteur van onderhavig artikel is accountant van enkele grote bedrijfstakpensioenfondsen die op deze basis werken en is eerder accountant geweest van een grote uitvoeringsorganisatie. Deze uitvoeringsorganisatie verzorgt de deelnemersadministratie en het vermogensbeheer voor een aantal bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen. Het model werkt goed, maar wordt ingewikkelder c.q. minder efficiënt naarmate de uitbesteding door het pensioenfonds in kleinere brokken wordt opgedeeld. Deze kleine brokken zijn dan ondergebracht bij verschillende partijen, in Nederland en/of in het buitenland. In de afbeelding is in het kort aangegeven hoe de samenhang is tussen de verschillende taken en verantwoordelijkheden rond de certificering van de jaarcijfers bij een pensioenfonds dat de deelnemersadministratie en het vermogensbeheer heeft uitbesteed. Dit is het basismodel. Het model verandert afhankelijk van de specifieke situatie. ▶



Rol accountant pensioenfonds

Het is essentieel dat de accountant van het pensioenfonds nauw betrokken is bij de planning en uitvoering van de controlewerkzaamheden door de accountant van de uitvoeringsorganisatie. De taakverdeling tussen de betrokken accountants moet duidelijk zijn. De accountant van het pensioenfonds neemt terdege kennis van de bevindingen. De accountant van het fonds heeft een bijzondere verantwoordelijkheid en moet antwoord hebben op de volgende vragen:

- Welke uitgangspunten zijn gehanteerd om te komen tot de waardering van de beleggingen?
- Wat is de kwaliteit van het stelsel van interne beheersing binnen de uitvoeringsorganisatie?
- Welke uitgangspunten zijn gehanteerd voor de berekening van de actuariële verplichtingen?
- Wat is het oordeel van de certificerende actuaaris over de prudentie in de beleggingsportefeuille en de financiering van het fonds?
- Welke controles worden uitgevoerd door het bestuursbureau van het pensioenfonds op de uitbestedingsrelatie met de uitvoeringsorganisatie?

Rol accountant uitvoeringsorganisatie

De externe accountant van de uitvoeringsorganisatie heeft, in beginsel, een meervoudige taak:

- het certificeren van de jaarrekening van de uitvoeringsorganisatie;
- het certificeren van de jaarrekening van de beleggingsfondsen;
- het certificeren van de jaarcijfers van de aangesloten pensioenfonds;
- het geven van assurance bij de beschrijving van het stelsel van interne beheersing in de verschillende kernprocessen bij de uitvoerder, de zogenoemde ISAE 3402-rapportages;
- het geven van assurance bij een In Control Statement (ICS) van de uitvoeringsorganisatie. Dit laatste is bezig een trend te worden bij uitvoeringsorganisaties.

Op het vlak van certificering van jaarcijfers van het fonds treffen de beide accountants elkaar. De accountant van het pensioenfonds neemt inhoudelijk het 'stokje over' van de accountant van de uitvoeringsorganisatie. De accountant van het pensioenfonds sluit de gecertificeerde jaarcijfers aan met de jaarrekening van het fonds.

Raakvlakken PFG en accountant

Pension Fund Governance (PFG) is inmiddels een ruim begrip geworden. PFG startte als de Principes voor Goed Pensioenfondsbestuur (gericht op bestuur, toezicht en verantwoording). De pensioensector heeft ook kennis genomen van de aanbevelingen van de commissie-Frijns op het vlak van risicobeheer en de Gedragscode Pensioenfonds. De nieuwe Wet versterking bestuur pensioenfonds zal tevens voorschriften geven op het vlak van PFG.

De accountant is primair verantwoordelijk voor de controle van de jaarrekening. Het is relevant voor het bestuur om kennis te nemen van de bevindingen van de accountant, al dan niet opgetekend via de accountant van de uitvoeringsorganisatie, op het vlak van de interne beheersing en de kwaliteit van de externe verslaggeving. Artikel 143 van de Pensioenwet wijst het fonds op zijn verantwoordelijkheid voor een beheerste en integere bedrijfsvoering. Die verantwoordelijkheid houdt niet op bij de drempel van de uitvoeringsorganisatie. De ►

'Het accountantsverslag zou expliciet aandacht moeten besteden aan de thema's van artikel 143 PW'

Kortom, de accountant van het fonds is verplicht invulling te geven aan zijn/haar ongedeelde verantwoordelijkheid ten aanzien van de controle van de jaarrekening van het fonds en de tijdige rapportering aan het bestuur van de relevante controlebevindingen. Deze manier van werken vergt relatief veel afstemmingsoverleg en een goede samenwerking met het bestuursbureau. Een actieve betrokkenheid bij de uitvoering van de werkzaamheden door de accountant van de uitvoeringsorganisatie is essentieel.

beheersing van de bedrijfsprocessen, de bedrijfsrisico's en de financiële risico's zijn daarbij essentieel. De accountant kan door middel van het accountantsverslag, zowel tussentijds als na afloop van de controle, de relevante controlebevindingen onder de aandacht brengen van het bestuur. Het zou goed zijn als de accountant in het accountantsverslag expliciet aandacht besteedt aan de thema's van artikel 143 Pensioenwet. De accountant moet daarbij wel rekening houden met de nadere duiding van deze thema's in het besluit Financieel Toetsingskader Pensioenfondsen. Uiteraard voor zover dit bevindingen zijn die rechtstreeks voortvloeien uit de controle van de jaarrekening.

Een ander belangrijk aspect is de assurance die de accountant van de PUO kan geven bij de opzet en uitvoering van de kernprocessen binnen de uitvoeringsorganisatie. De uitvoering van deze opdrachten is geregeld binnen de internationale assurance standaard ISAE 3402. Essentieel is wel dat het fonds nauw betrokken is bij de afbakening van dergelijke rapportages. De procesbeschrijvingen zijn in feite vormvrij, dus is het zaak dat het fonds goed begrijpt wat wel en niet wordt afgedekt door een ISAE 3402-rapportage.

Interactie met pensioenfondsen

Het bestuursbureau vormt het eerste aanspreekpunt voor de accountant. Binnen het bestuursbureau worden belangrijke 'monitoring controls' uitgevoerd richting de uitvoeringsorganisatie. Daarmee vormt het bestuursbureau een belangrijke schakel in het beheer van de uitbestedingsrelatie. Hier wordt uitvoering gegeven aan de 'countervailing power' richting de PUO. De accountant treft het bestuur vooral via de audit commissie (AC). Het bestuur is de opdrachtgever van de externe accountant van het fonds. Een open communicatie tussen de accountant en de AC is daarbij essentieel. De accountant bespreekt met de AC zijn/haar controleplan, de instructies aan de accountant van de PUO en de bevindingen uit de audit.

Een bijzondere plaats neemt de Commissie Intern Toezicht (CIT) in. De commissie is, conform de principes voor goed pensioenfondsbestuur van de STAR, primair gericht op de wijze waarop het bestuur functioneert.

De commissie is gericht op het beheersen van de risico's op de lange termijn en spreekt in dit kader ook met de externe accountant. De CIT, veelal bestaande uit externe deskundigen, heeft niet de statutaire positie van een Raad van Commissarissen en vormt geen partij in het mandaat aan de accountant. Toch is de CIT een belangrijk orgaan met een duidelijke mening over de kwaliteit van de interne beheersing. De ervaring leert dat een periodiek overleg met de externe accountant over de financiële risico's buitengewoon zinvol is. Het stelt de accountant in staat een relevante inbreng te leveren in het analyseren van de financiële risico's.

Overleg met verantwoordingsorgaan


Het bestuur legt jaarlijks verantwoording af aan het verantwoordingsorgaan. Hierbij toetst het verantwoordingsorgaan de toepassing van de principes voor goed pensioenfondsbestuur. Daarnaast vormt het verantwoordingsorgaan een oordeel over het jaarverslag en bespreekt bij die gelegenheid met de accountant de hoofdlijnen van zijn/haar controlebevindingen. Dit jaarlijkse overleg samen met de certificerend actuaire vormt een belangrijke schakel in het vervullen van de maatschappelijke rol als accountant van het fonds. Hier vindt een rechtstreekse dialoog plaats tussen de externe stakeholders en de accountant.

Regulier contact met DNB

In het kader van het toezicht op pensioenfondsen heeft De Nederlandsche Bank met een zekere regelmaat contact met de accountants van de pensioenfondsen over actuele thema's rond de controle van de financiële verslaggeving en de governance- en risk-aspecten van pensioenfondsen in het algemeen. Deze interactie is buitengewoon zinvol en heeft de accountants geholpen om op eenduidige wijze om te gaan met relevante controlevraagstukken, zoals het langlevensrisico en het tekort in de vermogenspositie van de fondsen. Tegelijkertijd is dit reguliere overleg een basis om vooruit te blikken op zaken die meer en meer aandacht vereisen, zoals het uniforme pensioenoverzicht (UPO).

Trend: In Control Statements

Pensioenfondsen en PUO's nemen in toenemende mate In Control Statement (ICS) in het jaarverslag op.



In eerste instantie richt het ICS zich op de werking van het interne risicobeheersing- en controlesysteem rond de totstandkoming van de externe financiële verslaggeving, zoals de jaarrekening, verslagstaten en kwartaalberichten. De langetermijnambitie van de pensioenuitvoeringsorganisaties gaat daarbij verder. Deze beslaat ook het stelsel van interne beheersing van de strategische, tactische en operationele risico's in bredere zin. In feite gaat het daarbij om de ambitie om aan te geven dat de uitvoerder een solide organisatie is.

'Accountants leveren een waardevolle bijdrage aan pension fund governance'

Bijdrage accountant

Het bestuur heeft behoefte aan een onafhankelijke bevestiging dat de bestuurdersverklaring over de interne beheersing een gedegen fundament heeft. De afgifte van assurance, op grond van de standaard ISAE 3000, voorziet in die behoefte. Uiteraard is hiervoor specifieke expertise noodzakelijk op het vlak van risicobeheer en de vertaalslag naar de interne beheersing. Inmiddels zijn de eerste assurancerapporten verschenen, waarin de externe accountant bevestigt dat hij/zij van oordeel is dat de bestuurdersverklaring in 'alle van materieel belang zijnde aspecten' juist is. De trend van ICS's zal verder doorzetten. Naast de ambitie om maatschappelijk verantwoord te opereren willen pensioenfondsen en pensioenuitvoeringsorganisaties meer comfort geven aan de stakeholders. Zij moeten het gevoel hebben dat de interne governance op orde is.

Conclusie

Accountants leveren een waardevolle bijdrage aan pension fund governance. In de eerste plaats door een professioneel-kritische jaarrekeningcontrole uit te voeren. Dit is de basisfunctie van de accountant. Naast de accountantsverklaring bij de jaarrekening is het accountantsverslag voor het bestuur, met daarin een opsomming van de belangrijkste controlebevindingen, van groot belang. Met name de bevindingen die relevant zijn voor het intern toezicht en de verantwoordelijkheid van het bestuur voor een integere en beheerste bedrijfsvoering zijn daarbij interessant. Een open communicatie tussen de accountant en het bestuursbureau, de audit commissie, de commissie intern toezicht en het bestuur zijn daarbij essentieel. Op de tweede plaats leveren accountants een bijdrage aan pension fund governance door assurance te geven bij processen en systemen op het vlak van deelnemersadministratie, vermogensbeheer, treasury management en financiële rapportering (op basis van ISAE 3402). Maar ook assurance bij bestuurdersverklaringen over het stelsel voor interne beheersing (op basis van ISAE 3000). Niet op de laatste plaats ligt de toegevoegde waarde van de accountant in het herkennen van knelpunten op het vlak van interne beheersing, transparantie, het tijdig opvolgen van signalen en verantwoordelijkheden. Door een sterke affiniteit met de pensioensector kan de accountant bovendien zijn bevindingen in perspectief plaatsen en best practices aanreiken. In feite is dit de poortwachtersfunctie van de accountant. ■

Jan Buné RA

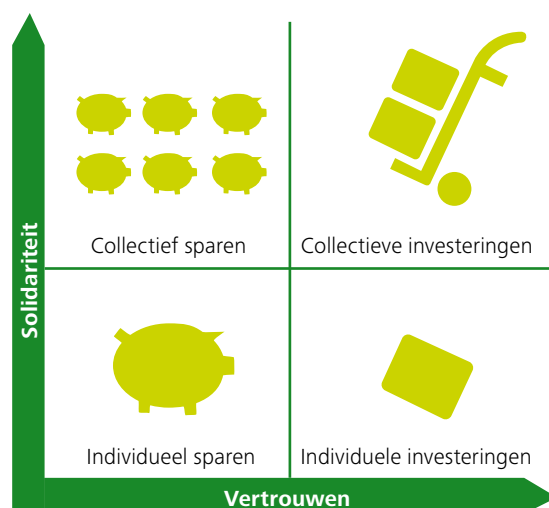
Deloitte Accountants
jbune@deloitte.nl

Pensioenfondsen, neem je verantwoordelijkheid!

Regeren is vooruitzien, dus pak het initiatief. Dat is de kernboodschap van Ton Berendsen (senior partner van Deloitte) aan de gezamenlijke pensioenfondsen. Zijn aansporing om samen met politiek en toezichhouders zelf de richting aan te geven, het maatschappelijk vertrouwen te herwinnen en de afbrokkelende solidariteit te repareren, dient een welomschreven doel: behoud van het Nederlandse collectieve pensioenstelsel. Het alternatief is: individueel sparen voor de oude dag. En dat blijkt in alle opzichten inferieur.

In dit turbulente tijdsgewricht staan we binnen het Nederlandse pensioendomein voor twee wezenlijke onzekerheden. Ten eerste: zal de solidariteit tussen ouderen en jongeren, werkgevers en werknemers, gepensioneerden en actieven, voldoende in stand blijven? En kan die voldoende in stand blijven? Ten tweede: slaagt de pensioensector er voldoende in het vertrouwen van de diverse groepen van deelnemers te herwinnen? Vertrouwen dat natuurlijk aanzienlijke deuken heeft opgelopen als gevolg van premieverhogingen, indexaties die niet worden toegekend, dreigende afstempelmaatregelen enzovoort. Deze twee vraagstukken hangen voortdurend als donkere gedachten boven de pensioenenmarkt.

Uitgezet op twee assen levert dit de volgende matrix op:



In de twee kwadranten waarbinnen het vertrouwen laag is, zal de deelnemer (indien deze de vrije keuze heeft) geneigd zijn te sparen voor zijn pensioen. Op langere termijn – langer dan tien jaar – toont beleggen zich echter superieur aan sparen wat betreft het rendement. Voor een goed pensioen is het dus zaak het vertrouwensniveau te verhogen.

Solidariteit is een groot goed omdat collectieve vormen van beleggen uiteindelijk meer opbrengst geven dan de individuele varianten. Dat komt doordat individuen op beleggingsgebied eerder emotionele en op korte termijn gebaseerde beslissingen nemen, die je bij institutionele beleggers minder aantreft. Op de langere termijn zijn dit zelden de beslissingen die goed uitpakken. Verder is in de collectiviteit meer kennis voorhanden en biedt een grotere omgeving meer mogelijkheden tot spreiding, evenals toegang tot de meer schaarse beleggingscategorieën.

Het kwadrant rechtsboven, met een collectief systeem van beleggen, is in mijn overtuiging dan ook de ideale situatie. Sprake is van veel vertrouwen, dus wordt belegd in plaats van gespaard en de solidariteit is zodanig dat het beleggen collectief wordt georganiseerd. Het Nederlandse pensioenstelsel zoals het was, is hier een exponent van.

Vertrouwen en solidariteit kunnen elkaar overigens direct beïnvloeden. Jongeren prefereren bijvoorbeeld een lage premie en minder indexatie; ouderen hechten juist aan indexatie en zien liever de premie hoger. Discussies als deze die in het publieke discours worden uitgevochten, dragen niet bij aan het vertrouwen in ons pensioensysteem als 'fair deal'.

Naarmate het vertrouwen groeit, verschuift de opbouwmodus van sparen naar beleggen, dat op de lange termijn meer rendement biedt. Bij een progressieve solidariteit zal men deze beleggingen eerder gezamenlijk oppakken, wat eveneens de opbrengsten verhoogt. In het kort: beleggen is superieur aan sparen, maar vergt vertrouwen; collectief is superieur aan individueel, maar vergt solidariteit.

Ontoereikend vertrouwen, afbrokkelende solidariteit

Op dit moment zie je dat het vertrouwen ontoereikend is. De solidariteit tussen de genoemde groepen begint bovendien scheuren te vertonen en blijkt moeilijk houdbaar. Hoe keren we deze trend? De gewenste beweging van een laag vertrouwen en lage solidariteit naar hoog vertrouwen en hoge solidariteit zie ik niet als een rechte lijn. Het zal eerder een getrapte route worden, waarin de volgorde is: eerst het vertrouwen herstellen en daarna bouwen aan solidariteit. Immers, vertrouwen is ook een belangrijke voorwaarde voor solidariteit.

Als vertrouwen herstellen makkelijk was, was het allang gebeurd. De sector is al vier jaar bezig en hier zijn weliswaar slagen gemaakt, maar het herwinnen van vertrouwen is nog niet gelukt. Sterker nog, allerlei recente incidenten lijken het vertrouwen verder te ondermijnen. Bij elk bericht over een voorziene afstempelronde, weer een nieuw incident of een financieel bestuurder die wegkomt met een exorbitante remuneratie, ziet de consument zijn wantrouwen – de basisemotie van dit moment – bevestigd. In de publieke opinie zijn de toleranties momenteel dan ook heel erg smal. Herstel van vertrouwen is belangrijk en urgent, maar hiervoor is geen simpele route en het gaat niet snel.

De route van het ongebreidel uitvaardigen van nieuwe wetten en regelgeving zal het vertrouwen niet herwinnen. Integendeel, het ontnemt pensioenfondsen en hun uitvoerders eerder hun manoeuvreerruimte, omdat daarbij te veel de aandacht uitgaat naar het voldoen aan steeds meer en steeds andere wet- en regelgeving.

Hogere ordening

Is het vertrouwen eenmaal terug, dan moet de sector snel verder met het bevorderen van de solidariteit. Dit is wat makkelijker, omdat hier gericht kan worden gewerkt aan meer technisch-inhoudelijke oplossingen en dit thema minder onderhevig is aan percepties van mensen. Hoe zijn de conflicten tussen jong en oud en de overige genoemde groepen te verminderen of te elimineren? Een

‘Solidariteit is een groot goed omdat collectieve vormen van beleggen uiteindelijk meer opbrengst geven dan de individuele varianten’

manier is te overwegen de deelnemers op te splitsen in leeftijdscohorten, bijvoorbeeld van 20 tot 40 jaar, van 40 tot 55 jaar en van 55-plussers. Elk cohort laat immers een ander behoeft patroon met bijbehorend risicoprofiel zien en deze maatregel doet meer recht aan de solidariteit binnen elke leeftijdsgroep, vanwege de homogeniteit van de populatie. Tegelijk vermindert het de spanning tussen de cohorten aangezien elk leeftijdscohort door de betrokkenen meer als 'fair' wordt beschouwd dan in een situatie van one size fits all.

Een stap verder in het organiseren van solidariteit zou zijn om de maatschappelijke nutsfunctie van pensioenfondsen meer te benadrukken. Nog explicieter, maar dan raak je aan de politieke sfeer, is de pensioenvoorziening samen te brengen met andere maatschappelijke domeinen die momenteel onder druk staan, zoals de zorg en de hypotheekmarkt. Zorg is duur geworden en wordt steeds moeilijker te leveren. De huizenmarkt zit vast, de hypotheekrenteaf trek is omstreden.

Waarom niet uitruilen, bijvoorbeeld een deel van je pensioen sparen in stenen? Wat collectief dan weer gefaciliteerd wordt.

De hypotheekrente zou op die manier aftrekbaar kunnen blijven, met als conditie dat men investeert in eigen stenen en de zo opgebouwde waarde wordt aangewend voor pensioen. Met de voorzienbare schaarste in de zorg is het ook goed denkbaar om pensioenuitkeringen in natura te bieden.

Deelnemers zouden een vaststaand zorgpakket kunnen krijgen waarmee niet een bepaald inkomen gegarandeerd is, maar dat zorgdraagt voor een bepaalde welvaart of welstand. Onderdeel van die welstand kan een afgesproken niveau van zorg zijn.

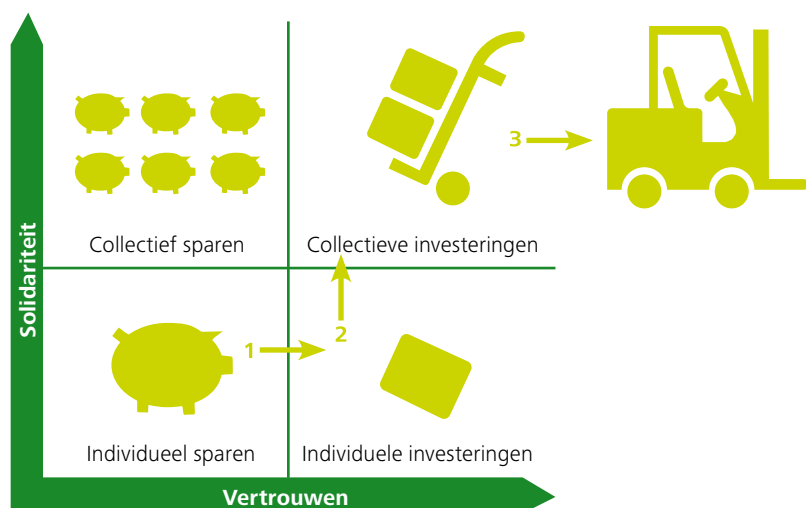
Ik pleit een oplossing voor solidariteit die boven de pensioenproblematiek uitstijgt en deze koppelt aan andere belangrijke maatschappelijke trends die gelieerd zijn aan schaarste. Zo krijg je ook de BV Nederland weer aan de gang en zelfs in de voortrekkersrol. Bovendien komt een drietal hoofdpijndossiers in onderlinge samenhang tot een oplossing, waar dat voor elk afzonderlijk uitermate lastig blijkt. Tussen die drie kan een heel productieve uitruil plaatsvinden. De aanbevolen bundeling of integratie levert naast verhoogd vertrouwen ook extra collectiviteit op – dus relevantie – en kan resulteren in een pensioen dat reële waarde biedt in plaats van nominale.

Deze 'hogere' ordening is vanzelfsprekend geen onderwerp van overweging voor de pensioenfondsen zelf, maar valt onder een overkoepelende visie waar vooral de politiek iets van zou kunnen – of moeten – vinden. Wel kunnen pensioenfondsbesturen en hun achterbannen tot een dergelijk debat uitnodigen.

Vereenvoudigen

Om het vertrouwen te herwinnen, is het verder belangrijk om de complexiteit uit de pensioenmaterie te halen. Complexiteit die aanleiding geeft tot maatschappelijke incidenten te wijten aan ondoorzichtigheid, maar ook tot onbegrijpelijkheid alom, want het pensioensysteem valt niet meer uit te leggen. Twee effecten die bijna prohibitief werken op het herstel van vertrouwen.

Voor de bedoelde vereenvoudiging zie ik drie aangrijpingspunten. Allereerst de pensioenregelingen zelf, die gaandeweg zoveel uitzonderingen en varianten bevat, dat het overzicht zoek is. Is het mogelijk om tot een basisregeling te komen waarin alle mogelijke verschijningsvormen zijn ondergebracht en waarbij je alle uitzonderingen eenmalig kapitaliseert en in die basisregeling onderbrengt? Dat zou een enorme vereenvoudigingsslag betekenen, want je rekent in één keer ►



af met al die historisch gegroeide verschijningsvormen en voorkomt dat die tot in lengte van dagen blijven doorwerken. Geen makkelijke route – hier is onder meer de politiek voor nodig –, maar zo kan de pensioenregeling eenvoudig en overzichtelijk worden.

Een tweede vereenvoudiging betreft de hele bestuurlijke organisatie. Momenteel buitelen deelnemersraden, commissies, besturen, uitvoerders enzovoort nog over elkaar heen. Dat geeft enorm veel overlap en leidt tot verschillende agenda's (en belangen) op verschillende tafels. Ook dat draagt niet bij aan het vertrouwen. Kun je tussen pensioenfondsen en pensioenuitvoerder niet komen tot een one-tier board, waarbij bestuursleden van de uitvoerders zitting nemen in het fondsbestuur? Daarmee neem je het (gepercipieerde) antagonisme tussen deze partijen weg en verhoog je de expertise, omdat de uitvoerder bestaat uit professionele bestuurders. Kortom, één agenda, minder complexiteit in de besluitvorming, meer transparantie. Tegelijk kan het aantal comités rondom het bestuur rigoureus naar beneden.

Het derde aangrijpingspunt is de uitvoeringsorganisatie van pensioenfondsen. Deze is nooit als zodanig bedacht, maar heeft zich gaandeweg tot de huidige vorm ontwikkeld. Hier ligt bepaald geen ideale blauwdruk aan ten grondslag. Als je nu zo'n organisatie vanuit nul zou ontwerpen, resulteert dat wat betreft de inrichting en het functioneren hoogstwaarschijnlijk in een heel andere constellatie. Wat nodig is, is dan ook een fundamentele herinrichting waarbij alle (juridische) structuren, processen en systemen grondig tegen het licht moeten worden gehouden. De forse investeringen die dat vraagt, kunnen goeddeels gefinancierd worden uit de efficiencyvoordelen die de vereenvoudiging van de regeling en de besturing opleveren.

Communicatie

Ten slotte wijs ik graag nog op de rol van communicatie. In de afgelopen jaren is heel stellig gecommuniceerd over pensioen. Dat suggereerde zekerheid. Sinds de crisis zijn echter steeds meer nuanceringen en disclaimers in het verhaal gekomen; zo veel, dat de deelnemer inmiddels niet meer weet waar hij aan toe is. Het contrast tussen toen en nu lijkt echter groter dan feitelijk gerechtvaardigd, aangezien de toezeggingen uit het recente verleden niet zo hard waren als ze leken. Los daarvan is heldere en consistente deelnemerscommunicatie van groot belang bij de slag om het vertrouwen.

Samenvattend

Gebrek aan vertrouwen en afbrokkelende solidariteit zijn de twee fundamentele problemen die het Nederlandse pensioenstelsel bedreigen en dus opgelost moeten worden. Om dat fundamenteel te faciliteren, is een verstrekkende inhoudelijke, bestuurlijke en organisatorische vereenvoudiging nodig. Dit vormt de centrale opgave voor de sector in de komende tijd. De ordening komt daarbij op een hoger niveau te liggen,

‘Naarmate het vertrouwen groeit, verschuift de opbouwmodus van sparen naar beleggen, dat op de lange termijn meer rendement biedt’

want pensioen moet je niet stand-alone, maar in samenhang met andere maatschappelijke problematieken (zoals zorg en woningmarkt) aanpakken.

Deze te nemen maatregelen zijn noodzakelijk om het Nederlandse pensioenstelsel voor de toekomst veilig te stellen. Als de sector dit niet proactief oppakt, worden pensioenfondsen een speelbal van omgevingsinvloeden. In dat geval nemen overheid (via wet- en regelgeving en toezichhouderschap) of de publieke opinie de regie over. Dan wordt het uiteindelijk voor je geregeld. Dus, pensioenfondsbesturen en bestuurders van uitvoeringsorganisaties, neem je eigen verantwoordelijkheid en zet je lijnen uit. Je kunt zelf veel doen om herstel van vertrouwen en solidariteit in de hand te werken. De gewenste koppeling met andere domeinen is echter aan de politiek, een debat dat de pensioenfondsen wel kunnen aangaan. ■

Ton Berendsen

Deloitte Audit Risk Services
tberendsen@deloitte.nl

Verlaggevingmonitor pensioenfondsen: transparantie uitvoeringskosten

Van pensioenfondsen wordt verwacht dat zij transparant verslag uitbrengen aan stakeholders. In 2011 is voor het eerst nadrukkelijk transparantie gevraagd voor uitvoeringskosten. Op basis van de aanbevelingen van de Pensioenfederatie hebben wij onderzocht in welke mate de 10 grootste bedrijfstakpensioenfondsen en de 10 grootste ondernemingspensioenfondsen transparant zijn over de kosten. Wij concluderen dat pensioenfondsen in 2011 belangrijke stappen hebben gezet, maar dat er nog veel werk is te verzetten om tot volledige transparantie en vergelijkbare uitkomsten te komen. ►



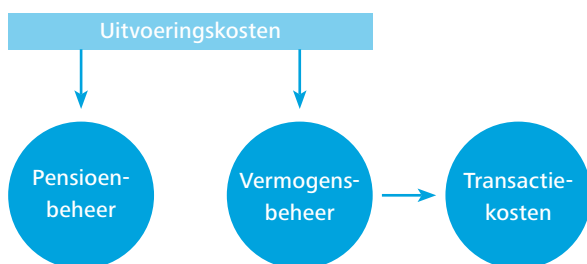
Inleiding

De maatschappelijke aandacht voor pensioenen is de afgelopen jaren fors toegenomen. Niet alleen vanuit de deelnemers en media maar ook vanuit de toezichhouders. De Nederlandsche Bank (hierna: DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM) voeren jaarlijks themaonderzoeken uit. Zo heeft de AFM onder andere in 2011 een onderzoek uitgevoerd naar de kosten van pensioenfondsen¹.

Als reactie op de politieke druk heeft de Pensioenfederatie in november 2011 aanbevelingen gedaan² aan pensioenfondsen om de transparantie van de uitvoeringskosten te vergroten: de Leidraad Transparantie Uitvoeringskosten (hierna: de "Leidraad"). Deze Leidraad heeft tot doel om het inzicht in de uitvoeringskosten van pensioenfondsen te vergroten.

De pensioenfondsen zijn gevraagd de Leidraad voor het eerst toe te passen in de jaarverslagen 2011.

Er zijn verschillende soorten uitvoeringskosten, zoals uit de onderstaande figuur, welke aan de Leidraad is ontleend, blijkt:



¹Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht (april 2011), Autoriteit Financiële Markten

²Aanbevelingen uitvoeringskosten (november 2011), Pensioenfederatie

³Pensioenfederatie, Aanbevelingen Uitvoeringskosten Nadere uitwerking kosten vermogensbeheer

Naast algemene kosten worden kosten gemaakt voor de uitvoering van de pensioenadministratie en voor de uitvoering van het vermogensbeheer. Deze laatste kosten bestaan uit verschillende soorten kosten, zoals beheer fees, performance gerelateerde fees, transactiekosten, acquisitiekosten, taxatiekosten, in- en uitstapkosten bij beleggingsfondsen en aan- en verkoopkosten van beleggingstitels.

Een deel van deze kosten wordt door middel van facturen direct bij het pensioenfonds in rekening gebracht. Een ander deel van de kosten wordt echter verrekend in de aan- of verkoopprijs van beleggingen.

De Pensioenfederatie heeft in de Leidraad 3 concrete aanbevelingen opgenomen:

- Rapporteer de kosten van pensioenbeheer in euro per deelnemer.
- Rapporteer de kosten van vermogensbeheer in % van het gemiddeld belegd vermogen. Bekijk deze kosten ook in relatie tot:
 - De gekozen beleggingsmix en de bijbehorende benchmarkkosten;
 - Het rendement over een langere termijn.
- Rapporteer separaat (eventueel geschatte) transactiekosten in % van het gemiddeld belegd vermogen.

Daarnaast worden aanbevelingen gedaan om de kosten van vermogensbeheer nader te splitsen en toe te lichten in vaste vergoedingen en performance gerelateerde fees.

De Pensioenfederatie heeft gekozen voor een ingroeimodel. Pensioenfondsen hebben hierdoor een aantal jaar de tijd om de aanbevelingen op te volgen. Dit betekent een start in boekjaar 2011 met volledige transparantie in boekjaar 2014.

De aanbevelingen van de Pensioenfederatie zijn voorgeschreven volgens het principe "comply or explain".

In maart 2012 heeft de Pensioenfederatie een nadere uitwerking³ van de aanbevelingen voor kosten vermogensbeheer gepubliceerd. Deze is bedoeld om de sector concrete aanwijzingen te geven over de wijze waarop de vermogensbeheerkosten berekend dienden te worden.

Wij hebben de jaarverslagen 2011 van de 10 grootste bedrijfstakpensioenfondsen en de 10 grootste ondernemingspensioenfondsen vergeleken op verslaggeving van de uitvoeringskosten. Wij hebben ons gericht op de wijze waarop pensioenfondsen verantwoording hebben afgelegd over de verschillende uitvoeringskosten en welke toelichtingen hierover in de jaarrekening en het jaarverslag zijn opgenomen.

Uitvoeringskosten per deelnemer

In 17 jaarverslagen hebben wij vastgesteld dat de gemiddelde uitvoeringskosten per deelnemer zijn opgenomen. In de andere 3 gevallen is geen gemiddelde opgenomen. Opvallend is dat, zonder rekening te houden met de omvang van het belegd vermogen van deze 3 pensioenfondsen, er een score is van 85% ten aanzien van de vermelding van de pensioenuitvoeringskosten. Dit ligt weliswaar in lijn met de 80% implementatiedoelstelling 2011 volgens de Pensioenfederatie, echter aangezien het hier de 20 grootste pensioenfondsen van Nederland betreft, hadden wij een hogere score verwacht.

In veel gevallen worden geen vergelijkende cijfers vermeld. Een aantal pensioenfondsen geeft in een 5-jarenoverzicht of een grafiek de ontwikkeling van de uitvoeringskosten per deelnemer weer.

Een toelichting met aanvullende informatie op de ontwikkeling van de uitvoeringskosten en of er bijvoorbeeld sprake is van eenmalige of bijzondere kosten, is maar in enkele gevallen opgenomen.

De gerapporteerde gemiddelde uitvoeringskosten per deelnemer variëren van € 78 tot € 443, waarbij de gemiddelde kosten bij de ondernemingspensioenfondsen over het algemeen hoger zijn dan bij de bedrijfstakpensioenfondsen.

Tenslotte merken we op dat de gerapporteerde ratio's in een aanzienlijk aantal gevallen niet (eenvoudig) te herrekenen zijn op basis van de in de jaarrekening opgenomen informatie.

Kosten van vermogensbeheer

In 17 van de 20 jaarverslagen worden de kosten voor vermogensbeheer weergegeven in relatie tot het gemiddeld belegd vermogen, uitgedrukt in basispunten of in een percentage.

In de jaarverslagen ontbreekt echter een toelichting op de berekeningswijze zoals in de Nadere uitwerking is opgenomen.

Uit de door ons uitgevoerde vergelijking blijkt dat de kosten als percentage van het gemiddeld belegd vermogen voor de 20 onderzochte pensioenfondsen variëren van 0,1% tot 0,54%. Bij deze spreiding dient wel 1 kanttekening te worden geplaatst. Slechts enkele pensioenfondsen lichten de berekening toe en/of vermelden welke kosten in de berekening zijn betrokken.

Als onderdeel van de aanbeveling wordt gevraagd om de kosten toe te lichten in relatie tot de gekozen beleggingsmix en de benchmarkkosten. In slechts 1 van de 20 jaarverslagen is een specificatie opgenomen van de beleggingskosten per asset categorie.

Transactiekosten

Wij hebben vastgesteld dat 17 van de 20 pensioenfondsen een schatting van de transactiekosten rapporteren, of slechts een gedeelte van de totale transactiekosten. Dit is conform het verwachte beeld, mede vanwege het gekozen ingroeimodel en de complexiteit om inzicht in deze kosten te verkrijgen.

Binnen de onderzoeksreeks "Het jaar verslagen" van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en het Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie (MAB) is inmiddels onderzoek gedaan naar de naleving van de aanbevelingen. In een brief aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, d.d. 8 oktober 2012 heeft de Pensioenfederatie de uitkomsten gepresenteerd. ▶

Deze uitkomsten van dit onderzoek geven overall hetzelfde beeld als de uitkomsten van onze vergelijking.

Nadere transparantie

Naast de 3 aanbevelingen van de Pensioenfederatie hebben wij de jaarverslagen op nog een aantal aanvullende punten vergeleken. Zo hebben wij getoetst of en op welke wijze in de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling een toelichting is opgenomen over de aard en presentatie van de kosten van vermogensbeheer. Uit onze vergelijking blijkt dat van de 20 onderzochte pensioenfondsen 7 pensioenfondsen expliciet bij de grondslagen een toelichting opnemen over de verschillende kosten van vermogensbeheer. Deze toelichting varieert van een verwijzing naar het jaarverslag tot een toelichting waar de verschillende kostenelementen worden verantwoord.

‘Slechts enkele pensioenfondsen lichten de berekening toe en/of vermelden welke kosten in de berekening zijn betrokken’

Voorts hebben we getoetst in hoeverre in de kerncijfers is toegelicht wat de kosten voor de pensioenuitvoering zijn, gespecificeerd naar de verschillende soorten. De hoogte van deze kosten is een belangrijke kpi. Bij de 20 onderzochte pensioenfondsen is in de kerncijfers beperkt sprake van een toelichting op de kosten. Slechts een enkel pensioenfonds licht de kosten toe in de kerncijfers.

Toekomst

In de jaarverslagen van de komende jaren zullen pensioenfondsen de transparantie in de uitvoeringskosten verder moeten vergroten. In boekjaar 2014 wordt volledig inzicht verwacht.

Om deze toelichting ook in de jaarrekening volledig mogelijk te maken heeft de Raad voor de Jaarverslaggeving (hierna: RJ) in september 2012 een nieuwe ontwerp-richtlijn 610 voor pensioenfondsen gepubliceerd. De voorgestelde wijzigingen hebben betrekking op alinea 314 en 503. Inzake alinea 314 is aangegeven dat de kosten van vermogensbeheer separaat zichtbaar moeten worden gemaakt. Hierbij heeft het de voorkeur dat transactiekosten afzonderlijk worden toegelicht. Het voorstel voor alinea 503 inzake het jaarverslag is dat inzicht wordt gegeven in de uitvoerings- en transactiekosten, respectievelijk de kosten van pensioenbeheer. Van beiden wordt vereist dat het inzicht wordt verschaft in overeenstemming met normen die daaromtrent in het maatschappelijk verkeer als aanvaardbaar worden beschouwd.

Vanaf verslagjaar 2012 zal ook DNB aan de fondsen vragen om een rapportage van vermogensbeheerkosten. Volgens de concept nieuwe jaarstaat J404 dienen de kosten vermogensbeheer te worden uitgesplitst naar verschillende (beleggings)categorieën. Het uitgangspunt is dat alle kosten hierin worden opgenomen: de gefactureerde kosten, de kosten die worden ingehouden op de behaalde bruto rendementen en de fund of funds kosten (look through-regel).

Conclusie

De Pensioenfederatie heeft stappen gezet om pensioenfondsen transparanter te laten zijn naar de stakeholders over de hoogte van de uitvoeringskosten. Op basis van het onderzoeken van de jaarverslagen 2011 van de 10 grootste bedrijfstakpensioenfondsen en de 10 grootste ondernemingspensioenfondsen, concluderen wij dat er in 2011 door pensioenfondsen belangrijke stappen zijn gezet om meer transparant te zijn over de hoogte van de uitvoeringskosten. De transparantie in de jaarverslagen 2011 is een eerste aanzet naar volledige transparantie. Met name waar het transactiekosten betreft is het verschaffen van inzicht niet eenvoudig. Deze kosten zijn





veelal verdisconteerd in de aan- en verkooptransacties waardoor onvolledig zicht is op de hoogte van de kosten.

Naast de Pensioenfederatie vragen ook de RJ en DNB om meer transparantie op het gebied van vermogensbeheerkosten. Dit maakt de tendens onomkeerbaar. Vermogensbeheerders dienen zich genoodzaakt te zien om meer openheid te geven, met name inzake transactiekosten en fund of funds kosten.

Voorts adviseren wij pensioenfondsen om een nadere toelichting op de pensioenuitvoeringskosten per deelnemer te overwegen als ook om vergelijkende cijfers op te nemen. Ook het opnemen van een toelichting op vermogensbeheerkosten in de

grondslagen voor waardering – en resultaatbepaling en het opnemen van de uitvoeringskosten in de kerncijfers, dragen bij aan verdere transparantie en zijn derhalve het overwegen waard.

Anouk Terstegen

Deloitte Audit
aterstegen@deloitte.nl

Jan de Graaf

Deloitte Audit
jandegraaf@deloitte.nl

Colofon

Pensioen. is het kwartaalmagazine van Deloitte over actuariële, financiële, juridische, fiscale en verzekeringsaspecten van pensioen.

Redactie

Robert-Jan Hamersma,
Deloitte Pension Advisory
Carl Luijken,
Deloitte Pension Advisory
Johannes Penon,
Deloitte Accountants
Harm Prinsen
Deloitte Belastingadviseurs
Roderik van Sluis
Deloitte Belastingadviseurs

Contactadres

Deloitte
T.a.v. Marcia van Zundert-Oosse
Postbus 2031
3000 CA Rotterdam
telefoon: 088 288 2303
e-mail: pensioen@deloitte.nl
www.deloitte.nl

Coördinatie & realisatie

Communications Deloitte Rotterdam

Eindredactie

Paulina Damen, Willemstad

Interview

Vincent Peeters

Ontwerp

Studio MCB

Fotografie

Tom Pilzecker

Aan dit nummer werkten mee

Irene Laan, Remco Rijntjes,
Appie van Haaren, Jan Bune,
Ton Berendsen, Anouk Terstegen,
Jan de Graaf, Ralph ter Hoeven

Drukwerk

HENK grafmedia Center

Abonnement

Wilt u dit magazine kosteloos ontvangen? Gebruik dan bijgevoegde antwoordkaart of mail naar: pensioen@deloitte.nl.

ISSN: 1873 - 3921

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and deep local expertise to help clients succeed wherever they operate. Deloitte's approximately 195.000 professionals are committed to becoming the standard of excellence.

This publication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte Network") is, by means of this publication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication. © 2012 Deloitte The Netherlands

Pensioen en de ondernemingsraad.



Bent u lid van de ondernemingsraad of verantwoordelijk voor de human resources van een onderneming met een ondernemingsraad? Dan vraagt de pensioenregeling van de onderneming de laatste tijd waarschijnlijk veel van uw aandacht. U stelt zichzelf daarbij ongetwijfeld vragen als:

- Is onze pensioenregeling nog marktconform?
- Hoeveel zekerheid biedt onze pensioenregeling?
- Welke effecten hebben de recente wijzigingen op onze regeling? Wanneer moeten we wat doen? Wie kan ons in begrijpelijke taal bijpraten?
- Ons pensioencontract loopt af. Waar moeten we op letten bij de verlenging? Of is het wellicht verstandig om over te stappen?
- Wie kan onze ondernemingsraad een cursus op maat geven over pensioen?
- Wie kan ons begeleiden om als werkgever en werknemers samen tot een nieuwe pensioenregeling te komen?

Deloitte kan u helpen bij de beantwoording van deze en andere vragen. Onze adviseurs hebben ervaring op het gebied van zowel pensioen als de ondernemingsraad. De voorzitter en vicevoorzitter van onze eigen ondernemingsraad bijvoorbeeld werken als pensioenspecialist bij Deloitte Pension Advisory. Welk probleem op pensioengebied u ook heeft, wij kunnen u assisteren.

mr. Irene Laan FB

Deloitte Pension Advisory
ilaan@deloitte.nl

drs. Remco Rijntjes AAG

Deloitte Pension Advisory
rijntjes@deloitte.nl