

Pensioen.

nummer 4, december 2013



Gerard Riemen
Sturen op ambitie

Deloitte.

In dit nummer:

04



10



20



30



- 3 Redactioneel
De niet besluitvaardige overheid
- 4 Sturen op ambitie
- 10 Fusie en overname: de risico's van een afstandsverklaring
- 15 Kavelaars' Column
Ontklemmen
- 16 De UWV-polisadministratie wordt vernieuwd voor pensioenuitvoerders
- 20 Verslaggevingsmonitor pensioenfondsen: transparant over risico's
- 26 Pensioenwereld in afwachting van nieuw fiscaal kader
- 30 Een nieuw FTK: stilstand of vooruitgang?

De niet besluitvaardige overheid

Zoals reeds enige malen eerder in dit magazine besproken is de overheid niet erg besluitvaardig als het over pensioenen gaat en bovendien wijzigt de koers van jaar tot jaar. Uiteraard is dat storend voor werkgevers en werknemers die een stabiel kader willen hebben waarbinnen ze kunnen opereren, maar het draagt ook zeker niet bij aan het herstel van vertrouwen dat nodig is om Nederland uit de crisis te trekken, nu de burger hierdoor nog minder vertrouwen krijgt in zijn inkomenssituatie na pensionering. Op twee voor het pensioen dossier zeer belangrijke terreinen bestaat veel onzekerheid: de uitwerking van het financieel toetsingskader (FTK) en de fiscale kaders.

In de eerste plaats de vaststelling van het nieuwe FTK. Nadat de pensioenfondsen jarenlang hebben gewerkt met een nominaal kader met indexatiedoelstellingen, zijn er in de afgelopen jaren stappen gezet om te komen tot een indexatieambitie waarbij de pensioenfondsen de keuze hebben tussen een nominaal kader en een reëel kader. Uiteindelijk is gebleken dat de sociale partners hier niet mee uit de voeten kunnen en nu heeft de staatssecretaris aangegeven dat toch weer gestreefd wordt naar één toetsingskader waarin beide vormen ondergebracht zouden moeten worden. Hoe dit er precies uit gaat zien, is nog niet duidelijk, zodat de pensioenfondsen niet in staat zijn hierop te anticiperen. Wel is duidelijk dat er bij hogere ambities een hogere premie hoort en dat een hogere ambitie ook leidt tot een groter risico, in het slechtste geval leidende tot korting op de pensioenuitkeringen en/of -aanspraken.

Naast de discussie over het toetsingskader is het fiscale kader zeer belangrijk: beperking van het fiscale toetsingskader (zoals verlaging van het jaarlijkse opbouwpercentage, verhoging van de pensioenrichtleeftijd en maximering van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd) beperkt de mogelijkheid voor de individuele werknemer om pensioen op te bouwen. Dit zal leiden tot een lager besteedbaar inkomen op pensioenleeftijd, waarbij onduidelijk is in hoeverre er een direct effect is op de bestedingen per vandaag (want de werknemer gaat mogelijk additioneel in privé sparen i.v.m. de onzekerheid die hij voelt, nog afgezien van de vraag of dit mogelijke premievoordeel bij hem terecht zal komen). De verlaging van het besteedbaar inkomen op pensioenleeftijd is samen met de complexiteit van de regeling één van de redenen voor de Eerste Kamer om het fiscaal kader 2015 niet goed te keuren. Dit heeft uiteraard ook directe effecten op de pensioenkosten van de overheid en de pensioenlasten die bij de bepaling van de vennootschapsbelasting en loonbelasting kunnen worden afgetrokken en raakt dus direct het begrotingstekort. Duidelijkheid is dus ook vanuit begrotingsperspectief dringend gewenst.

Gegeven de onzekerheden voor werkgevers en werknemers zowel op het terrein van het toetsingskader als op het terrein van de fiscale kaders is het lastig om tot meerjarige afspraken te komen die nodig zijn voor het herstel van vertrouwen. Wij hopen derhalve van harte dat een deel van deze onzekerheden zal zijn opgelost als u dit verhaal leest en dan is het niet zo erg dat dit redactioneel daarmee dan achterhaald zal zijn.

Reacties: pensioen@deloitte.nl

Sturen op AMBITIE



Het Nederlandse driepijlersysteem biedt de beste pensioenvoorziening voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden. Dat vindt de Pensioenfederatie, die de belangen van pensioenfondsen behartigt en in die functie een lans breekt voor het bevorderen van collectiviteit, solidariteit, verplichtstelling en not-for-profit. Algemeen directeur Gerard Riemen over het nieuwe Financieel Toetsingskader (FTK) en hoe dit bijdraagt aan een sterke en toekomstbestendige tweede pijler.

Hoe kijkt u aan tegen de discussie over de verschillende pensioencontracten en het voorstel van staatssecretaris Klijnsma om naar één contract over te stappen?

“Dat voorstel komt van onze kant: daar heeft de Pensioenfederatie op aangedrongen. De twee routes die er eerst lagen – een nominaal óf een reëel pensioencontract – zijn voor ons te rigide. Het is overigens goed om je te realiseren dat Klijnsma niet één contract voorstelt, want de sociale partners maken hun eigen contracten. Er moet één toetsingskader komen waarin alle contracten passen. Dat vindt niet alleen de Pensioenfederatie, maar ook de Stichting van de Arbeid en de jongeren- en ouderenorganisaties. We hebben elkaar gevonden en daar gezamenlijk een brede verklaring voor opgesteld. Dat er een omvattend en eenduidig FTK moet komen, is niet zo spannend. Spannender is de vraag hoe dat er moet uitzien; aan welke voorwaarden het moet voldoen. Daar zijn we op dit moment nog met de staatssecretaris over in discussie. Want simpel is het niet.”

“In het consultatiedocument van het kabinet was sprake van twee FTK’s. Het ene was bedoeld voor fondsen die, let op, niet honderd procent prijsindexatie of hoger kunnen of willen volgen. Als je dus wel de ambitie hebt maar op dat moment niet de middelen, zou je, uitgaande van het consultatiedocument, te horen krijgen: ‘dikke pech, ga maar nominaal en vergeet maar dat je zoiets iets als een ambitie hebt’. Dat was ons een gruwel. Daarnaast heb je in de reële variant te maken met het invaren van bestaande aanspraken. Een redelijk ongrijpbare kwestie,

waarbij de vraag is in welke mate reeds opgebouwde aanspraken zouden worden aangetast – en daarmee de zekerheden onder die aanspraken geërodeerd – bij een overeenkomst die zich richt op het realiseren van je indexatieambitie. Ik zeg ‘zouden’, want het is allemaal niet aangetoond. En duidelijk is het allerminst. Zo laat het CPB zien dat bij een overstap naar een reëel pensioencontract de kans op korten daalt. Alleen, de zekerheidsmaat in de wet gaat niet over korten, maar over de kans op onderdekking.

Dit maakt het allemaal behoorlijk diffuus.”

Is het niet vreemd dat de kans op korten juist daalt bij de overstap naar een reëel contract, terwijl de garanties kleiner zijn en de risico’s juist groter?

“Met het nemen van meer risico neemt de kans op indexeren toe. Bovendien, als je in je beleggingen impliciet stuurt op overrendement, zoals een reëel contract dit beoogt, verkleint dat de kans op korten. Op zijn minst is de omvang per korting veel kleiner. Niettemin blijft het invaren van oude rechten een graat in de keel. Waar wij dus nu naar streven, en wat de staatssecretaris heeft aangekondigd op te stellen, is een tussenvariant waarbij die hele invaarproblematiek van tafel is en die fondsen in staat stelt hun ambities waar te maken. In het kort, een contractvorm die de voordelen van nominaal en reëel combineert en de nadelen van beide minimaliseert. Ideaal zal het niet zijn, maar wij denken dat het mogelijk is tot een kader te komen dat in meerdere opzichten beter is dan wat we nu hebben, en beter dan beide routes uit het consultatiedocument.”



‘Dat er een omvattend en eenduidig FTK moet komen, is niet zo spannend. Spannender is de vraag hoe dat er moet uitzien’

Uit welke componenten is zo'n 'best of both worlds'-variant opgebouwd?

“Een van de grootste nadelen van het nominale contract is wat we de beleggingsspagaat noemen: fondsen hebben een ambitie, maar moeten sturen op zekerheid. Daar willen we van af. Je moet willen sturen op ambitie, waarbij je niet alle zekerheid overboord gooit, anders ben je weer met dat invaren bezig. Het nieuwe uitgangspunt luidt: stuur op ambitie en respecteer daarbij het vereiste eigen vermogen. Een tweede winstpunt waar we naar streven is adequaat reactievermogen. Je ziet nu dat fondsen bij een financiële schok weliswaar hun indexatie op nul zetten, maar verder vooral wachten met maatregelen tot het niet meer kan. Vervolgens kun je als deelnemer opeens een korting van zeven procent aan je broek krijgen. In het nieuwe contract moeten we niet wachten de rekening te betalen, maar direct reageren. Sneller aanpassen is gunstig voor de jongeren, want je laat zien dat je de rekening niet doorschuift. Ook gepensioneerden kom je tegemoet, doordat je de

benodigde aanpassingen over een termijn van tien jaar spreidt. Dat is beter te behappen dan een reuzenkorting in één jaar.”

“Een belangrijke derde component is een stabiele pensioenpremie. Dit krijgt wat ons betreft vorm door de premie te stoeien op het prudent verwachte rendement. Dat is nu ook al het geval, maar als fondsen nu in onderdekking zitten, behoort de premie bij te dragen aan herstel – en die regel moet geschrapt. Het gevaar van op rendementsverwachtingen gebaseerde premies kan zijn dat fondsen zich al te rijk rekenen. Daarom zeg ik nadrukkelijk ‘prudent verwacht rendement’, en niet ‘optimistisch verwacht rendement’.

“Kern is: je stuurt op je ambitie. Dat betekent dat je die ambitie expliciteert, en mocht die een indexatie bevatten, dan stuur je daarop in je beleggingen. In wezen is dit identiek met het reële contract, alleen het onderscheid tussen een nominale en geïndexeerde uitkering maak je niet. Wat ons betreft maken fondsen dat onderscheid ook niet in de communicatie. Het betekent dat je je deelnemers en stakeholders duidelijk laat weten wat je ambitie is en aangeeft in hoeverre je hieraan bent toegekomen. Deelnemers lastigvallen met labels als ‘nominaal’ en ‘reëel’ brengt je niet verder.”



Past het principe van een ambitieovereenkomst, als middellooncontract met minder garanties en hogere verwachte beleggingsopbrengsten, niet beter bij beschikbare-premieregelingen – die je steeds vaker tegenkomt – dan bij DB-regelingen?

“Die vermeende toename van beschikbare-premieregelingen zie ik niet terug in de statistieken van DNB. Maar het is een feit dat bij werkgevers de behoefte groeit om van het premierisico, en daarmee het risico, af te willen. Daarmee neemt de vraag naar contracten waarbij de premie vaststaat – Defined Contribution – toe. Op het moment dat je de premie stabiel kunt krijgen, neem je de zorgen van de werkgever, die in onzekerheid verkeert over de hoogte van de premie volgend jaar, al goeddeels weg.”

“Dat premies onmogelijk kunnen blijven stijgen, wordt in de sector niet betwist. Hoger dan het huidige niveau is in een aantal bedrijfstakken en ondernemingen simpelweg economisch ongewenst. Maar de premie staat niet op zich. Als je naar een systeem gaat waarbij sociale partners de premie vaststellen, dien je ook met risicobereidheid en ambitie rekening te houden. Deze begrippen vormen samen een driehoek die consistent moet zijn. Je kunt geen ambitie formuleren die niet realistisch ten opzichte van premie en risicohouding. En als men een hogere ambitie wil, dan moet je als fonds tegen de sociale partners zeggen dat zij óf de premie moeten verhogen óf een risicovoller beleid moeten voeren, anders gaat 't niet vliegen. Is dit 'beschikbare premie'? Nee. Is dit een zuivere eindloonregeling? Nee. Zeker, je kunt het zo regelen dat

de werkgeverspremie nooit meer zal bedragen dan x. Gegeven de risicobereidheid van de deelnemers krijg je dan de ambitie die daarbij hoort. Vind je die te laag, dan zul je moeten kijken op welke twee andere punten in de driehoek je wilt gaan bewegen.”

‘Als je in je beleggingen impliciet stuurt op overrendement, zoals een reëel contract dit beoogt, verkleint dat de kans op korten’

“Vanwege deze samenhang ben ik erop tegen om alles in twee hokjes in te delen. DC en DB, nominaal en reëel - die labels maken het leven alleen maar lastig. Als je 'beschikbare premie' roept, gaan bij sommigen de haren recht overeind staan, waarmee het gesprek ophoudt. Daar heeft niemand wat aan. De gezochte oplossing is niet óf zwart óf wit. Het wordt iets ertussenin, iets hybrides. Iets realistisch.”

Hoe realistisch is 1-1-2015 als aangekondigde datum inwerkingtreding van de nieuwe plannen?

“Je mag vaststellen dat de deadlines die de Pensioenfederatie in haar reactie op het





consultatiedocument heeft gesteld, door de staatssecretaris worden overschreden. Daarmee wordt het heel spannend of pensioenfondsen en hun uitvoerders in staat zijn het nieuwe FTK tijdig en fatsoenlijk te implementeren. De sector wil die nieuwe pensioencontracten, daar kan geen misverstand over bestaan. Maar het moet wel voldoen aan criteria van degelijkheid. Dat betekent dat we ons goed moeten verstaan met de staatssecretaris over passende overgangsmaatregelen. Het debat is straks gevoerd, de regels zijn er dan, maar laten we met verstand kijken hoe je dat op een nette manier uitvoert. Geforceerde trajecten leiden niet zelden tot een debacle. Wij hebben liever dat de staatssecretaris even de tijd neemt met een doordacht wetsvoorstel naar de koning gaat, dan dat ze hem lastigvalt met een wetsvoorstel à la Witteveen, waar de honden geen brood van lusten. Kwaliteit wint het van planning.”

‘Waar wij naar streven is een tussenvariant waarbij die hele invaarproblematiek van tafel is en die fondsen in staat stelt hun ambities waar te maken’

Wat ziet u als de grootste uitdagingen voor het Nederlandse pensioensysteem in de toekomst?

“Er zijn er meerdere, maar ik noem er twee. Ten eerste moeten we ervoor zorgen we de jongere generaties mee blijven nemen in dit stelsel. Het is essentieel om het draagvlak dat dit stelsel altijd had, te herwinnen. Dat doe je door eerlijke contracten af te spreken, waarvoor ik zojuist de condities heb geschetst. Tegelijk is het belangrijk om in de governance de stem van de jongeren herkenbaar te laten klinken. Nu is de gemiddelde pensioenfondsbestuurder een blanke, grijzende of kalende man van 55 jaar of ouder. Het percentage vrouwen en jongeren is beschamend laag. Waarom zou je je als 35-jarige, volop bezig met zaken als huis, gezin, een goede leaseauto, eventueel je eerste scheiding, gaan bemoeien met zoiets ‘saais’ als pensioen – iets wat bovendien tot 2008 als een totale vanzelfsprekendheid werd gepercipieerd? Het draagvlak verbreed je ook door binnen kaders tegemoet te komen aan de wensen van jongeren op het terrein van keuzevrijheid en flexibiliteit. Ik herhaal: binnen kaders, want keuzevrijheid en flexibiliteit staan intrinsiek op gespannen voet met solidariteit en collectiviteit. Voor ons wegen collectiviteit en risicodeling heel zwaar, maar maak ze niet zo rigide dat ze niet meer als een voordeel worden ervaren.”

“De tweede uitdaging is het stelsel passend te maken op de nieuwe arbeidsmarktsituatie. De oude situatie, waarop het gebouwd is, gaat uit van een indiensttreding tussen je twintigste en vijfentwintigste en een vertrek uit actieve dienst op je 65ste. Dat is niet meer aan de orde. We hebben te maken met nul-urencontracten, flexcontracten, payrolling, mensen die afwisselend wel



en niet in loondienst zijn. Het leger ZZP'ers zwelt aan, de arbeidsmobiliteit schiet van de kaart. Heel weinig jonge intreders krijgen nog een vaste baan. Je wilt dat mensen boven op de AOW een aan hun arbeidsverleden gerelateerde pensioenuitkering krijgen. Nu dreigen te veel mensen buiten de boot te vallen, louter omdat het etiketje 'werknemer' in de oude betekenis niet meer past. Daar moeten we wat mee."

Ik hoor u niets zeggen over het langlevensrisico?

"Het langlevensrisico wordt opgevangen door het nieuwe FTK. Het feit dat de levensverwachting snel stijgt is een schok waarvan de rekening betaald moet worden, en eerlijk. Het past in mijn betoog dat je die rekening meteen, zonder uitstel, moet voldoen. Daarbij staat de fiscale pensioenleeftijd voor de tweede pijler per 1 januari 2014 al op 67 jaar, waar dat voor de AOW pas in 2022 is. Het is fiscaal ook vastgelegd dat naarmate de levensverwachting stijgt, de uittreedleeftijd omhoog gaat. Dan heb je die schok al aardig geneutraliseerd."

Pensioen komt steeds meer in de publieke aandacht. Hoe ziet u de rol van de Pensioenfederatie als vertegenwoordiger van een brede diversiteit aan pensioenfondsen?

"Het is heel goed dat pensioen bredere aandacht geniet, dat scheelt ons veel spanningen. Onze achterban is inderdaad redelijk divers, maar er is sprake van een gedeeld belang, en daar gaat het om. Centrale vertegenwoordiging stelt pensioenfondsen in staat met één mond te spreken en meer zeggingskracht te genereren. Dit horen wij terug van onze leden. En, puur

‘Wij denken dat het mogelijk is tot een kader te komen dat in meerdere opzichten beter is dan wat we nu hebben’

praktisch bekeken, onze gesprekspartners zitten nog maar met één partij om de tafel. De Pensioenfederatie bestaat binnenkort drie jaar en de feedback die we krijgen is positief. Een nieuwtje aan het eind: tot nu toe waren we een koepel van drie koepels, vanaf 1 januari 2014 kunnen pensioenfondsen rechtstreeks lid worden. We worden dus een echte ledenorganisatie."





Fusie en overname: de RISICO'S van een afstandsverklaring

Bij een fusie of overname kan de pensioentoezegging aan de werknemers van het overgenomen bedrijf een belangrijke rol spelen. Uit het pensioenreglement volgen soms verplichtingen en risico's voor de overnemende partij die in de toekomst tot additionele stortingen kunnen leiden en dus van invloed zijn op de prijs van de transactie. Een vaak onderschat risico vormen de eventueel aanwezige afstandsverklaringen: verklaringen waarin werknemers aangeven niet te willen deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever.

Pensioen due diligence

Onderdeel van een fusie of overname vormt de due diligence, ook wel boekenonderzoek, die wordt verricht door de kopende partij (acquisition due diligence) of verkopende partij (vendor due diligence). Bij een pensioen due diligence wordt de complete pensioensituatie van een bedrijf onderzocht in opdracht van de koper of verkoper. Dit op basis van documenten die relevant zijn voor het uitvoeren van de pensioenregeling, zoals de uitvoeringsovereenkomst, het pensioenreglement, eventuele aansluiting of dispensatie van een bedrijfstakpensioenfonds, eventuele afstandsverklaringen, enzovoort. Specialisten maken op basis van deze documenten en de personeelsgegevens een inschatting van de kostenontwikkeling van uitvoering van de pensioenregeling in de toekomst. Hierbij wordt voornamelijk gekeken naar de aanwezigheid van risico's die zich in de toekomst kunnen materialiseren. Bijvoorbeeld:

- een verplichte aansluiting of afmelding bij een bedrijfstakpensioenfonds en de bijbehorende andere premiestructuur;
- een bijstorting in het ondernemingspensioenfonds;
- additionele koopsommen bij ontbreken van de pensioenregeling opgenomen werknemers.

Het is belangrijk hierbij op te merken dat een pensioen due diligence een legal due diligence niet overbodig maakt. Pensioenspecialisten zijn geen experts op het gebied van verbintenissenrecht en die expertise is nodig om de juridische stukken volledig te kunnen controleren op rechtsgeldigheid. Dit is voornamelijk van belang bij afstandsverklaringen. Een volledige analyse van de relevante jurisprudentie valt buiten de deskundigheid en expertise van pensioenspecialisten en moet daarom overgelaten worden aan een legal due diligence-team.

Project Pisa

De potentiële risico's en de invloed van afstandsverklaringen kunnen inzichtelijk worden gemaakt aan de hand van een due diligence-onderzoek zoals dat recent door onze specialisten uitgevoerd. We noemen het project in dit artikel 'Pisa'. Onze specialisten hebben in deze casus onderzocht of sprake was van een verplichting voor de werkgever, die de pensioenregeling had ondergebracht bij een verzekeraar,

om zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds. Ook is inzichtelijk gemaakt hoe de pensioenlast zich in diverse scenario's zou kunnen ontwikkelen. Bij onderzoek bleek dat een deel van de werknemers, op eigen initiatief, niet deelnam aan de pensioenregeling van de werkgever. Hierop is het onderzoek uitgebreid, waarbij een inschatting is gemaakt van de mogelijke juridische geschillen en financiële consequenties ten aanzien van de werknemers die aangegeven hadden niet te willen deelnemen aan de pensioenregeling van de werkgever.

Deelname in pensioenregeling

Daar waar sprake is van een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds komt de deelname in de pensioenregeling van een werknemer tot stand zodra wordt voldaan aan de van toepassing zijnde verplichtstellingsvereisten. Is geen sprake van een verplichte aansluiting en kent de werkgever een pensioen toe, dan neemt de werknemer deel in de pensioenregeling zodra de pensioenovereenkomst tussen werknemer en werkgever tot stand komt. In zijn algemeenheid geldt dat een overeenkomst tot stand komt door het doen van een aanbod en de aanvaarding daarvan. Zo ook bij een pensioenovereenkomst. De werkgever doet een aanbod (om deel te nemen aan de pensioenregeling) dat de werknemer moet aanvaarden. Hoewel er over de verplichtstelling bij bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen genoeg te melden is, beperken wij ons zo veel mogelijk tot het project Pisa en de verzekerde pensioenregeling.

Afstand van deelname

Een pensioenovereenkomst komt niet tot stand als geen aanbod wordt gedaan of als de werknemer het gedane aanbod niet aanvaardt. De Pensioenwet bepaalt dat de werkgever de werknemer schriftelijk moet informeren over het feit óf hij een pensioenaanbod zal doen. De wijze waarop een pensioenovereenkomst tot stand komt of de afwijzing van het aanbod plaatsvindt, is vormvrij. Dit zou dus in principe ook mondeling kunnen geschieden. Echter, vanuit bewijstechnisch oogpunt is het verstandig om zowel het aanbod als een eventuele afwijzing schriftelijk vast te leggen, bijvoorbeeld in een verklaring met onderliggend dossier. In de praktijk wordt veelal de term 'afstandsverklaring' gebruikt. ▶

Vaak heeft de werknemer die afstand van pensioen wil doen (bijvoorbeeld uit gemoeds- of financiële bezwaren) geen idee waar hij/zij werkelijk afstand van doet. Zo wordt niet alleen afstand gedaan van ouderdomspensioen, maar vaak ook van partner- en wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Om daadwerkelijk te kunnen spreken van afstand van pensioen is het belangrijk dat de werknemer zich bewust is waarvan hij precies afstand doet, er moet sprake zijn van een welbewuste keuze. Wat precies onder een welbewuste keuze moet worden verstaan, is niet nader in de Pensioenwet, de vakliteratuur en jurisprudentie geconcretiseerd. De feiten en omstandigheden van het individuele geval zijn hierbij bepalend. Gedragingen van de werknemer, maar ook van de werkgever zijn hierbij van belang. Op grond van bestaande jurisprudentie kan worden aangenomen dat de werkgever zowel een resultaats- als een inspanningsverplichting heeft om zich ervan te overtuigen dat de werknemer een bewuste keuze heeft gemaakt.

rechtbank in het gelijk gesteld. Aan de weduwe en haar kinderen werd vervolgens partner- en wezenpensioen toegekend uit hoofde van de pensioenregeling van haar overleden echtgenoot.

In de meeste gevallen zal de pensioenuitvoerder aangesproken worden om zorg te dragen voor de uitvoering van de gevorderde pensioenaanspraken. De pensioenuitvoerder die hierdoor schade leidt, zal dit proberen te verhalen op de werkgever. Om het risico te verkleinen dat de pensioenuitvoerder de schade niet op de werkgever kan verhalen, hebben veel pensioenuitvoerders inmiddels in de uitvoeringsovereenkomst met de werkgever opgenomen dat de werkgever verplicht is om alle werknemers die onder de deelnemingsomschrijving vallen, aan te melden. Indien een werkgever een werknemer niet aanmeldt, is dit aan te merken als contractbreuk op grond waarvan de pensioenuitvoerder zijn schade kan verhalen.

Dossievorming

We geven hier enkele, veelvuldig in de vakliteratuur besproken gedragingen (zonder volledig te zijn) die het vermoeden bevestigen dat de werknemer een bewuste keuze heeft gemaakt:

- Het is van belang dat de werknemer begrijpt wat de pensioenregeling inhoudt en welke pensioenaanspraken door de keuze niet op hem van toepassing zullen zijn. Bij dit laatste punt is niet alleen van belang dat de werknemer bekend is met de vaktaal en aard van de pensioenregeling, maar ook met de financiële consequenties van de keuze voor hem en zijn naaste(n) persoonlijk.
- Van de werkgever wordt op grond van de wettelijke zorgplicht goed werkgeverschap verwacht. Dit houdt in dat de werkgever duidelijke informatie moet verschaffen over de mogelijke gevolgen van het voorgenomen besluit van de werknemer, zeker ten aanzien van de situatie van overlijden en arbeidsongeschiktheid. Voor de werkgever is het van belang dat hij kan aantonen dat de werknemer duidelijk is geïnformeerd.
- Een wijziging in de privésituatie (bijvoorbeeld partner of kinderen) kan ertoe leiden dat een werknemer zijn eerdere verklaring om het pensioenaanbod niet te aanvaarden wellicht wil herzien. Het periodiek

Enkele werknemers hebben zich na de gesprekken bedacht en zijn vanaf dat moment toch gaan deelnemen aan de pensioenregeling

Een recent voorbeeld uit de praktijk

De Rechtbank Oost-Nederland oordeelde in januari 2013 dat de werkgever in deze betreffende casus verplicht is de handtekening van een partner onder de afstandsverklaring te verifiëren. De eiser in deze casus¹ was de weduwe van een medewerker die afstand had gedaan van zijn pensioen. De werkgever had geëist dat de partner de afstandsverklaring ook zou ondertekenen, maar de werkgever had niet geverifieerd of de weduwe zelf de verklaring had ondertekend. De weduwe betwistte de echtheid van de handtekening en werd door de

¹ Rechtbank Oost-Nederland, 9 januari 2013, nr. 483476 CV EXPL 12-1756. Ook beschreven in PJ 2013/50.

(bijvoorbeeld jaarlijks) opnieuw informeren over de gevolgen en opnieuw ondertekenen lijkt in de praktijk de bewuste keuze te bevestigen en wordt derhalve aanbevolen.

- Of een partner nu daadwerkelijk een verklaring mede dient te ondertekenen, daar wordt verschillend over gedacht en is ook afhankelijk van de feitelijke situatie. Tekent de partner mee, dan dient de werkgever de echtheid van de handtekening te controleren (bijvoorbeeld door persoonlijke ondertekening in bijzijn van of door controle van een verplicht bijgesloten kopie van het identiteitsbewijs).

Consequenties bij Project Pisa

Bij Project Pisa hebben we geconcludeerd dat de werkgever naar alle waarschijnlijkheid onvoldoende aannemelijk kon maken dat de werknemers een bewuste keuze tot afzien van het pensioenaanbod hadden gemaakt. Hierdoor wordt door de werkgever dus een juridisch risico gelopen ten aanzien van mogelijke geschillen. Hierbij is van belang op te merken dat pensioenaanspraken niet zomaar verjaren. Dus een werknemer die wellicht al jaren uit dienst is, zou kunnen betwisten dat de uitsluiting van deelname in de pensioenregeling destijds niet een (bewuste) keuze is geweest. In dergelijke gevallen zou de werkgever alsnog verplicht zijn een pensioen toe te kennen en de daarbij behorende koopsom af te storten.

Bij Pisa bestonden de afstandsverklaringen veelal uit een schriftelijke verklaring met daarop de gebruikelijke bewoordingen dat werd afgezien van de pensioenaanspraken. Echter, om te kunnen aantonen dat de werknemers bewust niet tot aanvaarding van het pensioenaanbod zijn gekomen, is meer nodig. De werkgever moet vooraf aan de werknemer uitgebreide informatie, zowel tekstueel als financieel, ter beschikking stellen. Denk hierbij aan gespreksverslagen of financiële overzichten gebaseerd op de specifieke situatie van de werknemer. Deze aanvullende informatie bleek niet uit de betreffende personeelsdossiers.

Ten aanzien van de oude dossiers, de werknemers die enige tijd geleden een afstandsverklaring hadden ondertekend, heeft de werkgever de dossiers opnieuw beoordeeld. Er hebben uitgebreide gesprekken met

betreffende werknemers plaatsgevonden, er is inzicht gegeven in de financiële consequenties en er zijn nieuwe verklaringen opgesteld waarin wordt bevestigd dat de betreffende werknemer het destijds (in casu bij indienstreding) door de werkgever gedane aanbod ten aanzien van de deelname in de pensioenregeling niet heeft aanvaard. De handtekening van de eventuele partner is geverifieerd aan de hand van een identiteitsbewijs. Overigens hebben enkele werknemers zich na de gesprekken bedacht en zijn vanaf dat moment toch gaan deelnemen aan de pensioenregeling.

De wijze waarop een pensioenovereenkomst tot stand komt of de afwijzing van het aanbod plaatsvindt, is vormvrij

Aard en omvang van de risico's

Het kwantificeren van de risico's van een afstandsverklaring is niet eenduidig. Er is een aantal factoren die van invloed zijn op de hoogte van het risico dat de werkgever loopt ten aanzien van een onjuist opgestelde afstandsverklaring. Natuurlijk zijn de aard van de pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende aanspraken van belang. Maar dat geldt ook voor de gezinssituatie van de werknemer: bij afwezigheid van een partner en kinderen kan het risico lager uitvallen. Een mogelijke bovengrens van de financiële schade kan een medewerker zijn die op zeer jonge leeftijd arbeidsongeschikt wordt. Stel dat een medewerker op 25-jarige leeftijd arbeidsongeschikt wordt en dat tot zijn pensioenleeftijd blijft. Indien hij een niet-rechtsgeldige afstandsverklaring heeft getekend en hier later op terugkomt, kan dit een grote schadepost zijn voor de werkgever als hij een direct ingaand arbeidsongeschiktheidspensioen voor veertig jaar moet financieren. Een kanttekening hierbij is wel dat de kans



dat iemand van 25 jaar volledig arbeidsongeschikt wordt en dit tot zijn pensioen blijft, bijzonder klein is. Dit kan er mede toe leiden dat een volledig onderzoek naar een individuele afstandsverklaring niet binnen de materialiteit van de pensioen due diligence valt.

Het voorbeeld in het kader vormt een grove schets van de mogelijke gevolgen in de situatie dat een partner van de werknemer (alsnog) met succes aanspraak kan maken op een partnerpensioen.

Behalve eventuele persoonlijke claims van medewerkers zijn bij een fusie of overname nog andere situaties te bedenken waarbij afstandsverklaringen een rol spelen voor de overnemende partij. Zoals eerder genoemd, worden afstandsverklaringen niet door alle pensioenuitvoerders geaccepteerd. Stel dat bedrijf X enkele medewerkers heeft die weloverwogen en middels een uitgebreide verklaring afstand hebben gedaan van het pensioen. Indien X wordt overgenomen door Y en de regeling van Y wordt uitgevoerd door een uitvoerder die geen afstandsverklaringen accepteert, dan zullen alle medewerkers van X verplicht moeten deelnemen aan de nieuwe pensioenregeling. Dit kan een aanzienlijke stijging van de financiële verplichtingen en liquiditeiten voor X betekenen, onafhankelijk van het type regeling dat wordt uitgevoerd. Dit kan een impact hebben op de prijs van de transactie, hoewel dit niet altijd onderkend/herkend wordt.

Advies voor de praktijk

Een werkgever dient zich bewust te zijn van de risico's die voortvloeien uit afstandsverklaringen. Werknemers en andere belanghebbenden kunnen zich beroepen op het feit dat de uitsluiting van deelname in de pensioenregeling onterecht is geweest, waardoor de werkgever voor een flinke schadepost kan komen te staan.

Aanspraak op een partnerpensioen

Maarten (27 jaar) en Anna (47 jaar) zijn net een jaar in dienst bij bedrijf D als zij op weg naar een personeelsfeest verongelukken. Zowel Maarten als Anna heeft bij indienstreding aangegeven niet te willen deelnemen aan de pensioenregeling van bedrijf D. De advocaat van de partners van Maarten en Anna slaagt in zijn standpunt dat er wél recht bestaat op een partnerpensioen. Sandra, 27 jaar en de vriendin van Maarten, heeft recht op een levenslang partnerpensioen van € 6.720 bruto per jaar. Henk, 47 jaar en de man van Anna, heeft recht op een levenslang partnerpensioen van € 9.800 bruto per jaar. Bedrijf D is ten behoeve van het partnerpensioen van Sandra en Henk een koopsom van € 179.000 respectievelijk € 221.000 verschuldigd. Het noodlottige ongeval kost bedrijf D dus € 400.000 aan pensioenlasten. De statistische kans dat Maarten en Anna zouden overlijden, was 0,04% respectievelijk 0,15%.

Carina Houwen

Pension Advisory
chouwen@deloitte.nl

Sebastiaan de Leeuw den Bouter

Pension Advisory
sdeleeuwdenbouter@deloitte.nl

Pieter Platteel

Pension Advisory
pplatteel@deloitte.nl



Ontklemmen

Een van de thema's van het Belastingplan 2014 is 'fiscaal ontklemmen'. Een vrij nieuw fenomeen, waarmee wordt bedoeld dat enerzijds minder fiscaal beclaimd vermogen zou moeten ontstaan en anderzijds fiscaal beclaimd vermogen onder voorwaarden zou moeten worden ontclaimd, overigens zonder dat de heffing verloren gaat. De achtergrond is vooral gelegen in de budgettaire noden van de overheid. Door minder fiscaal te faciliteren stijgt de belastingopbrengst; de pensioensfeer is hier natuurlijk een mooi voorbeeld van.

Door reeds beclaimd vermogen te ontklemmen heeft de overheid nog een voordeel: de heffing over het beclaimde vermogen wordt naar voren gehaald. En als het meezit, wordt het ontklemde vermogen na heffing geconsumeerd en stijgt de opbrengst van de btw. Bovendien zou door de extra consumptie de economie een steuntje in de rug krijgen. Met een dergelijke operatie doet de overheid natuurlijk wel een beroep op de toekomst: wat nu wordt belast, kan straks niet meer worden belast. Of dat nu wenselijk is, is zeer de vraag. Wat mij betreft een vraag die ontkennend is te beantwoorden.

Ontklemmingen kunnen ook leiden tot een tegenstrijdig overheidsbeleid, zoals uit het navolgende blijkt. De Belastingdienst heeft alweer geruime tijd geleden beleid vastgesteld voor mogelijke gevolgen van dividenduitkeringen voor pensioenrechten die in eigen beheer worden opgebouwd. De Belastingdienst heeft aangegeven dat als er op basis van de commerciële waardering van de pensioenverplichting in eigen beheer onvoldoende vrij vermogen is om dividend uit te keren, het pensioen geacht wordt te zijn uitgekeerd en daarmee in feite wordt geacht te zijn afgekocht indien toch tot dividenduitkering wordt overgegaan. Die benadering leidt ertoe dat niet alleen een pensioenafkoop

plaatsvindt tot het bedrag van de dividenduitkering, maar voor de volle waarde van het pensioenrecht. De hier geschetste situatie hangt ermee samen dat de fiscale pensioenverplichting veel lager is dan de commerciële verplichting, terwijl de fiscus voor de beoordeling of er voldoende vermogen is om dividend uit te keren uitgaat van de (veel hogere) commerciële waarde. Zou voor de beoordeling of dividend kan worden uitgekeerd, worden uitgegaan van de fiscale waarde, dan zou dat veel minder snel tot problemen leiden; bij een relatief lage pensioenverplichting hoort immers een relatief hoog vermogen.

Deze problematiek wint aan belang, nu in het Belastingplan 2014 is aangegeven dat in dat jaar door aanmerkelijkbelanghouders dividend uit hun vennootschap gehaald mag worden tegen 22% in plaats van tegen 25% tot maximaal € 250.000. Dit is ook typisch een voorbeeld van fiscale ontklemming. Het spreekt voor zich dat velen daartoe willen overgaan, maar nu vervolgens veelal tegen de hiervoor genoemde pensioenkwestie aanlopen, namelijk indien in de vennootschap een pensioenverplichting is gepassiveerd. Kortom: de overheid hanteert een tegenstrijdig beleid.

Een en ander is inmiddels ook de Tweede Kamer duidelijk geworden en die heeft daarover de staatssecretaris van Financiën aan de tand gevoeld. Die onderkent het probleem en heeft toegezegd dit op te pakken. Iets concreter houdt dit in dat hij voornemens is om medio december met een standpunt te komen hoe hiermee moet worden omgegaan. Te hopen is dat hij het eerder door de Belastingdienst ingenomen standpunt zo veel mogelijk, of liever zelfs volledig, terugneemt. Dan kan weer met een gerust hart dividend worden uitgekeerd.

De UWV- polisadministratie wordt vernieuwd voor pensioenuitvoerders



Het Rijk is voornemens om per 1 januari 2014 voor pensioenuitvoerders het gebruik van de polisadministratie van het UWV uit te breiden. Pensioenuitvoerders kunnen hierdoor gaan beschikken over loongerelateerde gegevens, waardoor werkgevers deze niet meer apart hoeven te rapporteren. Kunnen de beoogde voordelen van de wetswijziging gerealiseerd worden?

Loongegevens voor pensioenuitvoerders

Het Rijk is voornemens om de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aan te passen. Hierdoor zal het per 1 januari 2014 voor pensioenuitvoerders mogelijk moeten worden om meer gegevens te gebruiken uit de UWV-polisadministratie. Het betreft hierbij loongerelateerde gegevens als 'loon in geld' en 'loon uit overwerk'. De polisadministratie bevat deze loongerelateerde gegevens, omdat zij gevoed wordt door het loonaangifteproces. Werkgevers verstrekken de loonaangiften aan de Belastingdienst en de Belastingdienst stuurt deze weer door naar het UWV voor opname in de polisadministratie. Het Rijk streeft hierbij naar vereenvoudiging van de uitvoering en beperking van de kosten van de pensioenregelingen.

Volgens Deloitte zal de wetswijziging met name voordelig zijn voor bedrijven met een simpele verloning en dito pensioengrondslag. Als voorbeeld geven we een fictief productiebedrijf met de volgende beperkte looncomponenten: salaris, vakantietoeslag en ploegentoeslag. Als de pensioenregeling voor de berekening van de pensioenpremie hier voldoende aan heeft, worden de beoogde voordelen van de wetswijziging behaald. Het pensioenfonds Horeca en Catering heeft al een koppeling gemaakt met de polisadministratie. Het pensioenreglement moest wel aangepast worden om gebruik te maken van de polisadministratie. Het pensioenfonds beschikt door de koppeling over het merendeel van benodigde informatie, maar niet alle.

Veel bedrijven kennen in vergelijking echter een uitgebreidere set van looncomponenten die niet allemaal

pensioengevend zijn. In de regel zijn de bijdragen en bijtelling leaseauto en telefoon fiscaal gezien niet pensioengevend. Veel pensioenfondsen maken onderscheid in de pensioengevendheid van de toeslagen: bij Zorg en Welzijn is de toeslag voor het verrichten van onregelmatige diensten wel pensioengevend, maar de toeslag voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en slaapdiensten niet. Deze verschillende toeslagen worden niet gespecificeerd in de loonaangifte. Hierin wordt alleen het totaalloon opgegeven voor loonbelasting en sociale verzekeringen. De beoogde voordelen van de wetswijziging worden in deze gevallen niet behaald.

Werknemersinformatie blijft nodig voor pensioenuitvoerders

Voor het voeren van een juiste pensioenadministratie willen pensioenuitvoerders beschikken over actuele en correcte gegevens van werknemers. Deze behoefte beperkt zich niet uitsluitend tot de loongerelateerde gegevens. Pensioenuitvoerders willen in de regel ook informatie over de geldende pensioenregeling, verlof, gezinssamenstelling en relevante correcties. Deze gegevens maken geen deel uit van de polisadministratie van het UWV en zullen door werkgevers apart aangeleverd moeten worden. Zo moet bijvoorbeeld bij het pensioenfonds Horeca en Catering informatie over kortdurend zorgverlof, ouderschap, demotie, gezinssamenstelling door de werkgever of werknemer apart aangeleverd worden.

Deze aanvullende informatiebehoefte geldt niet alleen voor pensioenfondsen, maar in de regel ook voor pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen. Wij concluderen dat de polisadministratie van het UWV ►

als basis voor het informeren van pensioenuitvoerders tekortschiet. Deze polisadministratie beschikt niet over alle essentiële informatie voor het uitvoeren van een pensioenreglement, want gedetailleerde informatie over de mogelijk pensioengevende toeslagen en informatie over de geldende pensioenregeling, verlof, gezinssamenstelling en relevante correcties ontbreken.

Volledige en tijdige informering kan uitsluitend gewaarborgd worden door informering vanuit de bron

Polisadministratie UWV niet de optimale oplossing

De polisadministratie is feitelijk niet de bron voor een pensioenadministratie. De gegevensbron wordt gevormd door de salaris- en HR-systemen van de werkgevers. Informering vanuit deze bron biedt in de regel de hoogste betrouwbaarheid en de laagste lasten. De salaris- en HR-systemen vormen nu al de basis voor het informeren van een groot aantal partijen over werknemersgegevens. Hierbij kan gedacht worden aan verzekeraars, banken, Belastingdienst, arbodiensten en leasebedrijven. Werkgevers beschikken hierdoor al over een ruime ervaring in digitale rapportage. Berichtgeving eventueel via salarisadministrateurs aan pensioenuitvoerders wordt als een reguliere berichtgeving ervaren. Volledige en tijdige informering kan uitsluitend gewaarborgd worden door informering vanuit de bron.

Berichtgeving kent ook de laagste lasten als de bron de basis is. Doorzending door de Belastingdienst, het voeren van een administratie door het UWV en gegevens beschikbaar stellen door het UWV is voor een deel lastenverhogend. Het is niet lastenverhogend als partijen gegevens administreren voor hun eigen bedrijfsprocessen. Het is lastenverhogend als er kosten gemaakt moeten worden om deze beschikbaar te stellen en om gegevens te administreren voor gebruik door derden. De gegevens die de werkgever aan de Belastingdienst stuurt, kunnen ook als het ware ge-cc'd worden aan pensioenuitvoerders. Het huidige proces zou vergeleken kunnen worden met het twee maal achter elkaar forwarden van de loonaangiftegegevens.

Belangrijk aandachtspunt bij het doorsturen van gegevens is het waarborgen van de authenticiteit. Ook al wordt er geforward, de gegevens moeten volledig gelijk blijven aan de eerste verzending. Werknemers zijn de primaire belanghebbenden van correcte gegevensverstrekking voor hun eigen pensioen. Als het UWV hier deels voor gaat zorgen, ligt het voor de hand dat werknemers deze gegevens moeten kunnen inzien. Ook hier zijn additionele lasten mee gemoeid. Als achteraf blijkt dat niet de juiste gegevens zijn aangeleverd, rijst de vraag hoe de verantwoordelijkheid is ingericht. Deze verantwoordelijkheid is niet transparant.

Optimale informering over HR-data is gewenst

Het hergebruik van de polisadministratie voor informering van pensioenuitvoerders geeft aan dat er behoefte is aan gegevensuitwisseling over HR-data in de pensioensector. Vanuit het werkgeversperspectief reikt deze behoefte verder. De werkgever heeft de behoefte dat alle partijen die vragen om HR-data worden geïnformeerd. Deze informering dient in het bijzonder efficiënt en betrouwbaar te zijn. Vergaande automatisering van de processen ondersteunt de efficiëntie van gegevensuitwisseling. Gewijzigde HR-data zouden hierdoor automatisch beschikbaar gesteld worden, direct verwerkt worden door ontvangende partijen zoals pensioenuitvoerders en leiden tot directe terugkoppeling aan werkgevers en werknemers. De belangrijkste voorwaarde voor automatisering van de gegevensuitwisseling is dat de gegevens betrouwbaar zijn. Gegevens moeten niet leiden tot correcties

De polisadministratie beschikt niet over alle essentiële informatie voor het uitvoeren van een pensioenreglement

achteraf, foutieve verwerking en onjuistheden in de pensioenadministratie. Betrouwbare gegevens hebben meerdere kenmerken, waaronder actueel, juist en duidelijk. HR-data dienen actueel en juist te zijn, waardoor wijzigingen direct gecommuniceerd moeten worden conform de geldende regelingen, contracten en wetgeving. HR-data dienen niet tot verwarring te leiden door een gedragen duidelijke betekenis net als in een woordenboek. Verder is ook de kwaliteit van HR-data van belang. Deze kan verschillen per bericht en per gegevenselement. Dit komt doordat HR-data kunnen worden ingevoerd door de werknemer, maar ook automatisch gegenereerd kunnen worden of uit andere bronnen afkomstig kunnen zijn. Dit is van invloed op de kwaliteit en de betrouwbaarheid van gegevensuitwisseling.

De berichtgeving over werknemersgegevens is van private aard en de rol van de overheid zou zich moeten richten op het ontvangen van betrouwbare HR-data en op het beschikbaar stellen van publieke gegevens voor hergebruik in de private sector. Het is aan de private sector om de handschoen op te pakken.

Roderik van Sluis

Global Employer Services
rvansluis@deloitte.nl

Reynout Burgers

Deloitte Risk Services
rburgers@deloitte.nl





Verslaggevingsmonitor pensioenfondsen:

transparant, over risico's



De aandacht voor risicomanagement bij pensioenfondsen is de laatste jaren toegenomen. Voor het onderhavige artikel onderzochten we in hoeverre er in de jaarrekeningen en jaarverslagen verantwoording wordt afgelegd over het risicomanagementsysteem en de risico's waarmee een pensioenfonds bij de uitvoering van de pensioenregeling wordt geconfronteerd. Uit de vergelijking die we hebben gemaakt, blijkt dat over het algemeen transparant verslag wordt gedaan van de risico's, maar dat de diepgang van de toelichting nog verbeterd kan worden. Ook blijken sommige jaarverslagen niet goed te vergelijken, omdat de toelichtingen op verschillende wijzen zijn vormgegeven.

In dit artikel zullen wij ingaan op risicomanagement en de regelgeving waaraan het pensioenfonds dient te voldoen ten aanzien van de verantwoording van risico's in het jaarverslag en de jaarrekening. Dit artikel past in de reeks eerder verschenen artikelen over dit onderwerp (zie Pensioen december 2012).

Inleiding

Pensioenfondsen voeren de pensioenregeling uit zoals overeengekomen tussen werkgever(s) en werknemers (sociale partners). Bij de uitvoering van deze regeling worden pensioenfondsen geconfronteerd met tal van (financiële) risico's. Risico's worden in een door het bestuur gewenste mate genomen, waarbij rendement en risico in het belang van de deelnemers worden afgewogen. Het bestuur van het pensioenfonds bepaalt in dit proces de mate waarin het de risico's mitigeert, herbelegt, accepteert of vermijdt. Het gaat derhalve om het managen van de risico's die een pensioenfonds loopt, zodanig dat de exposure overeenkomt met het gewenste risicoprofiel. Als het pensioenfonds voor een bepaald risico niveau kiest leidt dit automatisch tot een daar bij behorend rendement voor de deelnemers want risico en rendement zijn twee kanten van dezelfde munt.

Risicomanagement

Aandacht voor risicomanagement en het risicomanagementsysteem is de laatste jaren sterk toegenomen. Van pensioenfondsen wordt in toenemende

mate verwacht dat ze transparant verantwoording afleggen over de wijze waarop en de mate waarin ze risico's beheersen en wat hun beleid is ten aanzien van de belangrijkste risico's.

De laatste jaren is integraal risicomanagement sterk in opkomst en wordt dat meer en meer afgedwongen door de toezichthouder en andere groepen belanghebbenden.

Toezicht

Op financiële instellingen wordt toezicht gehouden door onder andere De Nederlandsche Bank (hierna: DNB). Specifiek ten aanzien van prudentieel toezicht (gericht op de soliditeit van financiële ondernemingen en de stabiliteit van de financiële sector) is DNB verantwoordelijk.¹ DNB voert dit toezicht uit op basis van een toezichtmethodiek. In het kader van de vergelijking van de jaarverslagen waarvan wij in dit artikel verslag doen, is het toezichtmodel FIRM relevant.

FIRM

Het toezichtmodel FIRM wordt sinds 2005 toegepast bij het toezicht op onder toezicht staande instellingen. Het toezicht van DNB is hierbij toegespitst op de volgende vier deelgebieden:

- solvabiliteit;
- liquiditeit;
- organisatie en beheersing;
- integere bedrijfsvoering.

Risicocategorieën		Beheersingscategorieën
Financiële risico's	Niet-financiële risico's	
Matching-/renterisico	Omgevingsrisico	Risicospecifieke beheersing
Marktrisico	Operationeel risico	Organisatie
Kredietrisico	Uitbestedingsrisico	Management
Verzekeringstechnisch risico	IT-risico	Solvabiliteitsbeheer
	Integriteitsrisico	Liquiditeitsbeheer
	Juridisch risico	

Binnen FIRM worden de risicocategorieën en beheersingscategorieën zoals opgenomen in de hierboven geplaatste tabel onderscheiden.²

De in de tabel vermelde risico- en beheersingscategorieën komen overeen met de onderkende risico's, die in RJ 610.4 zijn opgenomen.

Handreiking Pensioenfederatie

Ter ondersteuning van de pensioenfondsen bij de toepassing van integraal risicomanagement en bij het aansluiten op de ontwikkelingen op dit gebied bij de toezichthouder, heeft de Pensioenfederatie in 2012 een handreiking opgesteld.³ Deze handreiking is bedoeld voor pensioenfondsbesturen en heeft tot doel het denken van pensioenfondsbestuurders over risico's te versterken en concrete aanknopingspunten te geven voor de aanpak van integraal risicomanagement. Dit moet ertoe te leiden dat de governance (rollen en verantwoordelijkheden) door de pensioenketen heen wordt versterkt.

DNB heeft in 2012 een nieuwe toezichtsaanpak gepubliceerd: FOCUS! Deze nieuwe toezichtsaanpak gaat verder dan FIRM. De risico's zoals onderkend bij FIRM zijn opgenomen in de nieuwe aanpak. Binnen FOCUS! wordt met integraal risicomanagement bedoeld: de integraliteit van de door het pensioenfonds onderkende risico's. Voor het inrichten van integraal risicomanagement, mede ook door wetgeving en handreikingen, wordt in de handreiking ingegaan op risicomanagement op basis van Enterprise Risk Management (hierna: ERM).⁴

Ook de commissie-Goudswaard en de commissie-Frijns hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van Pension Fund Governance. Hierop wordt in dit artikel niet ingegaan.

Regelgeving

Pensioenfondsen dienen te voldoen aan de bepalingen van de Pensioenwet. Daarnaast dienen het jaarverslag en de jaarrekening te voldoen aan titel 9 Boek 2 BW en aan de richtlijnen voor de jaarverslaggeving, in het bijzonder Richtlijn 610 'Pensioenfondsen' (hierna: RJ 610). De Pensioenwet schrijft voor dat het pensioenfonds een beleggingsbeleid heeft in overeenstemming met de 'prudent person-regel', waarbij onder andere de waarden worden belegd in het belang van aanspraak- en pensioengerechtigden.

Daarnaast is in de Pensioenwet voorgeschreven dat de solvabiliteit door een standaardmodel wordt bepaald, de zogenoemde S-toets. Hierin worden de risico's gekwantificeerd. In RJ 610 zijn specifieke bepalingen opgenomen voor de wijze waarop pensioenfondsen ingaan op het beleid van het pensioenfonds en de risico's die het pensioenfonds bij de uitvoering van zijn taken loopt (alinea 610.401 t/m 610.405).

Aanbevolen wordt om een beleidsmatige toelichting op de aanwezige risico's en het daarop gerichte beleid op te nemen in het jaarverslag en kwantitatieve en kwalitatieve toelichtingen op de posten in de balans op te nemen in de jaarrekening. Daarnaast wordt in RJ 610 vermeld,

¹ Het gedragstoezicht wordt uitgevoerd door de Autoriteit Financiële Markten.

² De Nederlandsche Bank, FIRM-handboek, 2005.

³ Pensioenfederatie, Handreiking integraal risicomanagement voor pensioenfondsen, 2012.

dat voor zover niet anders is aangegeven, de relevante bepalingen van titel 9 Boek 2 BW, het Besluit actuele waarde en de andere hoofdstukken van de bundel met richtlijnen van toepassing zijn. Onder andere in Richtlijn 290 'Financiële Instrumenten' (hierna: RJ 290) wordt specifiek ingegaan op verslaggeving en toelichting op het gebied van beleggingen.

Vergelijking jaarverslagen

De beschreven relevante wet- en regelgeving hebben wij gebruikt voor de vergelijking van de geselecteerde jaarverslagen. We hebben de jaarverslagen 2012 van de tien grootste bedrijfstakpensioenfondsen en de tien grootste ondernemingspensioenfondsen vergeleken. Deze vergelijking is gemaakt voor de kwantitatieve toelichtingen in de risicoparagraaf als onderdeel van de toelichting op de jaarrekening en de kwalitatieve toelichtingen op de risico's en het risicobeleid in het jaarverslag. Wij hebben ons hierbij gericht op de wijze waarop pensioenfondsen verantwoording hebben afgelegd over de verschillende risico's. De resultaten van deze vergelijking worden hierna weergegeven.

Jaarverslag

Op één na vermelden alle pensioenfondsen in het jaarverslag het beleid voor de beheersing van risico's. De mate waarin dit in het jaarverslag wordt toegelicht en de wijze waarop dit gebeurt, verschilt uiteraard. In sommige jaarverslagen van pensioenfondsen wordt ingegaan op integraal risicomanagement, waarbij dit ook een afzonderlijk hoofdstuk is in het jaarverslag. Daarbij wordt dan niet alleen ingegaan op risico's, maar ook op het beleid van het pensioenfonds, de wijze waarop risicomanagement wordt ingevuld en de wijze waarop continue risicobijsturing plaatsvindt.

Van de twintig pensioenfondsen vermelden er zeventien in het jaarverslag dat zij een framework toepassen voor het risicobeheer. Bij negen van deze zeventien pensioenfondsen betreft dit een aanpak gebaseerd op FIRM en in de andere acht jaarverslagen wordt de toepassing van COSO/ERM genoemd of is geen risicobeheersingssysteem vermeld. Gezien het belang van een framework, hadden wij op dit punt een hogere score verwacht.

In andere jaarverslagen van pensioenfondsen is informatie over risicomanagement verspreid door het jaarverslag heen opgenomen of wordt alleen ingegaan op specifiek genoemde risico's. Op welke risico's in de jaarverslagen wordt ingegaan verschilt, zo blijkt uit de vergelijking. De meeste van de twintig pensioenfondsen vermelden in het jaarverslag de risico's die ook voor de S-toets in de jaarrekening van toepassing zijn.

Zoals hiervoor in het model van FIRM is beschreven, worden pensioenfondsen ook geconfronteerd met niet-financiële risico's, zoals systeemrisico, bestuursrisico, IT-risico, juridisch risico en uitbestedingsrisico. In de meeste van de twintig jaarverslagen wordt ingegaan op dergelijke risico's, maar de diepgang en de keuze van de risico's waarop wordt ingegaan, verschilt.

Handreiking integraal risicomanagement

Ondanks de in 2012 gepubliceerd handreiking, valt op dat bij slechts één van de geselecteerde twintig jaarverslagen wordt gerefereerd aan deze handreiking van de Pensioenfederatie. Omdat in de populatie de grootste pensioenfondsen van Nederland zijn opgenomen, hadden wij ook hier een hoger aantal verwacht.

Jaarrekening

Op één jaarverslag na is in alle verslagen een toelichting op en een specificatie van de berekening van het vereist eigen vermogen, de 'S-toets', opgenomen. In deze jaarverslagen is vervolgens ook een toelichting opgenomen op de betreffende risico's. Een aantal pensioenfondsen heeft naast de standaardrisico's (S1 tot en met S6) ook de andere risico's uit het standaardmodel (S7 tot en met S9) gekwantificeerd en/of benoemd of heeft een aanvullend risico op het standaardmodel opgenomen.

Bij alle twintig geselecteerde jaarverslagen is in een bepaalde vorm een toelichting op de regioverdeling van de beleggingen en/of de samenstelling van de betreffende beleggingscategorie opgenomen. Ook is in alle twintig jaarverslagen een specifieke toelichting opgenomen op ofwel de vastrentende waardenportefeuille, ofwel de kredietwaardigheid (op basis van creditrating), ofwel de looptijd.

⁴ Enterprise Risk Management (ERM) model van The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2004.



In de toelichting op de jaarrekening hebben wij geconstateerd dat bij zestien van de twintig pensioenfondsen een indeling van de beleggingen naar marktwaarde is opgenomen (level 1, 2, 3-indeling). Deze indeling volgt uit RJ 290, waarbij op basis van de marktwaardebepaling inzicht wordt gegeven in de wijze waarop de waardering van de betreffende beleggingen tot stand komt.

Op basis van de hiervoor genoemde toelichtingen wordt mede invulling gegeven aan de verantwoording over de wijze waarop pensioenfondsen voldoen aan de 'prudent person'-regel.

Actueel

Onderzoek DNB

Eind augustus 2013 heeft DNB een brief naar alle pensioenfondsen verstuurd naar aanleiding van een onderzoek bij 25 pensioenfondsen naar de afdekking van het renterisico. De focus in dit onderzoek lag op de invulling van de risicobeheersing door pensioenfondsen. DNB heeft hierbij geconcludeerd dat de sector de nodige stappen heeft gemaakt, maar dat er nog verdere verbetering van de beheersing van het renterisico noodzakelijk is.

Code Pensioenfondsen

In september 2013 is de Code Pensioenfondsen definitief geworden. Deze Code is opgesteld door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid, die hiermee normen formuleren voor goed pensioenfondsbestuur. De Code treedt in werking per 1 januari 2014 en is wettelijk verankerd. Een van de in de Code opgenomen principes heeft betrekking op integraal risicomanagement en is als volgt geformuleerd:

"Het bestuur definieert een passende risicostrategie en een passend risicobeleid, inclusief de risicobereidheid. Het bestuur actualiseert deze strategie en dit beleid periodiek. Het communiceert hierover met alle belanghebbenden."

Van pensioenfondsen wordt verwacht dat zij de Code naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'-beginsel. Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code

toepast of in het jaarverslag motiveert waarom het een norm (nog) niet (volledig) toepast.

Conclusies

De afgelopen jaren hebben pensioenfondsen stappen gemaakt om transparant inzicht te geven in risico's. Er worden over het algemeen veel toelichtingen opgenomen, zowel in het jaarverslag als in de jaarrekening. Met name in de jaarverslagen verschillen de manieren waarop de toelichtingen worden vormgegeven en in sommige jaarverslagen worden ze verspreid weergegeven. Hierdoor is het niet eenvoudig een eenduidige vergelijking te maken.

In de jaarrekening is de toelichting op de kwantitatieve berekening van de risico's over het algemeen inzichtelijk en transparant. Ten aanzien van de risico's van beleggingen blijft een aantal pensioenfondsen nog achter, waardoor op deze onderdelen het jaarverslag onvoldoende transparant is naar de deelnemers.

Ten slotte


Risicomanagement blijft een actueel thema. Wij verwachten dat dit onderwerp, mede gezien de ontwikkelingen in 2012 en 2013, de komende jaren op de agenda zal blijven staan van veel pensioenfondsbesturen. Vooral de inrichting, uitvoering en herijking van integraal risicomanagement zijn hierbij belangrijke vraagstukken. Ook de operationele ontwikkelingen waar pensioenfondsen mee te maken hebben, zoals de invoering van nieuwe pensioenregelingen per 1 januari 2015, spelen hierbij een rol. Belangrijk voor effectief integraal risicomanagement is dat wordt omgeschakeld van reactief en terugkijken naar proactief en vooruitkijken en dat pensioenfondsen transparant verantwoording afleggen over hun risicomanagement.

Jan de Graaf

Audit

jandegraaf@deloitte.nl





Pensioenwereld
in afwachting
van nieuw
fiscaal kader

Op 8 oktober 2013 heeft de Eerste Kamer twee wetsvoorstellen van het kabinet voor de aanpassing van het fiscaal kader voor pensioenen vanaf 1 januari 2015 behandeld. De behandeling van de wetsvoorstellen is door forse kritiek van de Eerste Kamer op verzoek van de verantwoordelijke staatssecretarissen Weekers en Klijsma aangehouden, zoals dat heet. In normaal Nederlands houdt dat in, dat Weekers en Klijsma teruggaan naar de tekentafel om de bestaande wetsvoorstellen aan te passen.

Kritiek op wetsvoorstellen

Uitgangspunt van het kabinet was om de fiscaal gefaciliteerde toegestane pensioenopbouw vanaf 2015 flink te verlagen om zo een ingeboekte bezuiniging voor de schatkist van jaarlijks € 3 miljard te kunnen verwezenlijken. Dat voor deze plannen in de Eerste Kamer geen meerderheid is gevonden, mag geen verrassing heten. Al snel na de lancering van de wetsvoorstellen ‘Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen’ en ‘Wet pensioenaanvullingsregelingen’ eerder dit jaar waren oppositiepartijen, Raad van State, sociale partners en pensioenuitvoerders buitengewoon kritisch over de inhoud daarvan. Daarom is het onbegrijpelijk en naïef dat Weekers en Klijsma toch getracht hebben beide wetsvoorstellen door de Eerste Kamer te loodsen. Want eerlijk is eerlijk: een groot deel van de kritiek was terecht. Zo had het kabinet met de voorgenomen aanpassing van het fiscaal kader al een besparing ingeboekt van rond de € 3 miljard. Gemakshalve ging het kabinet er hierbij aan voorbij dat niet de overheid, maar de sociale partners de hoogte van de pensioenpremies vaststellen. Er is dus geen enkele garantie dat de aanpassing van het fiscaal kader ook daadwerkelijk leidt tot een besparing voor de schatkist.

Een ander terecht punt van kritiek is dat de effecten van de aanpassing van het fiscaal kader met name door jongeren gevoeld zullen worden door de lagere toegestane toekomstige pensioenopbouw. De vraag is of jongeren door de voorgenomen inperking van het fiscaal kader überhaupt nog wel in staat zullen zijn een

fatsoenlijk pensioen op te bouwen. Tevens zou een aantal Eerste Kamerfracties het onacceptabel vinden dat de pensioenopbouw wordt versoerd zonder dat daar de garantie van lagere pensioenpremies tegenover staat. Een derde punt van kritiek betreft de zogenoemde excedentregeling. De algehele consensus is dat deze regeling van weinig toegevoegde waarde is. Zo kan een deelnemer met een modaal salaris van € 30.000 hierdoor jaarlijks circa € 17 extra aan ouderdomspensioen opbouwen. Bovendien zou de regeling waarschijnlijk complex en kostbaar zijn geweest, omdat voor de uitvoering ervan aparte administratiesystemen zouden moeten worden opgetuigd.

De forse kritiek vanuit de Eerste Kamer op de plannen is inmiddels ook voor de betrokkenen op het pensioendossier niet zonder gevolgen gebleven. De verantwoordelijke ministers Dijsselbloem en Asscher hebben de regie over de onderhandelingen met de oppositiepartijen over het pensioendossier van de staatssecretarissen Weekers en Klijsma overgenomen. Gegeven de complexiteit van het onderwerp en de diepe emoties die altijd gepaard gaan met discussies rondom pensioen, is het eigenlijk onbegrijpelijk dat de beide ministers niet vanaf het begin persoonlijk betrokken zijn geweest.

Gevolgen voor werkgevers en werknemers

Ondertussen zijn werkgevers en werknemers verre van gebaat bij de voortdurende onzekerheid ten aanzien van de fiscale kaders voor pensioenen. Door alle ontwikkelingen rondom het thema, zoals de



toegenomen levensverwachting en de malaise op de financiële markten, is pensioen inmiddels een beladen onderwerp geworden. Sociale partners steken dan ook veel tijd en energie in het onderhandelen over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Anticiperend op de verwachte verdere versoering van het fiscaal kader in 2015 hebben zij veelal ook veel tijd en energie gestoken in het zoeken naar pensioenoplossingen voor de langere termijn. Vanwege de verwachte versoering van de fiscale ruimte werd daarbij ook gekeken naar oplossingen buiten de pensioensfeer. Daarbij kan gedacht worden aan een compensatie in de salarissfeer of op het gebied van andere arbeidsvoorwaarden.

Waarschijnlijk onbedoeld stipt het kabinet een interessant punt aan: wie bepaalt nu wat een redelijke pensioenambitie is?

Dit geeft al aan dat de voorgenomen aanpassing in het fiscale kader voor pensioenen een impact heeft die verder reikt dan de pensioentoezegging alleen. Ook de invulling van andere arbeidsvoorwaarden wordt hierdoor geraakt. Dit bemoeilijkt de taak waarvoor sociale partners zich gesteld zien: het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden in een veranderend speelveld van wet- en regelgeving. Voor het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn sociale partners gebaat bij een overheid die duidelijke fiscale spelregels vaststelt. Nu de onzekerheid ten aanzien van het fiscale kader voor pensioenen voortduurt, zullen sociale partners voorlopig geen afspraken maken over de pensioentoezegging en, door de onderlinge verwevenheid, overige arbeidsvoorwaarden vanaf 2015.

Hoe nu verder?

Hoewel het te voorzien was dat de Eerste Kamer niet akkoord zou gaan met het voorgestelde fiscale kader voor pensioenen vanaf 2015, maakt dat de vraag wat het kabinet nu aan moet met het pensioendossier niet minder urgent. Dat het kabinet er verstandig aan doet voor voldoende draagvlak te zorgen in de Tweede en Eerste Kamer voordat een aangepast wetsvoorstel wordt ingediend, is uiteraard een open deur. Daarnaast dient het kabinet er rekening mee te houden dat sociale partners onderhandelingstijd nodig hebben om aangepaste fiscale spelregels om te zetten in afspraken over pensioen en overige arbeidsvoorwaarden. Vervolgens hebben pensioenuitvoerders weer doorlooptijd nodig om de benodigde aanpassingen in pensioenregelingen administratief en juridisch te verwerken. Met het oog op deze doorlooptijd dient ruim voor 1 januari 2015, uiterlijk in het eerste kwartaal van 2014, duidelijkheid verschaft te worden over het fiscaal kader voor pensioenen vanaf 2015.

Maar wat misschien nog wel belangrijker is, en waar het tot nu toe aan heeft ontbroken, is dat het kabinet de contouren voor een aangepast fiscaal kader voor pensioenen zou moeten koppelen aan een heldere toekomstbestendige pensioenvisie. Toekomstbestendig, omdat niemand in Nederland erop zit te wachten om ieder jaar nieuwe afspraken te moeten maken over de inhoud van de pensioentoezegging.

De wijzigingen in de fiscale spelregels voor 2014 kon het kabinet nog verdedigen vanuit de gedachte dat het niet meer dan redelijk is dat we met zijn allen wat langer blijven werken, omdat we naar verwachting ook langer blijven leven. Waar het tot en met 2013 binnen het Witteveenkader voor een werknemer mogelijk was om in 35 jaar 70% van het laatstverdiende salaris aan pensioen op te bouwen, kan deze pensioenambitie ook met de fiscale spelregels voor 2014 gehaald worden indien een werknemer hiervoor 37 jaar werkt.

Bij de voorgestelde wijzigingen voor 2015 is de pensioenambitie echter flink naar beneden bijgesteld. Uitgangspunt is dat werknemers bij veertig dienstjaren tot 70% van hun gemiddelde salaris aan pensioen kunnen opbouwen. Een flinke versoering dus ten opzichte

van de huidige pensioenambitie. Volgens het kabinet valt dit te billijken, omdat ook een pensioen van 70% van het gemiddelde salaris voldoende is. Waarschijnlijk onbedoeld stipt het kabinet een interessant punt aan: wie bepaalt nu wat een redelijke pensioenambitie is? In een land waar het een traditie is dat sociale partners hiervoor verantwoordelijk zijn, zien we nu een kabinet dat op de stoel van sociale partners gaat zitten. Geen wonder dat sociale partners dit spelletje van het kabinet niet wensen mee te spelen en hebben aangegeven dat de pensioenpremies niet verlaagd zullen worden. Zij torpederen daarmee één van de belangrijkste argumenten van het kabinet tot aanpassing van het fiscale kader. Om tot een nieuw fiscaal kader voor pensioenen te komen zouden de volgende stappen doorlopen moeten worden.

Ten eerste zouden belanghebbenden (sociale partners en de politiek) discussie moeten voeren over wat wij in Nederland een maatschappelijk verantwoord pensioenniveau vinden. Deze discussie hoeft niet heel ingewikkeld te zijn, want in feite volstaat het om antwoord te vinden op een aantal kernvragen: hoe hoog zou een pensioenuitkering minimaal moeten zijn? Moet dit minimale pensioen een bepaald percentage van het laatstverdiende loon zijn, van het gemiddelde loon of geheel anders worden vastgesteld, bijvoorbeeld als een bepaald minimum bedrag?

Als tweede stap dienen belanghebbenden consensus te bereiken over de vraag welke partij verantwoordelijk is voor het dragen van pensioengerelateerde risico's. Zouden dat de werkgevers of werknemers moeten zijn, of wellicht beide gedeeltelijk? Binnen het huidige Witteveenkader staat de toezegging van een gegarandeerde pensioenaanspraak centraal, wat in beginsel impliceert dat werkgevers pensioengerelateerde risico's dragen. Immers, bij het toezeggen van een pensioenaanspraak is de hoogte van de financiering hiervan, en dus de druk van de aftrekbaarheid van betaalde pensioenpremies op de schatkist, lastig te voorspellen. Bij lage markttrentes zal de benodigde pensioenpremie voor het garanderen van een bepaalde pensioenaanspraak immers hoger zijn dan bij hogere rentes.

Met het doorlopen van deze twee stappen moet voldoende draagvlak gecreëerd worden voor de

contouren van een maatschappelijk verantwoorde en toekomstbestendige pensioenambitie.

Als laatste stap dient het parlement dan nog te beslissen in hoeverre en op welke wijze de overheid de aldus gedefinieerde pensioenambitie fiscaal wenst te faciliteren. Binnen de huidige systematiek van het Witteveenkader loopt de staat belastingopbrengsten mis, doordat opgebouwd pensioenvermogen is vrijgesteld van belastingheffing in box 3. Daarnaast moet de staat langer wachten op de belastingopbrengsten, doordat de omkeerregel van toepassing is voor fiscaal gefacilieerde pensioenregelingen: er wordt geen belasting in box 1 geheven in het jaar waarin een werknemer een pensioenaanspraak opbouwt, maar pas op het moment dat het opgebouwde pensioen tot uitkering komt. Het gevolg hiervan is niet alleen uitgestelde belastingheffing, maar veelal ook lagere belastingheffing, doordat vanaf pensioneren lagere belastingtarieven van toepassing zijn. Daar staat wel tegenover dat er ook meteen belasting wordt geheven over het behaalde rendement in de pensioenregeling. De staat loopt in sommige gevallen zelfs het risico van het volledig mislopen van belastingheffing indien een werknemer na zijn pensioneren besluit te emigreren. Om de druk van gefaciliteerde pensioenregelingen op de schatkist op kortere termijn te verminderen zou de overheid de systematiek van fiscale facilitering kunnen aanpassen. Daarbij zou overwogen kunnen worden om de werking van de omkeerregeling af te schaffen of te beperken tot een bepaald salarisniveau.

Welke richting het kabinet ook besluit op te gaan, Nederland is gebaat bij tijdige duidelijkheid over een nieuw fiscaal kader voor pensioenen dat aansluit bij een pensioenambitie die maatschappelijk verantwoord wordt geacht.

Robert-Jan Hamersma
Pension Advisory
rhamersma@deloitte.nl

Joep van Loon
Pension Advisory
jvanloon@deloitte.nl



Een nieuw FTK: STILSTAND OF VOORUITGANG?

Het financieel toetsingskader voor pensioenfondsen (hierna: FTK) maakt de laatste tijd veel ontwikkelingen door. Het gaat daarbij niet alleen om discussies over de te hanteren rekenrente, maar ook over het FTK als geheel. In juli heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Jetta Klijnsma, ter consultatie het voorontwerp voor de herziening van het FTK naar de Tweede Kamer en marktpartijen gestuurd. Zowel pensioenfondsen als andere belanghebbenden, zoals verzekeraars en adviseurs, hebben hierop gereageerd. Naar aanleiding daarvan heeft Klijnsma op 1 oktober aangegeven het wetsontwerp drastisch te gaan aanpassen, voordat zij het gaat indienen bij de Tweede Kamer. De bedoeling is dat het aangepaste wetsvoorstel voor de kerst wordt ingediend. Dit artikel gaat over het voorontwerp, de reacties daarop en de weg die Klijnsma is ingeslagen om het Nederlandse pensioenstelsel toekomstbestendig te maken. ►



Reëel contract

In het voorontwerp van Klijnsma voor een nieuw FTK van juli 2013 kunnen pensioenfondsen kiezen tussen twee pensioencontracten: het nominale contract, min of meer zoals dat nu bestaat, en het reële contract. In het vernieuwde nominale contract wordt de gedempte premie afgeschaft, zodat 'harde' afspraken beschermd kunnen worden en in het reële contract staan waardevaste aanspraken centraal, waar tegenover staat dat deze waardevaste aanspraken wel mee kunnen 'ademen' met de financiële markten en de levensverwachting.

Hoewel er op de praktische uitvoering van het nieuwe FTK het nodige aan te merken viel, was het reële contract in de basis vernieuwend

In het reële contract wordt uitgegaan van reële pensioenaanspraken, aanspraken die jaarlijks worden gecorrigeerd voor inflatie, waardoor de koopkracht behouden blijft. Om dit betaalbaar te houden gelden binnen dit reële contract lagere buffereisen en worden winsten en verliezen ten opzichte van het verwachte rendement via aanpassingsmechanismen verwerkt in de pensioenaanspraken. Hiermee ademen de pensioenaanspraken mee met de marktomstandigheden, al worden verliezen en winsten wel over een bepaalde periode (tot ongeveer tien jaar) uitgesmeerd, om te grote schokken te voorkomen.

Het op één na grootste pensioenfonds van Nederland, Pensioenfonds Zorg & Welzijn, heeft een doorrekening gemaakt van beide contractvormen. Hieruit is gebleken dat er, als gevolg van verliezen, binnen het reële contract substantieel vaker moet worden gekort op de

pensioenaanspraken dan binnen het nominale contract. De kortingen binnen het reële contract zijn wel kleiner dan bij het nominale contract. Uit deze doorrekening bleek dat cumulatief over een periode van tien jaar de totale korting binnen het reële contract lager uitvalt dan binnen het nominale contract.

Een dergelijk reëel contract kan het Nederlandse pensioenstelsel weer klaarmaken voor de toekomst. De communicatie rondom de pensioenaanspraken wordt complexer, maar ook eerlijker: de risico's die in het huidige kader al impliciet aanwezig zijn, worden expliciet gemaakt. Hiermee kunnen de pensioenfondsen een goed alternatief bieden voor beschikbare premierelaties bij bijvoorbeeld een premiepensioeninstelling (hierna: PPI). Er kan namelijk een deel van de solidariteit tussen deelnemers en generaties behouden blijven, zonder dat dit te veel eenrichtingsverkeer is van jongeren naar ouderen.

Obstakels

Het reële contract zoals dat in het voorontwerp was opgenomen, kent echter twee grote obstakels, zoals ook blijkt uit de reacties op het voorontwerp uit de markt: het reële contract is er slechts in één (extreme) vorm en de omzetting van bestaande aanspraken naar het nieuwe contract is risicovol.

Het reële contract is volgens veel partijen te extreem vormgegeven: er is slechts één vorm waarin de volledige prijsinflatie wordt gecompenseerd in de pensioenaanspraken. Hierdoor ontbreekt iedere nuance en kunnen bestaande afspraken, zoals indexaties op basis van looninflatie of juist met een lagere indexatieambitie, niet worden uitgevoerd onder dit nieuwe contract. Hierdoor zullen veel fondsen de overstap niet willen of kunnen maken.

Het nieuwe reële contract is pas echt effectief als de bestaande pensioenaanspraken ook omgezet worden naar dit nieuwe kader en daar zit het tweede obstakel. Omzetting zal in de meeste gevallen leiden tot lagere, maar reële (en dus waardevaste) aanspraken. De bestaande 'harde' nominale aanspraken worden omgezet naar 'zachte' reële aanspraken. Dit 'invaren'

van pensioenaanspraken is lastig, omdat in de huidige wetgeving, de Pensioenwet, de aanspraken hard zijn vastgelegd. Volgens de Pensioenwet kunnen pensioenaanspraken alleen gekort worden als er sprake is van een dekkingstekort én een kortetermijnherstelplan dit niet heeft opgelost. De bestaande rechten kunnen dus niet eenvoudig omgezet worden naar rechten die mee-ademen met de ontwikkelingen op de financiële markten en veranderingen van de levensverwachting, zoals in het reële contract.

Eén nieuw contract

Het feit dat in het voorontwerp de keuze wordt gegeven tussen twee totaal verschillende contracten wordt duidelijk niet gewaardeerd in de markt en dat heeft Klijsma opgepikt: ze gaat nu voor een enkel pensioencontract waarin de beste eigenschappen van beide contracten worden meegenomen. De vraag is echter: hoe gaat ze dit doen?

Hoewel er op de praktische uitvoering van het nieuwe FTK het nodige aan te merken viel, was het reële contract in de basis vernieuwend en dat kan een goede bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het Nederlandse pensioenstelsel. Wanneer men van tevoren duidelijke afspraken maakt over de risicodeling, dan kunnen alle belanghebbenden daar profijt van hebben. Het is immers niet realistisch om alle risico's bij de (oud-)werkgever neer te leggen. Risicodeling en solidariteit kunnen zorgen voor een goed en toekomstbestendig pensioenstelsel. Het andere uiterste is de individuele beschikbare premieregeling, waarbij alle risico's bij het individu komen te liggen.

Klijnsma geeft in haar brief van 1 oktober aan dat zij een spreidingsmethodiek wil toepassen voor financiële schokken, maar ze geeft tevens aan dat het korten van aanspraken een uiterst middel blijft. Dit laatste zou ervoor zorgen dat de problematiek omtrent het 'invaren' van bestaande aanspraken wordt omzeild, maar hoe dit samen kan gaan met de invoering van een spreidingsmethodiek voor schokken is nog niet duidelijk. Een ander belangrijk aandachtspunt wat naar voren kwam uit de consultatie is dat er een stabiele premiesystematiek wordt ingevoerd. Waar Klijsma in haar voorontwerp

voor het nominale contract nog pleitte voor afschaffing van de gedempte premie, is deze in haar follow-up weer helemaal terug. In deze systematiek wordt de premie gebaseerd op een 120-maandsgemiddelde rente, wat gezien de dalende rentes het afgelopen decennium voor de komende jaren een stijging van de premie zal betekenen. Deze stijging moet echter meer dan gecompenseerd worden door de aanpassing van het Witteveen kader per 2015, waarna alsnog een totale premieverlaging van € 6 miljard wordt verwacht.

Marktwaaarding

Tot slot wil Klijsma af van de afhankelijkheid van dagkoersen en toe naar een sturingsinstrumentarium dat gericht is op de lange termijn. Op dit moment worden er twee methoden toegepast om deze afhankelijkheid van dagkoersen te verminderen: de driemaandsmiddeling van de rekenrente en de Ultimate Forward Rate (hierna: UFR). In het voorontwerp van Klijsma wordt de driemaandsmiddeling van de rekenrente vervangen door een dekkingsgraadmiddeling over twaalf maanden. Dit is een flinke verbetering ten opzichte van de huidige situatie. Deze is ontstaan, doordat binnen de bestaande wetgeving alleen de rente kan worden gemiddeld om zo minder afhankelijk te zijn van de dagkoersen. Met een dergelijke middeling van de rekenrente worden echter de marktwaardeprincipes volledig losgelaten, met alle gevolgen van dien voor het risicomanagement van pensioenfondsen. Daarom is een middeling van de dekkingsgraden voor toezichtdoeleinden geschikter, waarbij het voor pensioenfondsen mogelijk moet blijven om gewoon de actuele dekkingsgraad aan te houden, zoals ook het Koninklijk Actuarieel Genootschap al aangaf in zijn reactie op de consultatie. Onze verwachting is dan ook dat Klijsma de driemaandsmiddeling van de rekenrente niet laat terugkomen in het nieuwe FTK.

De tweede methodiek betreft de UFR. Klijsma heeft in een eerder stadium een Commissie UFR ingesteld om advies te geven over de vaststelling van een UFR anders dan het vaste getal van 4,2%. Deze commissie adviseert terecht om de UFR af te leiden uit marktgegevens om willekeur en politieke inmenging uit te sluiten en risicomanagement mogelijk te maken. Zij stellen voor om de UFR te baseren op het 120-maandsgemiddelde van de

twintigjaars forwardrente en om deze in de extrapolatie van de curve vanaf looptijd twintig jaar geleidelijk de marktobservaties te laten vervangen. Hoewel er discussie zal blijven over het gebrek aan marktprijzen voor langere looptijden en de wijze waarop de curve wordt geëxtrapolerd, zorgt deze aanpassing naar onze mening voor een verbetering van de curve ten opzichte van de huidige situatie.

Stilstand of vooruitgang?

Het reële contract was een brug te ver voor de Nederlandse pensioenwereld. De noodzaak voor verandering is echter wel duidelijk en daarom pleit Klijnsma nu voor een tussenvorm tussen het (huidige) nominale contract en het reële contract, waarbij het beste uit beide werelden gecombineerd wordt. Dat laatste zal nog voor een flinke uitdaging zorgen: het behouden van korten als ultimum remedium en tegelijkertijd de invoering van aanpassingsmechanismen lijkt een contradictio in terminis, gezien de juridische problemen met het 'invaren' van bestaande rechten.

In hun 'Tilburgs menu' schetsen Lans Bovenberg en Theo Nijman zes aanbevelingen ('gerechten') die Klijnsma kan meenemen in het ontwerp van het nieuwe FTK op basis van een tussenvorm. Met deze nuttige (technische) aanbevelingen kan de weg die was ingeslagen met het reële contract behoorlijk worden vastgehouden. Vooral de aanbevelingen van een symmetrisch aanpassingsmechanisme financiële schokken (hierna: AFS) en transparantie over de risico's over de pensioenaanspraken zijn belangrijk. In onze opinie zou Klijnsma in elk geval deze twee aanbevelingen moeten laten terugkomen in haar uiteindelijke wetsvoorstel.

Cruciaal voor het voortbestaan van ons pensioenstelsel wordt echter de overgangsfase naar het nieuwe FTK. In hun kritiek op de aanbevelingen van Bovenberg en Nijman (FD van 28 oktober) geven Lex Hoogduin en Jan Snippe terecht aan dat de huidige dekkingsgraden een 'soepele' invoering van het nieuwe FTK in de weg staan en dat Bovenberg en Nijman hieraan voorbijgaan. De aanbevelingen van Bovenberg en Nijman richten zich namelijk op de 'going concern'-situatie. Met de huidige dekkingsgraden zal bij invoering van het nieuwe FTK bij veel pensioenfondsen het AFS direct in werking treden en

zal er gekort gaan worden. Dit kan leiden tot problemen met 'invaren' wanneer men wil vasthouden aan de huidige 'harde' aanspraken. Deze zaken dienen dus eerst opgelost te worden voordat we over kunnen naar een nieuw FTK. In haar brief van 1 oktober geeft Klijnsma echter aan dat "het korten van aanspraken het uiterste middel blijft" om zo te "voorkomen dat de perceptie van risico's rond het invaren (...) het vertrouwen (...) in het pensioenstelsel schaden". Hiermee lijkt zij toch aan de huidige (schijn)zekerheid van pensioenaanspraken te willen vasthouden, terwijl dat juist het manco is van ons huidige pensioenstelsel: de perceptie van een zekerheid die er niet is. Om het vertrouwen in het pensioenstelsel te herstellen, met name onder jongeren, dient men eerlijk te communiceren over de risico's en dient het FTK hierop aan te sluiten met een adequaat AFS. Kortten als een uiterste maatregel past daar naar onze mening niet bij.

Het is nu een kwestie van doorzetten, beseffen dat onze pensioenen niet gegarandeerd zijn en dat een gezonde solidariteit en risicodeling cruciaal zijn voor het voortbestaan van ons pensioenstelsel. Alleen als bepaalde zekerheden worden losgelaten in het nieuwe FTK en bestaande aanspraken hier ook onder komen te vallen, kan sprake zijn van vooruitgang. Ons advies aan Klijnsma is dat zij voor die weg kiest en niet voor stilstand door vast te houden aan (schijn)zekerheden, want stilstand betekent achteruitgang en mogelijk het einde van ons pensioenstelsel.

Jurgen Spieker

Pension Advisory
jspieker@deloitte.nl

Evert van der Steen

Audit - Financial Risk Management
evandersteen@deloitte.nl

Het behouden van korten als ultimum remedium en tegelijkertijd de invoering van aanpassingsmechanismen lijkt een contradictio in terminis

Colofon

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

Redactie

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

Contactadres

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

Deloitte Communicatie, BCCR

Eindredactie

Paulina Damen, Willemstad

Interview

Vincent Peeters

Ontwerp

Brand, Communications & Corporate
Social Responsibility

Fotografie

Sabine Bison, Bisoeder Producties
Rotterdam

Aan dit nummer werkten mee

Reynout Burgers, Jan de Graaf, Carina
Houwen, Sebastiaan de Leeuw den
Bouter, Joep van Loon, Pieter Platteel,
Jurgen Spieker en Evert van der Steen

Drukwerk

Tuijtel, Hardinxveld-Giessendam

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.

FSI value

Smaak geven aan kennis en expertise



Wilt u snel en eenvoudig op de hoogte blijven van wat er speelt binnen de pensioensector? Dat kan met FSI value, hét online platform met waardevolle kennis en ervaring voor de financiële sector.

Thema's uit de markt

Op FSI value geeft Deloitte haar visie op drie belangrijke thema's; regelgeving, groei en operational excellence. Via actuele publicaties en artikelen delen wij graag onze kennis met u.

Ga naar: www.deloitte.nl/fsivalue

