

Wat betekent het pensioenakkoord voor de governance van pensioenfondsen?

Het kabinet heeft de ambitie om met ingang van 2022 het wettelijk kader omtrent het pensioenakkoord gereed te hebben. In zijn brief van 7 oktober 2019 aan de Tweede Kamer heeft minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de planning en uitwerking van het akkoord geschetst. De uitwerking van het nieuwe fiscaal kader en de vernieuwing van het nieuwe tweedepijlerpensioen worden naar verwachting voor de zomer van 2020 opgeleverd in de vorm van een hooflijnennotitie. In dit artikel verken ik of de mogelijke wijzigingen van het pensioenstelsel ook zullen of moeten leiden tot wijzigingen in de governance van pensioenfondsen.

■ VERNIEUWING TWEDEPIJLERPENSIOEN

Het tweedepijlerpensioen wordt onder andere vernieuwd door de introductie van een nieuw fiscaal kader, en twee nieuwe contracten, die zoals de minister in zijn brief van 5 juni 2019 schrijft, de bestaande pensioencontracten vervangen.

Het fiscale kader wordt zoals gezegd vernieuwd en voor alle pensioenregelingen gelijk. De premie wordt het uitgangspunt. Alle pensioencontracten worden fiscaal begrensd op één fiscaal maximale premie, te weten 27% van de pensioengrondslag voor de opbouw van het ouderdompensioen en het partnerpensioen na de pensioendatum, en exclusief de premie voor het partnerpensioen (op risicobasis) vóór de pensioendatum, de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen. Het huidige onderscheid tussen de fiscale behandeling van de uitkeringsovereenkomst en de premieovereenkomst, waarbij bij de uitkeringsovereenkomst veel meer premie kan worden ingelegd dan bij een premieovereenkomst, verdwijnt hiermee.

Afschaffing doorsneepremiesystematiek

De doorsneesystematiek wordt afgeschaft. Een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie wordt het uitgangspunt, waardoor deelnemers een opbouw krijgen die past bij de betaalde premie. Dit heeft gevolgen voor alle pensioenovereenkomsten. Bij de uitkeringsovereenkomsten brengt de afschaffing van de doorsneesystematiek de jaarlijkse pensioenopbouw op iedere leeftijd meer in lijn met de premie-inleg. Omdat de premie-inleg van jongeren langer kan renderen, leidt ze tot een relatief hogere pensioenopbouw op jongere leeftijd ten opzichte van de pensioenopbouw op oudere leeftijd. Daarmee vervalt de solidariteit op dit punt tussen de verschillende generaties. Op dit moment is binnen de uitkeringsovereenkomsten de pensioenopbouw immers gelijk, ongeacht de leeftijd. Afschaffing van de doorsneesystematiek voorkomt dat deelnemers die maar een deel van hun werkzame leven aan de pensioenregeling deelnemen, voordeel of nadeel ondervinden. Nadeel bijvoorbeeld wanneer ze op het moment dat ze zouden gaan profiteren van de solidariteit tussen generaties overstappen naar een werkgever met een andersoortige pensioenregeling of omdat ze zzp'er worden.

Maar ook premieovereenkomsten moeten worden aangepast. Deze kennen op dit moment namelijk meestal een directe relatie tussen de hoogte van de premie-inleg en de leeftijd van de deelnemer vanwege de zogeheten leeftijdsafhankelijke fiscale staffels. Deze regelingen zullen ook over moeten naar één leeftijdsafhankelijke, vlakke premie voor iedere deelnemer.

Deze transitie heeft dus gevolgen voor alle werknemers die momenteel pensioen opbouwen. De Sociaal-Economische Raad (SER) en het kabinet geven aan



Monica Swalef

Mr. M. Swalef is managing partner, senior pensioenjurist en opleider bij Swalef, en arbiter¹

¹ Van de hand van de auteur zijn tevens de boeken *Wet versterking bestuur pensioenfondsen, voor als je het precies wilt weten* (editie 2019) en *Best Practices & Trends Governance Pensioenfondsen* (2019).

dat deze overgang evenwichtig dient te verlopen en dat er op voorhand duidelijkheid moet worden verschaft over wat de deelnemer kan verwachten.

Twee nieuwe contracten

Naast de nieuwe premiesystematiek komen er twee pensioencontracten waaruit sociale partners kunnen kiezen, te weten het ambitiecontract en de verbeterde premiereregeling.

Het ambitiecontract (nieuw!)

In dit contract worden in de opbouwfase met de ingelegde premie direct voorwaardelijke pensioenaanspraken ingekocht. Beleggingsrisico's worden meteen vanaf deze inkoop collectief gedeeld tussen alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden. De nominale zekerheid wordt losgelaten en het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV) wordt 100% in plaats van de huidige circa 104,3%. Boven het MVEV wordt sneller geïndexeerd en daaronder wordt sneller gekort, met een spreidingsmogelijkheid van maximaal tien jaar.

De verbeterde premiereregeling

De verbeterde premiereregeling zoals die sinds 2016 bestaat, met daarin de mogelijkheid van doorbeleggen na de pensioendatum, wordt ook toegankelijk gemaakt voor bedrijfstakpensioenfondsen. Daarnaast wordt de risicodeling uitgebreid. In de opbouwfase is er in de eerste jaren, net als in de huidige premiereregelingen, geen collectieve risicodeling en wordt er een persoonlijk pensioenvermogen opgebouwd. De collectieve risicodeling begint in de laatste tien jaar voor pensioering; vanaf dat moment is het mogelijk het persoonlijk pensioenvermogen geleidelijk in het collectief vermogen in te brengen waarmee vervolgens voorwaardelijke pensioenaanspraken worden ingekocht. Ook kan er voor worden gekozen om het persoonlijk pensioenvermogen pas op de pensioendatum in te brengen en op dat moment voorwaardelijke pensioenaanspraken in te kopen. In het collectief vermogen delen pensioengerechtigden beleggingsrisico's en sterfterisico's (lang- en kortleven) met elkaar en worden schokken (positief en negatief) over maximaal tien jaar gespreid.

In beide contracten blijft het uitgangspunt om pensioenaanspraken te blijven waarderen op basis van de risicovrije marktrente.

Kostendekkende premie

De huidige mogelijkheid bij pensioenfondsen tot demping van de kostendekkende premie op basis van een prudent verwacht rendement verdwijnt. Dit be-

tekent concreet dat binnen pensioenfondsen die thans gebruikmaken van premiedemping, voor dezelfde pensioenopbouw meer premie moet worden betaald, ofwel dat wordt vastgehouden aan dezelfde premie en er dus minder pensioen kan worden opgebouwd.

■ GOVERNANCE PENSIOENFONDSEN

Duidelijk is dat in het nieuwe pensioenstelsel alle risico's bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden komen te liggen, zowel in het ambitiecontract als in de verbeterde premiereregeling. Heeft dit ook invloed op de governance van pensioenfondsen? Om deze vraag te kunnen beantwoorden beschrijf ik hierna eerst de belangrijkste governanceregels voor pensioenfondsen, maar ook voor de andere pensioenuitvoerders.

De governance van pensioenfondsen is belegd in de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp) die per 1 juli 2014 volledig in werking is getreden, in de Code Pensioenfondsen 2018 en in lagere wetgeving. Het doel van de Wvbp was de deskundigheid van het pensioenfondsbestuur te verbeteren, het intern toezicht te versterken en een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers tot stand te brengen. Door de ruimere mogelijkheden om deskundigen op te nemen in het bestuur, de instelling van een raad van toezicht en het verplicht opnemen van pensioengerechtigden in het paritaire bestuur bood de wet een basis voor een kwaliteitsverbetering van het pensioenfondsbestuur.

Met zijn brief van 8 maart 2018 heeft minister Koolmees de evaluatie van de Wvbp – uitgevoerd door Swalef en Regioplan – aan de Tweede Kamer gestuurd. Dat heeft geleid tot een beperkt aantal wijzigingen in vooral de Code Pensioenfondsen. Per 13 januari 2019 is de governance van pensioenfondsen wel uitgebreid door de invoering van drie sleutelfuncties, te weten:

- de risicobeheerfunctie;
- de interne auditfunctie; en
- de actuariële functie ten gevolge van de inwerking-treding van IORP II.

Net als op het intern toezicht, bestuurders en leden van belanghebbendenorganen moeten de sleutelfunctionarissen voldoen aan geschiktheidseisen zoals verankerd in de Beleidsregel Geschiktheid. Alleen leden van verantwoordingsorganen hoeven daar niet aan te voldoen.

■ VIJF BESTUURSMODELLEN

Pensioenfondsen kunnen sinds de invoering van de Wvbp kiezen uit drie paritaire modellen en twee onafhankelijke. Deze modellen betreffen:

- het dualistisch paritair model;
- het gemengd paritair model;
- het omgekeerd paritair model;
- het dualistisch onafhankelijk model;
- het gemengd onafhankelijk model.

Het gemengd model wordt ook wel *one tier board* genoemd. De overgrote meerderheid van de pensioenfondsen hanteert het traditionele paritaire model, waarbij ik zie dat steeds meer fondsen de overstap

De mogelijkheid bij pensioenfondsen tot demping van de kostendekkende premie op basis van een prudent verwacht rendement verdwijnt

maken naar het omgekeerd gemengd model. Door de komst van de APF'en zijn er ook meer onafhankelijke besturen. In alle drie de paritaire modellen is de pariteit dubbel geborgd, namelijk in het bestuur en in het verantwoordingsorgaan. In beide onafhankelijke modellen is de pariteit verankerd in het belanghebbendenorgaan. Het besturen van een one tier board vergt extra vaardigheden; in die modellen vindt immers het intern toezicht plaats *binnen* het bestuur (NUB). Het NUB en het uitvoerend bestuur (UB) vormen samen het bestuur.

Het kiezen voor een van de bestuursmodellen kan impact hebben op het pensioenresultaat. Van belang dus om er alles van te weten. Om dat voor iedere betrokkene bij pensioenfondsen makkelijk te maken heeft Swalef in de zomer van 2019 de tweede geheel herziene versie uitgebracht van het governanceboek 'Wet versterking bestuur pensioenfondsen, voor als je het precies wilt weten'. Voor een goed begrip volgt hierina een korte omschrijving van de bestuursmodellen.

Dualistisch paritair bestuursmodel

In het dualistisch paritair model bestaat het bestuur uit de vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en pensioengerechtigden (belanghebbenden) met de mogelijkheid om maximaal twee externe beroepsbestuurders toe te voegen. Met externe beroepsbestuurders worden bestuurders bedoeld die niet directe vertegenwoordigers zijn van de belanghebbenden bij het pensioenfonds, met andere woorden, die geen enkele binding hebben met het pensioenfonds. Het intern toezicht op dit paritaire bestuur wordt gehouden door een raad van toezicht of een visitatiecommissie. Laatstgenoemde is slechts toegestaan bij ondernemingspensioenfondsen met een belegd vermogen tot 1 miljard euro en bij ondernemings- en bedrijfstakpensioenfondsen die volledig herverzekerd zijn. Zowel de raad van toezicht als de visitatiecommissie bestaat uit drie onafhankelijke (externe) natuurlijke personen.

De raad van toezicht heeft net als de visitatiecommissie tot taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. De raad van toezicht is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en legt verantwoording af over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever, het belanghebbendenorgaan en in het bestuursverslag. De raad van toezicht staat het bestuur tevens met raad terzijde en heeft daarnaast een aantal belangrijke goedkeuringsrechten. De medezeggenschap en verantwoording is in dit model geregeld in het zogenoemde verantwoordingsorgaan (VO), waar vertegenwoordigers van de deelnemers en pensioengerechtigden zitting hebben. Ook de werkgever (of een vertegenwoordiging daarvan) kan deel uitmaken van het verantwoordingsorgaan als de werkgever of de deelnemers en pensioengerechtigden hiervoor kiezen.

Het VO heeft een aantal bij wet genoemde rechten. Zo heeft het over een aantal in de Pensioenwet genoemde onderwerpen adviesrecht, waarbij het be-

stuur het advies aan het VO vraagt op een zodanig tijdstip dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de te nemen besluiten. Daarnaast heeft het VO de bevoegdheid een oordeel te geven over het handelen van het bestuur aan de hand van het bestuursverslag, de jaarrekening en andere informatie, waaronder de bevindingen van het intern toezicht, over het door het bestuur gevoerde beleid, evenals over beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur daarop, bekendgemaakt en in het bestuursverslag opgenomen. Iedere deelnemer en belanghebbende kan daarom via de website van het pensioenfonds van dit oordeel kennis nemen.

In de Code Pensioenfondsen 2018, die deel uitmaakt van de lagere wetgeving, en als zodanig verplicht moet worden gevolgd (comply) tenzij onderbouwd wordt afgeweken (explain), is nu geregeld dat leden van het VO slechts kunnen worden ontslagen door het VO zelf en niet door het bestuur.

Gemengd paritair model

Het NUB en het uitvoerend bestuur (UB) samen vormen het bestuur. Het NUB bestaat uit ten minste drie onafhankelijke (externe) natuurlijke personen. Het UB bestaat uit de belanghebbenden met ook, net als in het dualistisch paritair model, de mogelijkheid om maximaal twee externe beroepsbestuurders toe te voegen. De medezeggenschap en verantwoording is in dit model identiek aan het paritaire model geregeld, dus ook belegd in het verantwoordingsorgaan.

Omgekeerd gemengd paritair model

Dit is het omgekeerde model van het hiervoor genoemde gemengd paritair model. Dat betekent dat het intern toezicht, het NUB, wordt gevormd door de belanghebbenden met de mogelijkheid om maximaal twee externe beroepsbestuurders toe te voegen. Het UB bestaat in dit model uit ten minste twee onafhankelijke (externe) natuurlijke personen. In dit bestuursmodel is daarnaast een onafhankelijk voorzitter verplicht en stelt het NUB verplicht een auditcommissie bedrijfseconomische aspecten en risicobeheer in, tenzij DNB daar ontheffing van verleent. Deze auditcommissie adviseert het NUB om zodoende voldoende *countervailing power* te kunnen bieden aan het UB. De auditcommissie is in ieder geval belast met toezicht op de risicobeheersing, het beleggingsbeleid en de financiële informatieverschaffing door het fonds. De medezeggenschap en verantwoording is belegd in het verantwoordingsorgaan.

Dualistisch onafhankelijk model

Het bestuur van dit model bestaat uit ten minste twee externe beroepsbestuurders. Net als in het dualistisch paritair model vormt de raad van toezicht of een visitatiecommissie het intern toezicht. In het belanghebbendenorgaan (BO), waarin de belanghebbenden zitting hebben, is de medezeggenschap en verantwoording van dit model geregeld. Het BO heeft een aantal adviesrechten, een aantal goedkeuringsrechten op belangrijke onderwerpen en een oordeelsvormende taak.

Gemengd onafhankelijk model

In dit model wordt zowel het UB als het NUB gevormd door onafhankelijke externe beroepsbestuurders/toezichhouders. Het NUB bestaat uit ten minste drie en het UB uit ten minste twee natuurlijke personen. Ook hier is de medezeggenschap en verantwoording geregeld in het BO.

Evenwichtige belangenafweging

Ongeacht welk bestuursmodel is gekozen, moeten bestuurders hun eigen deelbelang overstijgen en gezamenlijk de verschillende belangen evenwichtig afwegen krachtens art. 105, lid 2 PW.

■ OPDRACHTAANVAARDING

In art. 102a PW is bepaald dat het bestuur in overleg met de overige organen van het pensioenfonds – raad van toezicht en verantwoordingsorgaan, dan wel belanghebbendenorgaan – zorg draagt voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding van het pensioenfonds. Krachtens genoemd artikel gebruiken de organen van het pensioenfonds deze doelstellingen en beleidsuitgangspunten bij de toetsing van de opdrachtaanvaarding en bij de besluitvorming, de verantwoording, de

Naar mijn mening hoeft onder het pensioenakkoord de governance van pensioenfonds niet anders te worden ingericht

advisering en het toezicht binnen het pensioenfonds. Het bestuur zal voorafgaand aan de onderbrenging bij het pensioenfonds, op basis van een onafhankelijke en kritische afweging, moeten beoordelen of het bestuur de pensioenovereenkomst zoals sociale partners die zijn overeengekomen, inclusief het ambitieniveau van de toelagenverlening en de risicohouding die sociale partners beogen, daadwerkelijk kan uitvoeren. Het pensioenfondsbestuur doet dit met inachtneming van de wettelijke plicht tot evenwichtige belangenafweging. Als blijkt dat er sprake is van strijdigheid, mag het bestuur de afspraken van de caotafel niet accepteren. Ziet het bestuur geen onoverkomelijke bezwaren, dan kan het de opdracht aanvaarden. De opdracht zal onder het nieuwe pensioencontract dan ook opnieuw moeten worden verstrekt door sociale partners en aanvaard door het pensioenfonds, alvorens het nieuwe contract kan worden uitgevoerd door het pensioenfonds.

■ LEIDT HET PENSIOENAKKOORD TOT WIJZIGINGEN IN DE GOVERNANCE VAN PENSIOENFONDSEN?

Het pensioenakkoord creëert zoals het er nu naar uitziet per 1 januari 2022 twee nieuwe pensioencontracten, te weten het ambitiecontract en de verbeterde

premieregeling, beide met een leeftijdsonafhankelijke premie. Alle risico's liggen bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, te weten het renterisico, het beleggingsrisico en het langlevensrisico. Net zoals nu het geval is, zal de premie worden betaald door de werkgever en de deelnemers; per contract zal deze premieverdeling worden bepaald door sociale partners.

Omdat alle risico's in beide pensioencontracten bij de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden komen te liggen, is het naar mijn mening ook van belang dat deze belanghebbenden zelf in regie blijven over het pensioenresultaat. Dat doen ze in mijn visie, omdat ze via de governance-inrichting van pensioenfonds betrokken zijn en blijven. Immers, de pariteit is in alle bestuursmodellen geborgd, zij het in het ene model meer dan in het andere. Met die borging is ook de zeggenschap geborgd.

Naar mijn mening is het ook na invoering van het pensioencontract van belang dat daarnaast ook de werkgever betrokken is bij het pensioenfonds, en daarom wordt vertegenwoordigd in het pensioenfonds, ofwel via het belanghebbendenorgaan, ofwel via het bestuur. De werkgever betaalt immers in de regel meer dan de helft van de premie. Bovendien vind ik het van belang dat de vertegenwoordiger vanuit de werkgever – ook vanuit goed werkgeverschap – via het pensioenfonds invloed kan uitoefenen op een goede uitvoering van de pensioenovereenkomst. Werkgevers sluiten immers pensioenovereenkomsten met hun werknemers af om, wanneer zij zelf niet meer in hun inkomen kunnen voorzien – bij arbeidsongeschiktheid, overlijden en ouderdom – ervoor te zorgen dat er inkomen is voor de (gewezen) deelnemer, pensioengerechtigde en/of nabestaanden. Dat is het bestaansrecht van pensioen.

Natuurlijk is het, net als nu, cruciaal dat pensioenfonds worden bestuurd door geschikte bestuurders, en dat de medezeggenschaps/verantwoordingsorganen worden bemenst door geschikte leden, die deskundig zijn en over voldoende (bestuurlijke) competenties beschikken. Dat de geschiktheidseisen telkens toenemen is niet verwonderlijk in de complexe financiële wereld, waar pensioenfonds belangrijke actoren zijn. Verdere professionalisering door het toevoegen van professionals aan besturen, door het overstappen naar het omgekeerd gemengd model en door collectieve waardeoverdrachten van ondernemingspensioenfonds naar algemene pensioenfonds met onafhankelijke bestuurders zal daarom naar mijn verwachting nog wel even doorgaan.

Naar mijn mening hoeft de governance van pensioenfonds daarom niet anders te worden ingericht. Wat wel zal gebeuren – omdat alle risico's bij de deelnemers liggen – is dat de verplichtstelling onder druk zal komen te staan. Alleen bij verplichtgestelde pensioenfonds is het immers niet mogelijk om van pensioenuitvoerder te wisselen bij tegenvallende pensioenresultaten. Dat kan wel bij ondernemingspensioenfonds, algemene pensioenfonds, verzekeraars en PPI's. Of dat gebeurt? De tijd zal het leren. ●