

PENSIOENTHERMOMETER 2018

Hernieuwd vertrouwen in het pensioenstelsel?
Eerst alle kikkers de kruiwagen in.



HOUTHOFF

PENSIOENTHERMOMETER 2018

Hernieuwd vertrouwen in het pensioenstelsel?
Eerst alle kikkers de kruitwagen in

Amsterdam, 19 november 2018

Roland de Greef

Alexander van der Voort Maarschalk

Jacques Kröner

INHOUD

1. Wakkerligpunten	7
2. Governance	11
3. IORP II en AVG	13
4. Uitbestedingspartijen	15
5. Geschillen	16
6. Toekomst van het pensioenfonds	17
7. Toekomst van de sector	18
8. Hoe verder?	19
Bijlage I	20
Bijlage II	21
Contacts	24

Houthoff heeft onderzoek gedaan naar de belangrijkste trends in de pensioensector in het kader van het project *Pensioenthermometer 2018*. Daartoe heeft zij een aantal bestuurders en directeurs van zowel de grootste pensioenfondsen alsook van enkele middelgrote en kleinere spelers gevraagd naar hun visie op verschillende actuele onderwerpen. Ook is met enkele deskundigen op persoonlijke titel gesproken. Het ging in totaal om 13 pensioenfondsen, waaronder zowel bedrijfstakpensioenfondsen als ondernemingspensioenfondsen. Hun mening werd gevraagd over wat momenteel de belangrijkste issues ('wakkerligpunten') zijn voor het pensioenfonds of de sector, de governance van het pensioenfonds, de effecten van de IORP II-richtlijn, hun ervaringen met uitbestedingspartijen, belangrijke geschillen en de toekomst van het pensioenfonds en de sector.

Het gebrek aan vertrouwen werd door vrijwel iedereen genoemd. Pensioenfondsen vinden het steeds moeilijker om aan hun deelnemers uit te leggen, dat pensioenen niet worden geïndexeerd, terwijl de fondsen zelf goede rendementen maken. Opmerkelijk is dat vrijwel niemand van de geïnterviewden vindt dat het huidige stelsel grondig op de schop moet. Wel moeten pensioenfondsen zich blijven voorbereiden op veranderingen, zoals vergrijzing, flexibilisering van de arbeidsmarkt en afnemende bereidheid tot solidariteit tussen jongere en oudere werknemers. De kwaliteit van de dienstverlening van pensioenuitvoeringsorganisaties is een aandachtspunt voor veel pensioenfondsen, evenals de kwaliteit van de eigen dienstverlening en informatieverstrekking aan deelnemers.

1. WAKKERLIGPUNTEN

Ongeacht het type pensioenfonds (bedrijfstak- of ondernemingspensioenfondsen) en ongeacht de omvang van het pensioenfonds werd als 'wakkerligpunt' het meest genoemd: het gebrek aan vertrouwen van de deelnemers en het publiek in het algemeen in de pensioensector. Daarnaast werd – met name door grote pensioenfondsen – als belangrijk wakkerligpunt genoemd het gebrek aan kwaliteit en verandervermogen van externe pensioenuitvoeringsorganisaties.

VERTROUWEN

Het vertrouwen in de sector als geheel is te laag. De publieke opinie over pensioenfondsen is niet bijzonder goed. Het is niet goed uit te leggen waarom pensioenen worden gekort of niet worden geïndexeerd, terwijl pensioenfondsen meer geld hebben dan ooit tevoren. De communicatie met de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden is en blijft cruciaal en moet veel beter dan nu.

“Het is steeds moeilijker om uit te leggen dat we niet mogen indexeren terwijl we goede rendementen maken. Dat is niet goed voor het vertrouwen in de sector.”

Tegelijkertijd hebben pensioenfondsen zelf vertrouwen in het Nederlandse systeem. Dat behoort al jaren tot de beste ter wereld. Maar er is ook kritiek:

“Er is geen pensioensector: er is te veel diversiteit, iedereen doet het anders. De grootste fondsen (ABP en PGGM) zijn een buitencategorie en kunnen daarom geen voorbeeld zijn voor de sector.”

Juist nu het erop lijkt dat de sociale partners binnen de SER op een akkoord af lijken te gaan, geven veel fondsen aan dat zij een verandering van het stelsel niet zien zitten of stellen zich neutraal-afwachtend op.

“Voor stelselwijziging is het momentum voorbij.”

KWALITEIT EXTERNE PENSOENUITVOERINGSORGANISATIES

Positieve uitzonderingen daargelaten, waren verschillende pensioenfondsen kritisch over de kwaliteit van pensioenuitvoeringsorganisaties als administrateur. Er zijn vooral bedenkingen of men met de huidige ict-plafoms en de huidige kwaliteit van pensioenadministrateurs voldoende in staat zal zijn om goed en tijdig in te spelen op een meer individuele koers van het pensioenstelsel. Lastig is dat er niet veel onafhankelijke uitvoerders zijn die grote fondsen kunnen bedienen. Pensioenfondsen zouden de uitvoering eigenlijk zelf (weer) moeten gaan doen; het zogenaamde rezaffen staat weer op de agenda.

OVERIGE ISSUES

Andere ‘wakkerligpunten’ die werden genoemd betroffen onder meer de onvoorspelbaarheid van de regelgeving qua timing en impact, bijvoorbeeld wat betreft de rekenrente en de doorsneepremie. Daarnaast wordt ook als ‘regelgevingsrisico’ genoemd dat de onvoorspelbaarheid ten aanzien van wet- en regelgeving nog verder toeneemt doordat de externe toezichthouder zich op dat vlak soms een te grote rol aanmeet. Soms stelt DNB zeer gedetailleerde vragen waarvan beantwoording veel tijd en aandacht vergt, terwijl niet duidelijk is wat DNB met die antwoorden wil. Terugkoppeling van wat met de gegeven antwoorden gebeurt vindt niet of laat plaats.

“De realiteit is, dat fondsen zich moeten voorbereiden op meerdere toekomstscenario’s”

Voorts werd het vinden van geschikte bestuurders (met name op het vlak van vermogensbeheer) een aantal keren als wakkerligpunt genoemd. Het onderhouden van een goede relatie met sponsors en deelnemers werd ook als belangrijk aandachtspunt genoemd.

“Het is van groot belang te investeren in de relatie met je uitvoerder. Neem de tijd om elkaar echt te begrijpen.”

Overige wakkerligpunten die een enkele keer genoemd werden betroffen de implementatie van de IORP II richtlijn, de continuïteit van het 'eigen' pensioenfonds, de toekomst van het pensioenstelsel, ESG-factoren, het samenbrengen van investment beliefs en uitvoering van het vermogensbeheer, het toenemende aantal zzp-ers (zie ook onder paragraaf 7) en de in het systeem ingebakken belangenconflicten.

De implementatie van de IORP II-richtlijn en de continuïteit van het 'eigen' pensioenfonds werden vooral door de kleinere (T2) ondernemingspensioenfondsen genoemd. De toekomst van het pensioenstelsel werd slechts een enkele keer genoemd. Pensioenfondsen zijn hierover enigszins gelaten, omdat zij er weinig vertrouwen in hebben dat binnen de SER tot consensus gekomen zal worden. Het punt van de ingebakken belangenconflicten heeft hiermee te maken. Het werd weliswaar slechts één keer genoemd, maar het punt is toch interessant omdat het de basis van ons stelsel raakt. Met belangenconflicten wordt hier bedoeld dat het systeem dat wij in Nederland kennen en waarbij de sociale partners in het pensioendebat de lakens uitdelen, een intrinsiek belangenconflict tussen sociale partners enerzijds en de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden

anderzijds, in zich bergt. Want de belangen van werkgevers en werknemersorganisaties lopen niet altijd parallel met de belangen van de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Zo zijn werkgeversorganisaties primair gericht op de belangen van de leden-werkgevers en op het eigen belang van de werkgeversorganisatie en datzelfde geldt voor de werknemersorganisaties: zij zijn er primair voor de eigen (slinkende) achterban en de eigen organisatie en doorgaans niet voor niet-leden, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, waarvan in elk geval de laatstgenoemde groep geen lid is van een vakbond.

Veel van de hiervoor als *overige issues* aangemerkte wakkerligpunten zijn uiteindelijk ook van invloed op het vertrouwen in de sector. Zo zal een ict-platform voor pensioenadministratie dat niet is voorbereid op veranderingen in het pensioenstelsel of veranderende wetgeving, onherroepelijk tot een grotere foutmarge leiden en daarmee het vertrouwen in de sector verder kunnen uithollen. Datzelfde geldt voor een toenemend regelgevingrisico. Het voldoen aan ESG-factoren werd slechts éénmaal genoemd. Het in onvoldoende mate voldoen aan ESG-factoren kan reputatieschade opleveren en daarmee van invloed zijn op het vertrouwen in de sector.

2. GOVERNANCE

Vanouds kennen de fondsen een paritair organisatiemodel met een (verantwoordelijk) bestuur en – bij de grotere fondsen – vaak een bestuursbureau. Een beperkt aantal fondsen (met name ondernemingspensioenfondsen) is overgestapt naar een 'one-tier model', dat wil zeggen een monistisch omgekeerd gemengd model met niet-uitvoerende bestuursleden en onafhankelijke uitvoerende bestuursleden.

“Het voordeel van een one-tier model is onder andere dat de sponsor daarmee meer op afstand komt te staan.”

Sommige grote bedrijfstakpensioenfondsen overwegen alsnog de overstap naar het omgekeerd gemengd model omdat het paritair model inmiddels het omgekeerd gemengd model benaderd als gevolg van een toenemend aantal externe deskundige bestuursleden. De meeste pensioenfondsen hebben niettemin nog steeds een paritair model, vaak met een raad van toezicht (RvT). Zonder uitzondering zijn de pensioenfondsen tevreden over het thans door hen gehanteerde model.

De verhouding met de RvT wordt als goed of zelfs uitstekend beoordeeld, hoewel er wel melding wordt gemaakt van RvT's die soms geneigd zijn om mee te besturen. Als het bestuur voornamelijk bestaat uit professionals voegt de RvT volgens sommige fondsen weinig toe.

Voor een enkel fonds is er een onbedoelde overlap tussen de werkzaamheden van het bestuursbureau van het fonds en de pensioenuitvoeringsorganisatie. Maar de meeste fondsen met een bestuursbureau zijn alert op mogelijke overlap en hebben duidelijk de rol van kritische bewaker van het uitbestedingsproces.

De meeste fondsen vinden de toegevoegde waarde van het verantwoordingsorgaan (VO) beperkt. De verhouding met het VO wordt veelal als moeizaam ervaren, positieve uitzonderingen daargelaten. Wel wordt het VO serieus genomen en wordt erin geïnvesteerd. De relatie met het VO kost echter veel tijd en levert vaak te weinig op, al is een VO beter dan de vroegere deelnemersraad. Proefballonnetjes die de politiek oplaat zorgen vaak voor onrust die begint bij het VO.

Ook speelt – net zoals bij het RvT – soms een probleem met betrekking tot een scherpe afbakening van taakverdeling en rolvastheid tussen het VO en het bestuur. Veel fondsen noemen de onduidelijkheid met betrekking tot met name de taakverdeling en de rolvastheid tussen VO, RvT en bestuur. Er is sprake van grijze gebieden als het gaat om de taakverdeling. En de ervaring leert ook dat het VO soms onvoldoende aangesloten is en in voorkomende gevallen ook teveel de neiging heeft om op de stoel van het bestuur te gaan zitten. Dat is met name het geval als het VO wordt bemenst met ex-bestuurders. Dat is dus geen ‘fout’ in het governance-model maar gaat meer over het kiezen van de juiste kandidaten in het VO. Bij ondernemingspensioenfondsen met een sponsor in de financiële sector wordt het VO en het intern toezicht overigens als positiever ervaren omdat de leden doorgaans deskundig zijn vanuit hun professionele achtergrond bij de sponsor.

De indruk bestaat verder in algemene zin dat met name het VO niet goed past binnen het governance-model. Dat is overigens niet geheel in lijn met het evaluatierapport over de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. Positief is echter dat sommige fondsen het VO gebruiken als kweekvijver voor bestuursleden.

*‘De besturing van een pensioenfonds is complex.
Het vergt een grote dosis bestuurlijke vaardigheid om alle
kikkers in de kruiwagen te houden.’*

3. IORP II EN AVG

BELANG VAN IORP II IS BEPERKT

Met IORP II hebben de pensioenfondsen vrijwel geen problemen. Enkele fondsen moesten nog een oplossing vinden voor de auditfunctie, omdat niet duidelijk is waar deze functie ondergebracht mag worden. Aanpassingen naar aanleiding van IORP II waren zelden nodig. IORP II is wel nuttig voor het bewustzijn.

De riskfunctie binnen IORP II werd door een enkel fonds met een omgekeerd gemengd bestuursmodel als positief ervaren.

“De riskfunctie is winst, want daarmee wordt een permanente reflectie gewaarborgd van de noodzaak je rol als NUB/UB-er goed te spelen.”

Overall was de mening echter dat IORP II in Nederland weinig effect zal hebben. In het buitenland waarschijnlijk meer.

“Voor Nederland voegt IORP II niets toe. Wel voor sommige andere lidstaten.”

Een enkel fonds vindt dat IORP II voor middelgrote en kleine fondsen een te zwaar middel is, weinig toevoegt en de uitvoering te duur maakt. Zie ook hiervoor onder de wakkerligpunten. Volgens een ander fonds krijgt de sector van DNB niet de ruimte voor een invulling ‘op maat’.

FUNCTIONARIS GEGEVENSBECHERMING

Gevraagd is ook naar invulling van de functie van functionaris gegevensbescherming in het kader van de AVG. De meeste fondsen hebben dit op orde, doorgaans via een externe partij. Een enkel (groot) fonds is van mening dat de AVG niet op het fonds van toepassing is omdat het fonds geen verwerker zou zijn. Een functionaris gegevensbescherming is dan niet nodig. Dit punt is kennelijk niet in alle gevallen voldoende helder.

4. UITBESTEDINGSPARTIJEN

Zie voor dit onderwerp ook onder de Wakkerligpunten. Vrijwel alle fondsen waren tevreden tot zeer tevreden over hun vermogensbeheerders. De *countervailing power* werd voldoende tot goed geacht.

De meeste fondsen waren daarentegen matig tevreden tot ontevreden over hun pensioenuitvoeringsorganisatie. Pensioenuitvoeringsorganisaties doen hun best, maar de kwaliteit houdt niet over. Met name op het gebied van ict lopen ze jaren achter bij verzekeringsmaatschappijen. Dat is lastig omdat het pensioenfonds verantwoordelijk is en tegelijkertijd slechts een regierol heeft. Ook is lastig dat de alternatieven erg beperkt zijn. Zoals hiervoor reeds eerder is aangegeven, noemt een enkel fonds de mogelijkheid dat pensioenfondsen de uitvoering beter zelf kunnen gaan doen.

5. GESCHILLEN

De meeste pensioenfondsen hebben de afgelopen vijf jaar geen gewichtige geschillen gehad met externe partijen. Er wordt veel in overleg opgelost. Enkele fondsen hebben belangrijke geschillen gehad met hun vermogensbeheerder of uitvoerder. Geen van de fondsen verwacht de komende drie jaar een belangrijk geschil met een externe partij.

6. TOEKOMST VAN HET PENSIOEN-FONDS

Wat betreft de toekomst van de eigen organisatie zien de meeste fondsen een lichte groei - hetzij in belegd vermogen dan wel in aantallen deelnemers of beide - en in enkele gevallen een licht toenemende vergrijzing van het fonds. Geen van de fondsen is actief op zoek naar fusiepartners hoewel de kleinere fondsen wel verwachten over enkele jaren de continuïteit van hun fonds opnieuw kritisch te moeten beoordelen. De grote fondsen zien er geen voordeel in om nog groter te worden. De kleinere zoeken op termijn aansluiting of proberen door samenwerking te komen tot schaalvoordelen. Grote fondsen – met name de bedrijfstakpensioenfondsen – staan op zichzelf open voor aansluiting van kleinere fondsen, maar grote bedrijfstakpensioenfondsen gaan niet actief op zoek. Het moet dan wel gaan om een logische aansluiting van enigszins vergelijkbare bedrijfstakken.

Naarmate fondsen in omvang toenemen, nemen de schaalvoordelen af. Er is dus kennelijk een optimale omvang. Vandaar dat niet alle fondsen een ‘magneet’-fonds willen zijn.

“Groot is groot genoeg”

“Als klein fonds zoeken we aansluiting”

Al met al lijkt er op dit moment een – in elk geval voorlopige – bodem bereikt te zijn voor wat betreft het aantal pensioenfondsen. Uitdagingen zijn er echter genoeg en fondsen anticiperen dan ook – voor zover dat mogelijk is – op allerlei mogelijke scenario's.

Sommige fondsen denken aan een APF, maar concrete initiatieven ontbreken.

7. TOEKOMST VAN DE SECTOR

De meeste fondsen vinden dat een nieuw stelsel niet nodig is. Veranderingen blijven echter komen en daarop moet het fonds voorbereid zijn. Een lagere opbouw, hogere premie en hogere pensioenleeftijd werden als mogelijke aanpassingen genoemd.

“Een nieuw pensioenstelsel is niet nodig. We moeten accepteren dat korten bij het stelsel hoort. Dat vergt wel een goede uitleg op grond van de juiste feiten.”

Indien de grote verplichtstelling zou worden gekoppeld aan de pensioenregeling in plaats van aan het fonds, is de verwachting dat dan de kleinere fondsen zullen verdwijnen. Die kunnen namelijk niet op tegen de reclamemacht van grote partijen.

De positie van zzp'ers zal de komende jaren moeten worden opgelost, want anders dreigt een maatschappelijk probleem dat op termijn een grote groep ouderen van een verhoudingsgewijs klein pensioen moet rondkomen.

Een enkel fonds maakt zich zorgen over de vraag hoe het fonds de volgende crisis het hoofd kan bieden nu er door de lage rekenrente nauwelijks voldoende buffers zijn om een dergelijke klap op te vangen. Tijdens de vorige crisis was de rekenrente hoger.

Voor wat betreft de sector als geheel, verwachten sommige fondsen een - weliswaar afvlakkende - verdergaande concentratie en opschaling op de middellange termijn.

8. HOE VERDER?

Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Vertrouwen in de pensioensector begint bij stabiliteit. Dat betekent dat periodes van onzekerheid zo snel mogelijk beëindigd moeten worden. Als veranderingen worden aangekondigd (pensioenakkoord) en jarenlang op zich laten wachten, daalt vanzelfsprekend het vertrouwen in de gehele sector, zelfs met forse schreden. Als alle spreekwoordelijke kikkers die een rol spelen in de pensioensector (sociale partners) in de spreekwoordelijke kruiwagen (de SER) stappen en daar ook in blijven zitten, is dat hopelijk het begin om het vertrouwen te herwinnen. En dat laatste is wat pensioenfondsen nu het meeste bezig houdt.

BIJLAGE I

De volgende pensioenfondsen hebben meegewerkt deze Pensioenthermometer 2018:*

- ABNAMRO Pensioenfonds (Opf)
- Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf)
- Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (Bpf)
- Pensioenfonds Grontmij (Opf)
- Pensioenfonds Hoogovens (Opf)
- Pensioenfonds SNS Reaal (Opf)
- Pensioenfonds TNO (Opf)
- Pensioenfonds Vervoer (Bpf)
- PFZW (Bpf)
- Philips Pensioenfonds (Opf)
- PWRI (Bpf)
- Rabobank Pensioenfonds (Opf)

*Alleen de genoemde pensioenfondsen hebben ingestemd met publicatie van hun naam.

BIJLAGE II

VRAGEN AAN PENSIOENFONDSBESTUURDERS

Houthoff voert door middel van interviews met bestuurders en directeuren van de grootste pensioenfondsen een kort onderzoek uit naar de stand van zaken in de pensioensector. De resultaten van dit onderzoek zullen in het najaar van 2018 worden gepubliceerd en besproken in een seminar.

1. Wat zijn uw drie belangrijkste 'wakkerligpunten'?

2. Governance
 - a. *Fonds heeft <paritair/omgekeerd gemengd/anders> model - Waarom heeft u gekozen voor het huidige bestuursmodel naar aanleiding van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen?*
 - b. *Heeft de keuze van het bestuursmodel het gewenste effect opgeleverd?*
 - c. [Indien pensioenadministratie is uitbesteed:]
Hoe functioneert de taakverdeling en verdeling van de verantwoordelijkheid tussen het bestuursbureau enerzijds en de pensioenuitvoeringsorganisatie anderzijds? Zijn er aandachtspunten?
 - d. *Hoe verloopt de samenwerking met het Verantwoordingsorgaan en de <RvT/NUB>?*

3. IORP II-Richtlijn (Pensioenfondsen Richtlijn)
 - a. *Zal IORP II uw organisatie nopen tot aanpassingen (invoering januari 2019)?*
[bijvoorbeeld: Heeft u alle sleutelfiguren in uw organisatie verankerd?
Actuariële functie, interne-auditfunctie en risicobeheerfunctie?
NB. AVG - Zal het fonds ook een Functionaris gegevensbescherming gaan aanstellen (niet verplicht)?]

- b. *Heeft IORP II een noodzakelijk en/of nuttig effect op uw organisatie?*
- c. *En op de sector als geheel?*

4. Uitbestedingspartijen

- a. *Welke taken van het pensioenfonds zijn uitbesteed?*
- b. *Is uw vermogensbeheer fiduciair of anderszins?*
- c. *Zijn uw uitbestedingspartijen binnenlands of buitenlands?*
- d. *Hoe lang bestaat/bestaan de huidige relatie(s) al?*
- e. *Meent u dat uw organisatie voldoende controle en counterveiling power heeft over de uitbestedingspartijen?*
- f. *Bent u tevreden over uw uitbestedingspartijen?*

5. Toekomst van uw organisatie

- a. *Is uw organisatie over drie jaar gegroeid of gekrompen?*
- b. *Is het aantal deelnemers over drie jaar gegroeid of gekrompen?*
- c. *En de verhouding actieven: niet-actieven?*
- d. *Verwacht u dat uw pensioenfonds binnen drie jaar zal fuseren met een ander pensioenfonds?*
- e. *Of anderszins zal gaan samenwerken?*
[bijvoorbeeld: als magneetfonds, aansluiting bij een magneetfonds, Apf of een buy out of carve out?]
- f. *Is dat andere pensioenfonds groter, kleiner of ongeveer even groot als uw pensioenfonds?*
- g. *Gaat u de komende drie jaar taken zelf uitvoeren die thans worden uitbesteed?*
- h. *Hoe vaak doet u een review van de belangrijkste contracten*
[bijvoorbeeld: uitvoeringsovereenkomst met werkgever, uitbestedingsovereenkomsten, pensioenreglement]

6. Geschillen

- a. *Hoeveel belangrijke geschillen heeft u de afgelopen vijf jaar gehad?*
[Aard van het geschil? Met wie (deelnemers, werkgevers, uitbestedingspartijen, toezichthouders)? Heeft het geschil geleid tot een procedure?]
- b. *Verwacht u in de komende drie jaar meer of minder geschillen?*
[Met wie vooral? En waarover?]

7. Toekomst van de sector

- a. *Wat ziet u als de belangrijkste ontwikkelingen in de sector in de komende drie jaar?*
- b. *Ziet u een toekomst voor het model van verplichtgestelde pensioenregelingen in plaats van verplichtgestelde fondsen?, magneetfondsen, Apf-en, PPI's, (pensioen) levensverzekeraars.*

8. Overige punten

CONTACT



ROLAND DE GREEF

ADVOCAAT |
COUNSEL

T +31 20 605 65 53
M +31 6 5122 0783
r.de.greef@houthoff.com



**ALEXANDER VAN DER VOORT
MAARSCHALK**

ADVOCAAT |
PARTNER

T +31 20 605 61 12
M +31 6 5140 5058
a.maarschalk@houthoff.com



JACQUES KRÖNER

ADVOCAAT |
PARTNER

T +31 10 217 25 44
M +31 6 5144 5782
j.kroner@houthoff.com

www.houthoff.com

AMSTERDAM / ROTTERDAM / BRUSSEL / LONDEN / NEW YORK
HOUSTON / SINGAPORE / TOKIO