

Governance bij overgang naar nieuw pensioencontract



Bij de overgang naar het nieuwe pensioencontract zijn veel partijen betrokken die elk een aandeel in de besluitvorming hebben. Deels lopen de activiteiten en afwegingen parallel. Er zijn veel onderlinge afhankelijkheden, partijen hebben elkaar nodig voor hun afwegingen en de besluitvorming. Voor een goed verloop van dit proces is het nuttig dat alle betrokkenen tevoren goed nadenken over de (eigen) rollen en verantwoordelijkheden.

Het wetgevingsproces is op 16 december 2020 gestart met de internetconsultatie voor het wetsontwerp toekomst pensioenen. Doel is dat de wetgeving op 1 januari 2023 wordt ingevoerd. De uiterste datum waarop het nieuwe contract moet zijn ingevoerd is 1 januari 2027. Of de ingangsdatum van 1 januari 2023 wordt gehaald is niet zeker. Het betreft behoorlijk complexe wetgeving en de tijdslijnen zijn kort.

Sociale partners en werkgever

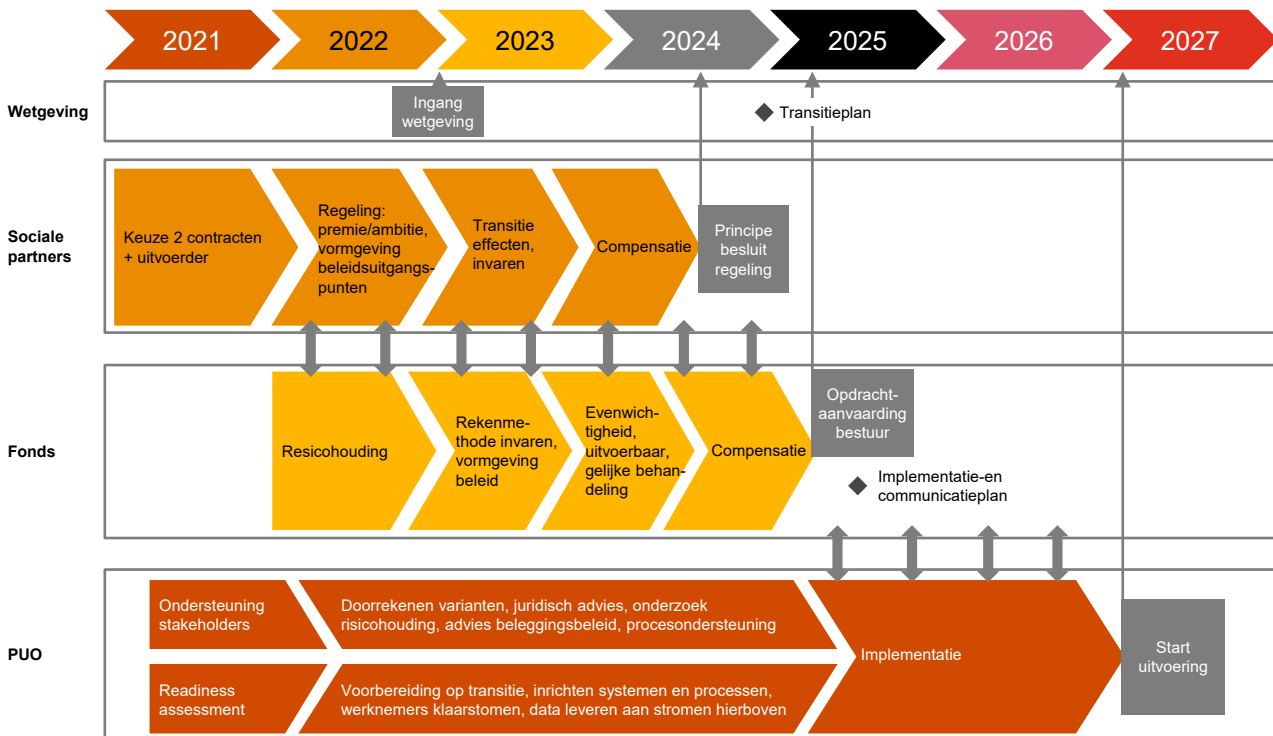
De tweede lijn betreft de sociale partners c.q. de werkgever. Zij staan voor een drietal hoofdkeuzes, met daaronder een hele serie subkeuzes, waarover zij besluiten moeten nemen.

- Het eerste besluit betreft de vraag welk type contract zij willen voor de toekomstige opbouw: de nieuwe premieovereenkomst of de verbeterde premieovereenkomst. Daarbij horen ook besluiten over de ambitie en de premiehoogte voor de nieuwe regeling. Voor zover wordt gekozen voor de nieuwe premieovereenkomst moeten ook keuzes worden gemaakt over de vorming, inrichting en spelregels voor de solidariteitsreserve. Ook besluiten zij over eventuele compensatie van groepen werknemers in verband met de overgang naar de leeftijdsonafhankelijke premie. Voor bedrijven waar al vóór inwerkingtreding van de wetgeving een DC-regeling bestaat, kan het een subbesluit zijn om gebruik te maken van het overgangsrecht voor DC-regelingen. De pensioenuitvoerder van dat bedrijf kan daardoor nog gebruikmaken van de progressieve premiestaffels. Dit kan veel overgangsproblematiek en daarmee samenhangende compensatiekosten voorkomen.
- Het tweede besluit gaat over de vraag hoe wordt omgegaan met de opgebouwde en ingegane pensioenen. Invaren is de default in de conceptwetgeving. Het is een ingrijpende overgang van een recht op een pensioenuitkering naar een recht op een kapitaal en een variabele uitkering. Dit moet evenwichtig gebeuren en worden doorgerekend met het netto of het bruto profijtbeginnel.
- Een hiermee samenhangende, derde vraag is bij welke pensioenuitvoerder de werkgever of sociale partners het nieuwe contract willen onderbrengen. Het is belangrijk om hier al vroeg in het proces over na te denken omdat met die pensioenuitvoerder het intensieve transitieproces met al zijn keuzes en afhankelijkheden zal worden doorlopen. Zo zal die uitvoerder de informatie betreffende analyses, berekeningen, risicohouding enz. moeten leveren waar de sociale partners hun inhoudelijke keuzes voor het nieuwe pensioencontract op baseren. Andere afweging bij de keuze van de uitvoerder betreft de mogelijkheid dat de pensioenuitvoerder bijdraagt aan de financiering van de compensatielast voor de overgang naar de leeftijdsonafhankelijke premie. Een pensioenfonds dat er financieel goed voor staat is hiervoor, onder voorwaarden, een interessante financieringsbron. Een laatste afweging is welke competenties de uitvoerder heeft c.q. moet ontwikkelen voor het uitvoeren van de gewenste premieovereenkomst.

Governance bij overgang naar nieuw pensioencontract

Nieuwe pensioenovereenkomst

De uitkomsten van dit proces leiden tot een gewijzigde **pensioenovereenkomst** en een **transitieplan**. De werkgever zendt beide stukken uiterlijk 1 januari 2025 aan de pensioenuitvoerder. De pensioenovereenkomst bevat de nieuwe pensioenregeling. Het transitieplan bevat de keuzes, afwegingen en berekeningen die hebben geleid tot de nieuwe pensioenovereenkomst en hoe wordt omgegaan met de opgebouwde en ingegane pensioenen. De pensioenuitvoerder moet het transitieplan vervolgens binnen twee weken na totstandkoming doorsturen aan de toezichthouder. Als een pensioenfonds de uitvoerder is, hebben verenigingen van pensioengerechtigden een **hoorrecht**. De werkgever stelt hen tijdig in de gelegenheid een oordeel te geven over het transitieplan. Veelal zal niet alleen de **pensioenovereenkomst** maar ook de **uitvoeringsovereenkomst** worden gewijzigd. Voor zover geen sprake is van een verplicht bpf en de pensioenregeling niet inhoudelijk is geregeld in de cao, heeft de ondernemingsraad (OR) een **instemmingsrecht** op de wijziging van de uitvoeringsovereenkomst als die ook de arbeidsvoorwaarde pensioen raakt.



◆ Uiterste deadlines voor definitieve Transitie-, Implementatie-en Communicatieplannen

Governance bij overgang naar nieuw pensioencontract

Rol pensioenfondsbesturen

Besturen van pensioenfondsen doen er goed aan zich bij de start van de transitieperiode te bezinnen op hun eigen rol en hun toegevoegde waarde bij het uitvoeren van het nieuwe contract. Heeft het fonds de bestuurlijke capaciteit en competenties om het complexe transitieproces door te maken met actieve ondersteuning van de sociale partners? Met de sociale partners moet tevoren worden bepaald of het fonds in het transitieproces een faciliterende rol heeft ten opzichte van de sociale partners of dat het fonds een initiërende en proactieve rol heeft.

In het transitieproces leveren pensioenfondsen de gegevens op basis waarvan sociale partners hun inhoudelijke keuzes voor het nieuwe pensioencontract maken. Dit betreft de ambitie en de hoogte van de premie en, voor zover relevant, de solidariteitsreserve. Verder bepaalt het pensioenfonds de risicohouding van de deelnemers en bepaalt op grond hiervan het beleggingsbeleid. Voor het nieuwe contract bepalen zij het beschermingsrendement, het projectierendement en toedelingsregels voor de leeftijdscohorten. Voor een solidariteitsreserve bepalen zij de inrichting, inclusief vul- en verdelingsregels. Ook bepalen ze of en over hoeveel jaren mee- en tegenvallers worden gespreid. Al deze keuzes worden opgenomen in het pensioenreglement. Dan bepalen uitvoerders hoe ze omgaan met het invaren van opgebouwde en ingegane pensioenen. Standaard wordt ingevaren, tenzij dit onevenredig ongunstig is. Het bestuur van het fonds meldt het voornemen tot invaren ten minste zes maanden tevoren aan de toezichthouder. Het bestuur vraagt het verantwoordingsorgaan (VO) advies over het invaren. Als het VO of een geleding binnen het VO negatief adviseert, legt het bestuur het besluit terug bij de werkgever en/of sociale partners met het verzoek tot heroverweging. Is er een belanghebbendenorgaan (BO) bij het pensioenfonds dan heeft dat een goedkeuringsrecht voor het invaren.

Nieuwe pensioenregeling

Ten slotte moet het bestuur besluiten of het de nieuwe pensioenregeling kan en wil uitvoeren. Voordat de werkgever/sociale partners afspraken maken over de uitvoering van de regeling moet een pensioenfonds formeel de opdracht aanvaarden. Bij de opdrachtaanvaarding toetst het aan zijn doelstellingen en beleidsuitgangspunten, inclusief risicohouding.

Naast de formele opdrachtaanvaarding door het bestuur van het pensioenfonds volgt er nog een opdrachtbevestiging aan de partijen die de regeling zijn overeengekomen. Ten slotte stelt de pensioenuitvoerder een implementatieplan op, waarin gedetailleerd wordt vastgelegd hoe de uitvoerder zich voorbereidt op de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Elementen van dit plan zijn de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering. Daarnaast zit er in het plan hoe er wordt omgegaan met invaren en evenwichtigheid en hoe er wordt voldaan aan andere wettelijke regels, bijvoorbeeld voor gelijke behandeling. Een belangrijk onderdeel van het implementatieplan is het **communicatieplan**, waarin staat hoe de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden worden geïnformeerd over alle wijzigingen. De pensioenuitvoerder stuurt het implementatieplan uiterlijk 1 juli 2025 aan de toezichthouder.

Omdat pensioenfondsen de hoogte van de premie niet meer bepalen zijn ook de inspraakmogelijkheden van de fondsorganen op dit thema vervallen. Fondsen krijgen in het nieuwe contract wel een grote rol bij de inrichting van de solidariteitsreserve. Parallel hieraan krijgt het BO hierop een goedkeuringsrecht. Overigens hebben het VO en het BO al een adviesrecht op de uitvoeringsovereenkomst waarin ook de afspraken over de solidariteitsreserve worden opgenomen. Voor de Raad van Toezicht (RvT) wordt in het wetsontwerp toekomst pensioenen geregeld dat het een goedkeuringsrecht krijgt op het beleid inzake het aangaan en beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst.

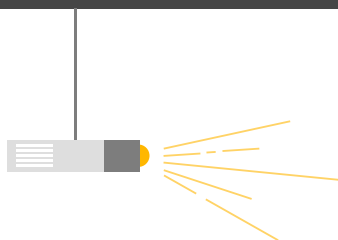


Governance bij overgang naar nieuw pensioencontract

Uitvoeringspartners

De laatste regel betreft de operationele uitvoering. Omdat pensioenfondsen het overgrote deel van hun werkzaamheden hebben uitbesteed aan pensioenuitvoeringsorganisaties, vermogensbeheerders en andere dienstverleners betekent dit dat zij tijdig het gesprek met deze uitbestedingspartners aan moeten gaan. Daar moeten de daadwerkelijke data, analyses en berekeningen voor de ondersteuning van de besluitvorming vandaan komen. Verder moeten zij tijdig hun processen, systemen en competenties op orde brengen om het nieuwe pensioencontract daadwerkelijk uit te voeren. Fondsbesturen doen er goed aan tijdig na te gaan of hun uitbestedingspartners de capaciteit, modellen, processen en systemen op orde hebben om de fondsen en sociale partners in de transitie en bij de uitvoering van het nieuwe pensioencontract volwaardig te ondersteunen.

* Deze bijdrage is een bewerking van een eerder verschenen artikel in Pensioen Bestuur & Management 2.2021



[pwc.com](https://www.pwc.com)

