

Position paper “Pensioenen – governance, koopkracht en communicatie”

Rondetafelgesprek 20 juni 2024 15.00-16.00 uur onderwerp Governance

Francis van Bergenhengouwen, directeur bestuursbureau Het Nederlandse Pensioenfonds (APF)

Inleiding

We zijn blij een bijdrage te kunnen leveren aan de rondetafel “**Pensioenen- governance, koopkracht en communicatie**”. De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel is een ongeëvenaarde exercitie. Het is van groot belang dat uw Kamer zich een beeld kan vormen van de stand van zaken. Op basis van de nu geldende regelgeving is er binnen de pensioensector al heel veel gedaan ter voorbereiding op deze transitie. In het belang van de deelnemers hopen wij dat de voorbereidingen voortgezet kunnen worden, met snel zicht op een aantal verwachte verduidelijkingen in nadere regelgeving. Dat is onder andere noodzakelijk voor tijdige besluitvorming bij het APF en ook voor tijdige aanpassing van systemen bij uitvoeringsorganisaties. Met verduidelijking in regelgeving en veel aandacht voor goede samenwerking tussen alle betrokken partijen bij de nieuwe pensioenregeling verwachten we de wetgeving tijdig te kunnen implementeren.

Samenvatting

Het Nederlandse Pensioenfonds (een algemeen pensioenfonds) heeft meerdere pensioenkringen. Bij elk van deze kringen zijn sociale partners betrokken, die verschillend tegen pensioenen en de Wtp aankijken. Soms zitten bij gesprekken de vakbonden, de werkgever en de (centrale) ondernemingsraad aan tafel, maar soms ook zijn alleen de werkgever en de (centrale) ondernemingsraad betrokken.

Wij zijn positief over de samenwerking tussen sociale partners en het fonds. Het Wtp-traject is echter intensief. De verschillende stakeholders hebben daarom soms ook een eigen adviseur aangesteld. We constateren dat er constructief samengewerkt wordt om te komen tot een (uitvoerbaar) transitieplan voor het einde van het jaar. Ook met de verenigingen van gepensioneerden is er vanuit het fonds goed contact, al ligt de formele verantwoordelijkheid voor het betrekken van deze verenigingen bij de sociale partners.

Een heldere regiefunctie vanuit een projectgroep, samengesteld vanuit sociale partners en ons pensioenfonds, levert in onze situatie de beste resultaten op. Het helpt om van tevoren vanuit het pensioenfonds kaders mee te geven over de verdeelregels van vermogen en overevenwichtigheid. Ook geven wij kaders mee voor de uitvoering van de regeling. Daarmee beogen we zo veel mogelijk uniformiteit in de regelingen te creëren, met als doel harmonisatie van regelingen in het kader van efficiëntie. Veelal participeert ook een afgevaardigde van een belanghebbendenorgaan als meedenkend toehoorder in de projectgroep. Dit bevordert het vertrouwen en zorgt voor een goede samenwerking.

Wij ondersteunen de sociale partners, de verenigingen van gepensioneerden alsook het belanghebbendenorgaan waar mogelijk. Denk daarbij aan kennisdeling en het maken van de benodigde berekeningen. Daarbij borgen we de governance, zodat de taken en verantwoordelijkheden daar blijven waar ze horen: de sociale partners zijn verantwoordelijk voor het opstellen van het transitieplan en het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de

opdrachtbevestiging. Gezamenlijk optrekken in deze fase is essentieel. Alleen in gezamenlijkheid kunnen wij komen tot een opdrachtbevestiging, en daarmee tot uitvoering van de regeling door ons pensioenfonds.

Belanghebbendenorganen hebben geen goedkeuringsrecht bij het transitieplan, maar wel bij deelbesluiten die binnen het fonds straks nodig zijn voor een invaarbeveluit. Denk daarbij aan evenwichtigheid bij invaren en de verdeling van het vermogen. Onze belanghebbendenorganen kunnen deze goedkeuringsrechten alleen goed uitoefenen als zij tijdig worden betrokken bij de besluitvorming. Ook onze raad van toezicht heeft goedkeuringsrechten, zodat we ook die tijdig meenemen in alle stappen van het besluitvormingsproces.

Er is nog een groot aantal stappen te zetten richting het eind van dit jaar, wanneer de transitieplannen door sociale partners moeten zijn vastgesteld. Het blijft wat ons betreft nog steeds haalbaar om alle 22 transitieplannen tijdig op onze website te plaatsen, al zal dat een uitdaging zijn gegeven alles waarmee onze sector zich geconfronteerd ziet.

Hoe gaat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel in zijn werk bij een Algemeen Pensioenfonds?

Het Nederlandse Pensioenfonds (HNPF) heeft per 1 januari 2024 tien kringen met circa 60.000 deelnemers en € 6 miljard vermogen. Per 1 januari 2025 treden er nog drie pensioenfondsen toe, waardoor wij groeien naar 75.000 deelnemers en circa € 9 miljard vermogen. Wij hebben binnen ons fonds drie gesloten kringen/regelingen en in de multiclientkring zes gesloten regelingen. Wij zijn blij dat de werkgevers die betrokken zijn bij zo'n gesloten regeling meewerken aan het opstellen van het transitieplan om te kunnen invaren.

HNPF heeft acht besloten (singleclient)kringen en twee multiclientkringen, waarbij in totaal elf werkgevers betrokken zijn. Tel je daar de nieuwe toetreders bij, dan betekent dit dat wij voor de overgang naar het nieuwe stelsel in gesprek zijn met 22 werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Daarnaast zijn er vijf transitieplannen waarbij een gepensioneerdvereniging het hoorrecht uitoefent.

Ook bij de nieuwe toetreders zijn wij betrokken bij overleggen met sociale partners, aangezien wij straks verantwoordelijk zullen zijn voor de uitvoering van de nieuwe regeling.

Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de totstandkoming van het transitieplan en zij zijn daarvan ook penvoerder. We ondersteunen onze huidige kringen en de daarbij betrokken sociale partners bij het opstellen van dit plan. Dat doen we bijvoorbeeld door de projectorganisatie aan te sturen of door de overleggen met sociale partners bij te wonen, waarbij we onze kennis inbrengen waar nodig. Ook voeren wij bij sommige kringen de regie over de totstandkoming van de benodigde berekeningen. Bij andere kringen zijn wij nauw betrokken bij het formuleren van uitgangspunten, zodat wij berekeningen straks ook kunnen gebruiken bij het besluit tot invaren.

Gelukkig zijn ook de sociale partners die betrokken zijn bij onze gesloten regelingen bereid om een transitieplan op te stellen en mee te werken aan een georganiseerd overleg waaraan soms ook hun (centrale)ondernemingsraad deelneemt. Ondanks het feit dat de regeling bijvoorbeeld al vijf jaar geleden elders is ondergebracht en nog maar 50% van onze deelnemers bij deze onderneming werkt zijn zij bereid energie, tijd en geld te investeren in de belangen van hun (ex-)werknemers en gepensioneerd. Ik ervaar dat als positief.

Bij de regelingen binnen ons algemeen pensioenfonds zijn vijf verenigingen van gepensioneerden betrokken. Wij zien dat onze sociale partners volop aandacht hebben voor de invulling van het hoorrecht. In een aantal situaties neemt een vertegenwoordiging van de gepensioneerden deel aan de projectgroep. De projectgroep is een overlegstructuur met vertegenwoordigers van sociale partners (bonden, werkgever, ondernemingsraad), Het Nederlandse Pensioenfonds, (veelal) de vereniging van gepensioneerden en het belanghebbendenorgaan (BO). Als er kennissessies worden georganiseerd door de projectgroep wordt daarvoor ook een vertegenwoordiging van de gepensioneerdenvereniging uitgenodigd.

Wij vinden het belangrijk om steeds de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling bij alle stakeholders scherp te houden. Dat blijft een uitdaging. Wij merken dat het helpt om een schematisch overzicht van verantwoordelijkheden te delen en iedereen te blijven meenemen in het traject.

Rolverdeling en bevoegdheden

	Sociale partners	Bestuur	Belanghebbendenorgaan	Raad van toezicht
Regeling	Inhoud regeling <ul style="list-style-type: none"> Keuze contract Premie en ambitie Risicodekkingen 	Oprachtaanvaarding <ul style="list-style-type: none"> Uitvoerbaarheid Evenwichtigheid Haalbaarheid Oprachtbevestiging Implementatie	Adviesrecht <ul style="list-style-type: none"> Wijziging uitvoerings- en pensioenreglement 	Sparring partner, advies en beoordeling proces Aandachtspunt: beoordeling evenwichtigheid en adequate risicobeheersing transitie
Beleid	Kader en doelstellingen <ul style="list-style-type: none"> Input risicohouding Doelstelling en wensen regeling en beleid 	Vaststellen beleid <ul style="list-style-type: none"> Vaststellen risicohouding Vaststellen beleggingsbeleid en bij solidaire premieregeling verdeelregels Vaststellen solidariteitsbeleid Vaststellen uitkeringsbeleid 	Goedkeuringsrecht <ul style="list-style-type: none"> Strategisch beleggingsbeleid Eventuele solidariteitsreserve / risicodelingsreserve en toedelingsregels 	Overig
Inveren	Besluit en verzoek tot invaren opgebouwd pensioen <ul style="list-style-type: none"> Evenwichtigheid Verdeling vermogen 	Besluit tot invaren <ul style="list-style-type: none"> Evenwichtigheid Verdeling vermogen 	Goedkeuringsrecht invaren	Representatieve verenigingen van slapers en pensioengerechtigden hebben hoorrecht inzake het transitieplan. Sociale partners moet daartoe gelegenheid geven
Compensatie	Compensatie <ul style="list-style-type: none"> Compensatie uit premie Compensatie uit vermogen 	Compensatie uit vermogen	Goedkeuringsrecht compensatie uit vermogen	

Uitdagingen richting het nieuwe pensioenstelsel

Zoals al gemeld zijn we positief over de samenwerking aan de diverse tafels en lijkt het ons haalbaar dat alle transitieplannen voor het eind van het jaar worden vastgesteld, zodat wij ze tijdig op onze website kunnen plaatsen.

We zien wel een aantal uitdagingen, die we hieronder beschrijven.

Kennis

- Omdat wij werken met een afvaardiging van zowel verenigingen van gepensioneerden als belanghebbendenorganen is het een uitdaging om bij alle betrokkenen het kennisniveau op peil te krijgen en te houden. In dat kader organiseren wij voor de belanghebbendenorganen diverse kennissessies. Dit is bij enkele kringen door de vertraging bij sociale partners over de keuzes in de regeling echter een uitdaging.

- Het blijft lastig voor werkgevers en ondernemingsraden om de nieuwe wet te doorgronden en te doorleven. Zonder adviseurs is dat nauwelijks mogelijk. Tegelijkertijd geven veel leden van ondernemingsraden en verenigingen van gepensioneerden aan dat ze keuzes die door de sociale partners zijn gemaakt willen afstemmen met hun achterban.

Tijd

- Sociale partners hebben veel tijd nodig om te komen tot keuzes over de nieuwe regeling. Vooral als er bonden aan tafel zitten en de or en werkgever een voorkeur hebben voor een flexibele regeling, terwijl de bonden een solidaire regeling voorstaan, kan het proces veel vertraging oplopen. De echte rekensommen om te komen tot een transitieplan kunnen pas gemaakt worden als de regeling bekend is. Voor sommige van onze kringen/werkgevers is pas in juni definitief gekozen voor de flexibele of solidaire regeling. Nog niet alle werkgevers hebben al besluiten genomen over de premie. Dat maakt dat we pas laat in het proces kunnen gaan rekenen, terwijl we de uitkomsten nog voor het eind van het jaar met alle partijen moeten afstemmen. Het wordt dan spannend om op tijd klaar te zijn, aangezien ook het besluitvormingsproces langs alle betrokkenen veel tijd vraagt.
- Met vele plannen en kringen is het voor ons een grote uitdaging om voldoende capaciteit te vinden om tijdig te kunnen beschikken over alle berekeningen die nodig zijn voor het transitieplan. Anderzijds werkt het voor het proces positief dat wij voor sociale partners de regie op deze berekeningen voeren.

Eigenheid

- Iedere kring heeft een eigen cultuur en een eigen bestandsopbouw. Verschillen tussen kringen maken dat een keuze die in de ene kring evenwichtig is dat bij een andere kring niet per definitie hoeft te zijn. Daarom moeten afwegingen te allen tijde zorgvuldig gemaakt worden, met oog voor de verschillen tussen kringen. Verschillen in cultuur en populatie betekenen dat iedere “tafel” zijn eigen afwegingen maakt over compensatie, verdeelregels, etc. Gedurende de transitie moeten we voldoende oog hebben voor die eigenheid in ons streven naar uniformiteit en de daarmee samenhangende efficiëntie.

Samenwerking vereniging van gepensioneerden

- De meeste verenigingen van gepensioneerden geven aan dat de werkgevers constructief meewerken. Dat is verheugend, omdat dit het proces positief beïnvloedt. We horen wel dat sommige verenigingen graag meer invloed hadden gehad op de contractkeuze (flexibele versus solidaire regeling). Een van de verenigingen geeft bijvoorbeeld bij ons aan dat de vakbonden niet reageren op hun verzoek tot overleg, ondanks herhaaldelijk verzoek.

Onduidelijkheid in wetgeving

- De wet bevat nog veel onduidelijkheden voor Algemene Pensioenfondsen (kring versus fonds). Er lijkt een oneerlijk speelveld te ontstaan tussen APF'en en BPF'en (magneetfondsen) die meerdere regelingen (flexibel/solidair en ftk) binnen hun pensioenfonds gaan uitvoeren, met daarbij allerlei vormen van kruissubsidies tussen de

regelingen. Binnen een APF zijn kruissubsidies juist – en ook terecht- expliciet verboden. Wat ons betreft zouden deze BPF'en verplicht moeten worden zich om te vormen tot een APF. Daarvoor zou wettelijk geregeld moeten worden dat een APF verplichtgestelde regelingen mag uitvoeren. Een alternatief is om in lagere wet- en regelgeving bepalingen in de Wtp te verduidelijken ten aanzien van een financieel geheel.

- Er is nog geen oplossing gevonden voor de arbeidsongeschikten binnen gesloten fondsen/kringen die willen invaren. Het is niet gewenst om deze deelnemers als enigen achter te laten in een regeling onder het FTK als de kring invaart en gebleken is dat verzekeraars niet bereid zijn deze deelnemers over te nemen. Het heeft onze voorkeur dat voor deze deelnemerscategorie een oplossing binnen de eigen kring gevonden wordt. We zien uit naar een passende uitwerking in lagere wet- en regelgeving.