

Hoe houd je toekomstgericht toezicht?

Na jarenlang overleg is per 1 juli 2023 de Wet toekomst pensioenen van kracht geworden. De doorsnee-systematiek wordt afgeschaft: de premie die deelnemers op elke leeftijd betalen komt nu ten gunste van hun eigen pensioen. Er vindt dus geen subsidie meer plaats van jong naar oud. Daarmee wordt het voor deelnemers transparanter hoeveel pensioen zij hebben opgebouwd. Ook bewegen pensioenen meer mee met de financiële markten. Dat betekent dat pensioenen sneller kunnen worden verhoogd – maar als het tegenzit ook sneller omlaag kunnen gaan.

Voor de pensioensector start met het aannemen van de nieuwe Pensioenwet een enorm transitieproces. Houdt dat in dat ook het toezicht houden op pensioenfondsen en pensioenuitvoerders een ander karakter krijgt? Pensioenjurist **Jacqueline Verhulst** gaat in op de rol van toezichthouders in tijden van – en na! – transitie.



Jacqueline Verhulst is zelfstandig pensioenjurist en secretaris van het bestuur van de Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (www.VITP.nl). Ze heeft ruime ervaring met intern toezicht bij pensioenfondsen als lid en voorzitter van diverse raden van toezicht en als lid en voorzitter van visitatiecommissies bij pensioenfondsen.

Het zijn belangwekkende en interessante tijden voor intern toezichthouders bij pensioenfondsen. Net voor de zomer is de Wet toekomst pensioenen in het parlement aangenomen en staat de pensioensector aan de vooravond van de invoering van een nieuw pensioenstelsel. Per 1 juli 2023 is de overgangsfase van enkele jaren gestart. Eerst gaan werkgevers en werknemers met elkaar afspraken maken over het aanpassen van hun pensioenregeling, het pensioencontract. Daarna gaan pensioenfondsen deze afspraken uitvoeren.

Het uitgangspunt van de nieuwe Pensioenwet blijft dat het pensioen door werknemers en werkgevers wordt opgebouwd en dat risico's – tot op zekere hoogte – gedeeld worden. De nieuwe wet maakt het echter mogelijk dat pensioenen sneller worden verhoogd. Daar staat tegenover dat als het tegenzit op de financiële markten, de pensioenen ook sneller omlaag kunnen gaan. De nieuwe Pensioenwet zorgt er ook voor dat het duidelijker en persoonlijker wordt hoeveel pensioen er door een werknemer is opgebouwd. Ten slotte wordt de zogenaamde 'doorsneesystematiek' afgeschaft. De premie die werknemers betalen op elke leeftijd komt ten gunste van hun eigen pensioen, er vindt geen subsidie meer plaats van jong naar oud.

In de wet staat ook dat alle (mede)beleidsbepalers binnen een pensioenfonds bij het nemen van besluiten de belangen van alle belanghebbenden evenwichtig moet afwegen. Deze evenwichtigheid speelt een rol bij de afspraken die werkgevers en werknemers maken over pensioen, maar moet ook binnen het pensioenfonds uitdrukkelijk in ogenschouw worden genomen.

Transformatie of transitie

De inwerkingtreding van de nieuwe Pensioenwet is een feit en de pensioensector staat aan het begin van een grote verandering in het pensioenstelsel. Om deze verandering aan te duiden wordt zowel de term transitie als de term transformatie gebruikt. Bij een transitie wordt ervan uitgegaan dat duidelijk is welk doel bereikt moet worden. Transformatie gaat uit van een proces waarvan vooraf niet duidelijk is wat het einddoel is. In de nieuwe wet is omschreven hoe het nieuwe pensioenstelsel eruit moet gaan zien; er is dus sprake van een transitie. Er zijn echter ook onderdelen van het proces die nog niet helder zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor de inhoud en het uitvoeren van het intern toezicht. Hier kan dus sprake zijn van een transformatie. Die transitie naar het nieuwe pensioenstelsel houdt besturen van pensioenfondsen intensief bezig en domineert de bestuurlijke agenda. Deze overdaad aan aandacht van besturen voor de transitie lijkt ook de agenda te bepalen van het intern toezicht in de pensioensector. Maar is dat wel terecht? Verandert een transitie iets aan het toezicht wat toch al uitgeoefend werd? Bovendien gaat het leven ook na de transitie door en er zijn 'visionairs' die van mening zijn dat de echte veranderingen pas plaatsvinden ná de transitie, als gevolg van de nieuwe Pensioen-

wet. Hoewel er in dit artikel dus ingegaan wordt op de transformatie van het intern toezicht in de pensioensector, wordt het woord transitie gebruikt als het gaat om de verandering van het pensioenstelsel.

Nieuw pensioenstelsel

De veranderingen in de pensioenwetgeving maken dat pensioenfondsen de komende jaren geconfronteerd worden met nieuwe afspraken die werkgevers en werknemers over pensioen maken. Besturen van pensioenfondsen moeten de afweging maken of deze nieuwe afspraken uitgevoerd kunnen worden. De rol van het intern toezicht blijft in beginsel onveranderd: toezicht houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in het pensioenfonds. Daarbij wordt in ieder geval toezicht gehouden op adequate risicobeheersing en evenwichtige belangenafweging door het bestuur en wordt het bestuur met raad ter zijde gestaan.

De evenwichtige belangenafweging en de controle die de intern toezichthouder daarop uitvoert, gaat echter een nog belangrijkere rol spelen in het Nederlandse pensioenstelsel. Wat precies evenwichtig is en hoe dat bepaald wordt, houdt de sector al even bezig en zal ook de komende tijd een belangrijk onderwerp zijn van zowel het bestuur als het intern toezicht.

Een intern toezichthouder kan niet afwachten tot het nieuwe pensioencontract verder is uitgewerkt, maar moet nú al in dialoog gaan met het bestuur over belangrijke transitievraagstukken. Kan de uitvoeringsorganisatie het aan, hoe is de relatie met de sociale partners en worden pensioenrechten en eventuele compensatie evenwichtig verdeeld? Welke afwegingen maakt het bestuur en worden alle belangen evenwichtig

gewogen? Allemaal vragen die ook zonder de transitie naar het nieuwe stelsel gesteld werden door het intern toezicht maar nu onder een vergrootglas liggen.

De Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector, de VITP, de toezichtvereniging van toezichthouders in de pensioensector (zie kader), is van mening dat een door het intern toezicht op te stellen fondsspecifieke toezichtvisie voor het uit te voeren toezicht kan bijdragen aan een goede uitvoering van de pensioenregeling. Het opstellen van een beoordelingskader ten behoeve van de transitie draagt bij aan een soepele overgang naar het nieuwe stelsel waar ieder orgaan van het pensioenfonds zijn eigen rol en verantwoordelijkheid heeft. Aan de hand van een dergelijk beoordelingskader kan de transitie en de implementatie van het nieuwe stelsel door het intern toezicht gevolgd en beoordeeld worden.

Pensioen en transitie

Pensioen is uitgesteld loon. In de huidige tijd, waarin bestaanszekerheid een woord is dat veel gebruikt wordt, een steeds belangrijkere arbeidsvoorwaarde. De wijziging van het pensioenstelsel heeft een zeer lange aanloop gekend. Jarenlang is er gesproken over de herziening van de Pensioenwet die voor de zomer is aangekomen door de Eerste en Tweede Kamer.

‘De transitie waar de pensioenwereld nu mee geconfronteerd wordt, is de eerste transitie waar het intern toezicht uitdrukkelijk een belangrijke rol speelt’

Toezicht op transitie

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde, wat betekent dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt een belangrijke rol spelen bij de invulling daarvan. Daarnaast kan pensioen gezien worden als financieel product met technische aspecten op het gebied van onder meer actuariële berekeningen en beleggingen. Risico's zijn aan de orde van de dag, denk aan het langlevens- en arbeidsongeschiktheidsrisico, maar ook aan de risico's op financiële markten.

Pensioen wordt op vele vlakken als complex beschouwd. Daarom is transparante informatie belangrijk. In eerste instantie gaat het daarbij om het informeren van de eindgebruiker: de deelnemer. Niet voor niks is het eerste principe uit de VITP-toezichtcode: de zorg voor het pensioen van de deelnemer is leidend voor het toezichthouden. De primaire taak van een pensioenfonds is om voor de deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden de uitvoering van de afgesproken pensioenregeling te realiseren. Dit betekent dat toezichthouders onder meer bezien of de strategie, het fondsbeleid en de governance in voldoende mate aansluiten bij deze taak. Daarnaast beziet het intern toezicht of het fonds effectief wordt bestuurd. Ook gedurende de transitie is het zaak goed voor ogen te houden wat die zorg voor het pensioen van de deelnemer inhoudt. Inzicht in de doelgroep en hun belangen is daarbij onmisbaar. Dat kan bereikt worden door het bijhouden van branchegericht nieuws, maar ook het bijwonen van deelnemersbijeenkomsten kan behulpzaam zijn. Het gaat erom duidelijk voor ogen te hebben wie afhankelijk is van de goede uitvoering van het pensioen.

Naast het juist en doelmatig informeren van de deelnemer, is de interne informatieverstrekking binnen de organisatie cruciaal. De toezicht-

houders vormen zich een oordeel over de wijze waarop het bestuur de missie, visie en strategie van het fonds vaststelt. Dat betekent dat zij ook gedurende de transitie goed op de hoogte zijn van wat er speelt en welke belangen gewogen worden door het bestuur.

Weten wat je niet weet

Informeren betekent ook 'weten wat je niet weet'. Het lijkt onmogelijk alle (technische) aspecten van pensioen inhoudelijk goed te beheersen. Daarom is het nodig dat binnen het intern toezicht de verschillende disciplines goed vertegenwoordigd zijn maar ook dat het intern toezicht weet wanneer het zich door experts moet laten informeren. Binnen pensioenfonden is dat bijvoorbeeld door de sleutelfunctionarissen. Deze functionarissen zijn aangesteld vanwege hun expertise en voorzien zowel het bestuur als het toezicht van belangrijke informatie op het gebied van specifieke risico's. Periodiek contact is essentieel om gedurende de transitie vinger aan de pols te houden en het bestuur tijdig te bevragen over gesignaleerde risico's. Ook een lijntje met de externe toezichthouder (in de pensioensector DNB en de AFM) kan helpen bij het verkrijgen van informatie en het delen van ervaringen. Als intern toezicht blijft het echter van belang een eigen oordeel te vormen op basis van de verkregen informatie. Naast toezicht op een beheerste en integere bedrijfsvoering wordt in het bijzonder bezien of de organisatorische inrichting voldoende borg staat voor een continu inzicht in en overzicht van de belangrijkste risico's in hun onderlinge samenhang. Regelmatige evaluatie, ook van het eigen functioneren van het intern toezicht, is niet alleen voorgeschreven door de wet maar is onmisbaar als het gaat om een oordeel over de geschiktheid van het bestuur en het toezicht en over het gedrag en de cultuur binnen het fonds.

De nieuwe Pensioenwet geldt vanaf 1 juli 2023 en heeft als doel een aanvullend pensioen dat beter meebeweegt met de financiële markten, een persoonlijker en duidelijker pensioen-opbouw en een stelsel dat beter aansluit bij de huidige arbeidsmarkt. Hoewel deze transitie gezien wordt als een belangrijke verandering is het niet de eerste transitie in de pensioenwereld. Eind jaren negentig werd de fiscale wetgeving op het gebied van pensioenen aanzienlijk uitgebreid. En in 2007 werd de Pensioen- en spaarfondsenwet, die toen al 55 jaar gold, vervangen door de Pensioenwet. Ervaring genoeg met transities in de pensioensector zou je dus zeggen. Voor het toezicht in de pensioensector was de Wet versterking bestuur en toezicht die een verandering van de Pensioenwet in 2014 behelsde een belangrijke transformatie. De wijziging van de Pensioenwet in 2014 bracht een herziening van de wettelijke regels voor de governance en medezeggenschap voor pensioenfondsen en daarmee versterking van deskundigheid en intern toezicht. De organen van pensioenfondsen, waaronder het intern toezicht moesten hun rol herijken. De transitie waar de pensioenwereld nu mee geconfronteerd wordt, is de eerste transitie waar het intern toezicht uitdrukkelijk een belangrijke rol speelt. Wat wordt er gevraagd van het intern toezicht, is er een andere bril nodig en wat zijn kritieke factoren om op te letten? Kortom: wat is de rol van het toezicht bij de transitie.

Structureren

Juist in een tijd van transitie is structureren, zowel in tijd als in inhoud, belangrijk. In het geval van de wijziging van het pensioenstelsel zijn de tijdlijnen door de wetgever neergezet. De afgelopen maanden is echter gebleken dat

‘Omdat het gaat om een verandering die niet eerder heeft plaatsgevonden, zijn verrassingen en onverwachte uitkomsten onvermijdelijk’

ook deze tijdlijnen aan verandering onderhevig zijn. Voor zowel het bestuur als het intern toezicht is het nodig de tijdlijnen binnen de transitie helder in kaart te brengen. Wanneer moeten welke stappen gezet worden en welke tussen- en einddoelen moeten wanneer behaald zijn? Vanuit de einddoelen kan een nauwkeurig tijdspad worden opgesteld waarin alle stakeholders tijdig ingezet worden. Uiteraard dienen de tijdlijnen haalbaar te zijn en moet tijd voor onverwachte zaken of aanpassingen ingebouwd worden. Een tijdspad moet met alle belanghebbenden afgestemd worden om te voorkomen dat doelen niet gehaald worden.

Naast structuur in de tijd kan het bij het uitvoeren van het toezicht raadzaam zijn te structureren in onderwerpen. Een onderverdeling in thema's zoals financieel, governance en niet-financiële risico's kan helpen de verschillende onderdelen van de transitie in de tijd te plaatsen en te benodigde aandacht te geven. Daarbij kan door de toezichthouders worden gezien of er een duidelijke verdeling is van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden met betrekking tot de verschillende thema's. Omdat bij een transitie vaak sprake is van afhankelijkheden (van organen, personen maar ook van systemen) moet de onderlinge samenhang in het oog gehouden worden. Een stroomschema per thema kan inzicht geven in het grotere geheel en kan blootleggen waar de kritische factoren op welk moment een rol spelen. Transparantie over de tijdlijnen en de

VITP

De Vereniging Intern Toezichthouders Pensioensector (VITP) is de beroepsvereniging van, voor en door intern toezichthouders in de pensioensector. De pensioensector heeft op dit moment nog, naast de wettelijk verankerde Code pensioenfondsen, een aparte principle-based toezichtcode die niet wettelijk is verankerd: de VITP-Toezichtcode. Op dit moment wordt gekeken of de VITP-toezichtcode kan worden geïntegreerd in de Code Pensioenfondsen om zo te komen tot een integrale governance code waarin bestuur en toezicht gelijkwaardig zijn geregeld. Zie www.VITP.nl

kritische factoren is cruciaal om de einddoelen te behalen. Het eerdergenoemde beoordelingskader kan een hulpmiddel zijn voor het intern toezicht om de rol van de toezichthouder goed in te vullen en duidelijkheid te geven aan de overige belanghebbenden over het uit te voeren toezicht.

Anticiperen

In een transitie worden in de tijd stappen gezet. Omdat het gaat om een verandering die niet eerder heeft plaatsgevonden, zijn verrassingen en onverwachte uitkomsten onvermijdelijk. Van belang is dat de gehele organisatie in staat is om te anticiperen op dergelijke onverwachte wendingen. Intern toezichthouders moeten helpen anticiperen op de toekomst. Niet alleen richting het bestuur en de organisatie, maar ook richting de belanghebbenden. Bouw daarom voldoende flexibiliteit in tijdens de transitie om besluiten te heroverwegen en bij te stellen. Het is aan het intern toezicht om zich niet te

verliezen in de details van de technische transitie. Dat is immers met name het domein van het bestuur en de uitvoeringsorganisatie. Het intern toezicht moet oog houden voor de gewenste toegevoegde waarde van toezicht. Juist omdat de wijziging van het pensioenstelsel ook een grote technische verandering is, waarbij de digitale uitvoering van pensioen en nieuwe communicatiemiddelen noodzakelijk zijn, is het raadzaam altijd een plan B uit te denken. Ook daar ligt een taak voor het intern toezicht om het bestuur scherp te houden op de verschillende scenario's die zich kunnen voordoen.

Tot slot

Pensioenfondsen bewegen zich in het maatschappelijk verkeer op diverse terreinen. Dit vindt ook zijn weerslag in het toezicht houden. Door goed toezicht kan een bijdrage worden geleverd aan het herwinnen van het maatschappelijk vertrouwen in pensioenfondsen. Het voortzetten van de goede samenwerking met andere organisaties die zich (mede) richten op intern toezicht draagt bij aan de ambitie van de VITP en wordt daarom nagestreefd. Verwacht wordt dat het intern toezicht belangrijke ontwikkelingen zoals het nieuwe pensioenstelsel, maar ook maatschappelijk verantwoord beleggen, cybersecurity, fraude en privacyvraagstukken niet alleen volgt, maar daarbij ook het voortouw neemt. Dat betekent meer aandacht voor het ontwikkelen van vaardigheden en uitbreiden van de deskundigheden op de hiervoor genoemde gebieden. De VITP is de vereniging die de intern toezichthouder daarbij helpt. Zo helpt de VITP de intern toezichthouder in de pensioensector bij het toekomstgericht toezicht houden, ook in tijden van een transitie en transformatie. 