



Principes voor goed pensioenbestuur

Deze Infoplus is erop gericht om de – door de Stichting van de Arbeid (STAR) – geformuleerde 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' (nogmaals) onder de aandacht te brengen en om een praktische handreiking te bieden in de vorm van een checklist. Tevens wordt ingegaan op de ontwikkelingen op dit vlak. Het Verbond beveelt u van harte aan om ruimhartig de principes toe te passen en te komen tot op maat gesneden en transparante producten.

Maatschappelijk en politiek groeit de aandacht voor het onderwerp pensioenen en het pensioen(fonds)bestuur. Hiervoor zijn verscheidene zaken als oorzaak aan te wijzen. De aandacht voor pensioenen heeft ook betrekking op de rechtstreeks verzekerde regeling als een veel voorkomende en gangbare verschijningsvorm van het arbeidspensioen. Een transparante uitvoering en een goede communicatie zijn daarbij van eminent belang. Hier liggen kansen voor de bedrijfstak om te laten zien dat de rechtstreeks verzekerde regeling een kwalitatief hoogstaand product is, dat volledig tegemoetkomt aan de wensen van de werkgevers, werknemers en gepensioneerden.

De Stichting van de Arbeid (STAR) heeft eind 2005 in goed overleg met de pensioenkoepels Opf en VB, het Verbond en het CSO (Coördinatieorgaan Samenwerkende Ouderenorganisaties) de 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' (Pension Fund Governance) vastgesteld.

Deze principes hebben zowel betrekking op pensioenfonds als op rechtstreeks verzekerde regelingen. Ze geven een minimumniveau waaraan moet worden voldaan. De STAR heeft de principes zo geformuleerd dat er ruimte is voor maatwerk. Maatwerk waaraan de pensioenuitvoerders zelf vorm en inhoud geven.

Kwaliteit

Hoewel strikt genomen de meeste in de principes opgenomen verplichtingen van toepassing zijn op de werkgevers, zijn het juist de verzekeraars die verstand van zaken hebben en een kwalitatief hoogstaand

product kunnen leveren, dat de werkgevers helpt en faciliteert bij de invulling van de pensioentoezegging en de implementatie van de principes van goed bestuur. Vooral in kleine en middelgrote ondernemingen is de voor werkgeverszaken aangewezen verantwoordelijke persoon in hoge mate afhankelijk van de expertise en hulp van de verzekeraar.

Begin 2006 zijn de leden per circulaire en in voorlichtingsbijeenkomsten geïnformeerd over de ontwikkelingen. De invulling van de principes moet in 2007 worden waargemaakt, anders is verdergaande wetgeving met minder ruimte voor maatwerk niet uit te sluiten.

Verankering in Pensioenwet

De door de STAR geformuleerde principes hebben een verankering gekregen in de nieuwe Pensioenwet. Daarin is geregeld dat de *pensioenuitvoerder zijn organisatie zodanig inricht dat een goed bestuur is gewaarborgd, waardoor er in ieder geval verantwoording wordt afgelegd aan de aanspraak- en pensioengerechtigden en de werkgever, en dat er intern toezicht is*. In de conceptuitvoeringsmaatregel wordt verwezen naar de *Principes voor goed pensioen(fonds)bestuur, inclusief de principes die zijn opgesteld voor verzekeringsmaatschappijen die rechtstreeks verzekerde regelingen uitvoeren*.

Toezicht

De governanceprincipes zijn per 1 januari 2007 ook voor verzekeraars en werkgevers verplicht gesteld.





De pensioenuitvoerders van rechtstreeks verzekerde regelingen hebben de gelegenheid om in de loop van 2007 de principes in hun eigen situatie toe te passen en de eigen Pension (Fund) Governance te beschrijven. De toezichthouder, De Nederlandsche Bank (DNB), zal toezien op het naleven van de principes. In de tweede helft van 2007 gaat DNB de eerste gesprekken daarvoor voeren. De procedures voor het intern toezicht en voor interne verantwoording moeten dan al zijn aangepast. Het is daarom belangrijk om het jaar 2007 goed te benutten voor de implementatie van de principes.

Begin 2008 zal de Sociaal-Economische Raad de resultaten van de implementatie van de principes evalueren. Het is van het grootste belang voor het imago van het product en de bedrijfstak dat ten aanzien van de rechtstreeks verzekerde regelingen goede resultaten kunnen worden getoond.

De principes

De STAR heeft aan de verbetering van het pensioen-(fonds)bestuur een bijdrage geleverd door het publiceren van de *Principes voor goed pensioenfondsbestuur*. Er zijn afzonderlijke principes geformuleerd voor pensioenregelingen die door pensioenfondsen worden uitgevoerd en voor pensioenregelingen die worden uitgevoerd door verzekeraars. De principes zijn erop gericht de kwaliteit, de zorgvuldigheid en de openheid van pensioenuitvoerders – ondernemingspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars – in ons land op een hoger plan te brengen. Pension (Fund) Governance heeft specifiek betrekking op de *uitvoering* van de pensioenregeling en niet op de *totstandkoming* van die regeling en de *inhoud* ervan, noch op de keuze van de *uitvoeringsvorm* zelf (fonds of rechtstreeks verzekerde regeling). Pension (Fund) Governance begint als werkgevers-(organisaties) en werknemers-(organisaties) overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van de arbeidsvoorwaarde pensioen (de regeling) en er een keuze is gemaakt voor een uitvoeringsvorm: ondernemingspensioenfonds, bedrijfstakpensioenfonds of rechtstreeks verzekerde regeling.

Checklist

In de publicatie van de STAR zijn de principes die van toepassing zijn op rechtstreeks verzekerde regelingen genummerd met de aanduiding D1 tot en met D19. Deze zijn integraal in de hieronder opgenomen checklist vermeld.

Pension (Fund) Governance betreft zorgvuldig bestuur, intern toezicht, verantwoording, deskundigheid, openheid en communicatie.

Rechtstreeks verzekerde regelingen

Bij rechtstreeks verzekerde regelingen dient de verzekeraar verantwoording aan de werkgever af te leggen over de behaalde resultaten, voor zover dat relevant is in relatie tot de pensioen- en de uitvoeringsovereenkomst. De werkgever informeert de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden over voornoemde resultaten en geeft aan in welke mate aan de voorwaarden voor indexatie is voldaan. Daarnaast moet er bij een verzekeringsmaatschappij sprake zijn van een adequaat en transparant intern toezicht op het eigen functioneren.

Pensioenuitvoerders zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de arbeidsvoorwaarde pensioen zoals deze overeengekomen is tussen werkgever(s) en werknemers. In de Pensioenwet is opgenomen dat de verzekeraar voortaan het pensioenreglement vaststelt en daarvoor ook verantwoordelijk is (invoering per 1 januari 2009). Bij de rechtstreeks verzekerde regeling wordt de uitvoering van de pensioenregeling bij overeenkomst overgedragen aan een verzekeraar. Pensioenreglementen en uitvoeringsovereenkomsten kunnen sterk verschillen wat betreft toeslagverlening, garanties, winstdeling, rol overrente, gesepareerd depot, enz. Daarmee kan ook de betrokkenheid van de werkgever bij de uitvoering variëren.

Na betaling van de premie heeft de verzekeringsmaatschappij de plicht de uitvoeringsovereenkomst uit te voeren, waaronder het uitkeren van pensioenen aan de uitkeringsgerechtigden.

Verzekeringsmaatschappijen staan evenals pensioenfondsen onder toezicht van DNB. Zij kennen daarnaast een eigen intern toezicht, bijvoorbeeld een raad van commissarissen, dat toezicht houdt op het bestuur van de onderneming en daarmee op het geheel van de bedrijfsactiviteiten waarvan het verzekeren van pensioen een onderdeel is.

Pensioenwet leidt tot wijzigingen

Daar waar de door de STAR geformuleerde principes afwijken van de Pensioenwet gaat vanzelfsprekend de wet voor. De volgende punten zijn daarbij van belang:

- de principes gaan ervan uit dat het pensioenreglement wordt vastgesteld door sociale partners of werkgever en werknemers. In de Pensioenwet is opgenomen dat de verzekeraar voortaan het reglement vaststelt (invoering per 1 januari 2009);

- in onderdeel D8 is opgenomen dat de verzekeraar de deelnemers informeert over wijzigingen in de pensioenaanspraken, rechtstreeks of via de werkgever. In de Pensioenwet is geregeld dat de verzekeraar de deelnemers rechtstreeks informeert over wijziging in de pensioenregeling. Dat betekent dat – gelet op alle informatieverplichtingen die nu in de Pensioenwet zijn opgenomen – het gestelde onder D5 te vrijblijvend is geformuleerd en in die zin ook niet geheel in lijn met de wet is;
- onder de Pensioenwet is de in D11 opgenomen losstaande toeslagregeling niet meer toegestaan;
- het in D15 genoemde toeslagfonds is alleen toegestaan, voor zover ondergebracht bij een pensioen-uitvoerder.

Stappenplan

In negen punten wordt beschreven wat er moet gebeuren. Bewaak van stap tot stap het zeer krappe tijdschema waarvan het eindpunt is: implementatie van de uitgangspunten uiterlijk per 1 januari 2008.

1. Breng in kaart wat al aanwezig is aan materiaal en procedures.
2. Inventariseer wat er moet veranderen aan de (standaard) uitvoeringsovereenkomst/service level agreement.

3. Maak een opsomming van de noodzakelijke veranderingen in het (standaard) pensioenreglement.
4. Maak een planning.
5. Maak een communicatieplan voor rechtstreeks verzekerde regelingen.
6. Herbeoordeel de procedures van intern toezicht op dit aspect.
7. Implementeer.
8. Loop alle accounts na.
9. Informeer de klanten en leg hen eventuele keuzes voor.

Hieronder is een uitgebreide checklist opgenomen die kan worden gehanteerd bij het beoordelen of ten aanzien van de rechtstreeks verzekerde regelingen voldaan is aan de door de STAR geformuleerde principes.

In feite is de communicatie over de regeling een goed vertrekpunt. Daarin kan de verzekeraar het initiatief nemen en handzame informatie aan de werkgever ter beschikking stellen. Ook zijn er praktische tips te geven. De werkgever heeft verplichtingen richting de gepensioneerden, maar het is niet altijd eenvoudig om hen te bereiken. De verzekeraar kan in de (verplichte) rechtstreekse communicatie eenvoudig een boodschap of uitnodiging van de werkgever meesturen.

Checklist pension (fund) governance voor verzekerde regelingen

De volledige tekst van de door de STAR geformuleerde principes staat steeds in een kader. De principes zijn gegroepeerd in de categorieën Verantwoording, Informatie en communicatie, Advies/zeggenschap, Intern toezicht en Klachtenregeling.

Verantwoording

D 1. Als de uitvoeringsovereenkomst bepalingen bevat waardoor de werkgever tijdens het contract invloed heeft op depotvorming, beleggingen in verband met winstdeling of anderszins op de resultaten van de pensioenverzekering, dan legt de werkgever verantwoording af over de door hem gemaakte keuzes aan de ondernemingsraad¹ en vertegenwoordigers van gepensioneerden.

Blijkt uit de uitvoeringsovereenkomst dat de werkgever invloed heeft op:

- depotvorming;
- beleggingen in verband met winstdeling;
- anderszins op resultaten van de pensioenverzekering?

Ja -> dan moet de werkgever verantwoording afleggen over gemaakte keuzes aan:

- de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging, en
- de vertegenwoordigers van gepensioneerden.

Ga na

- Welke contracten/producten betreft het?
- Is in de informatie aan de werkgever gewezen op deze verplichting?
- Is de presentatie van de informatie zodanig dat de werkgever op basis daarvan kan communiceren?
- Is de werkgever op de hoogte gebracht van de consequenties van wijziging van keuzes?

D 2. De verzekeraar legt jaarlijks verantwoording af aan de werkgever (de verzekeringnemer) over de behaalde resultaten, voor zover dat relevant is in relatie tot de uitvoeringsovereenkomst. Dit zal in ieder geval aan de orde zijn als er sprake is van een beleggingsdepot of een winstdelingsregeling.

¹ In deze principes wordt onder ondernemingsraad tevens verstaan de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering.



Indien D1 met 'ja' is beantwoord, dan moet de verzekeraar jaarlijks informatie verstrekken aan de werkgever over behaalde resultaten.

Ga na

- Is de jaarlijkse rapportage helder en 'fit for purpose'?

D 4. Indien er sprake is van een pensioentoezegging met een voorwaardelijke indexering verantwoordt de werkgever aan de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden of en zo ja in welke mate aan de voorwaarden voor indexering is voldaan. De verzekeraar dient de daarvoor benodigde gegevens aan de werkgever te leveren conform het bepaalde in D2.

Vaststelling voorwaardelijkheid dan wel onvoorwaardelijkheid van de toeslagverlening aan de hand van:

- de pensioenovereenkomst (werkgever);
- het verzekeringscontract/de uitvoeringsovereenkomst (werkgever/verzekeraar);
- het pensioenreglement (verzekeraar);
- de afhankelijkheid van koopsomstorting²;
- de communicatie met deelnemers en gepensioneerden.

Bij voorwaardelijke toezegging:

-> de werkgever verantwoordt aan de ondernemingsraad en vertegenwoordiging van gepensioneerden of en zo ja in welke mate aan voorwaarden is voldaan en welke gevolgen dit heeft voor de toeslagverlening.

² Afhankelijkheid van koopsomstorting, kan in 2007 nog een rol spelen. In 2008 zal als gevolg van de bepalingen in de Pensioenwet een toeslagverlening die louter afhankelijk is van koopsomstorting, leiden tot een onvoorwaardelijke toeslagverlening.

(Bij contracten met meer dan 250 deelnemers moet de werkgever het voorleggen aan een vereniging van gepensioneerden om hen te horen; is de werkgever daarop gewezen? Het is bijvoorbeeld raadzaam om als werkgever zelf initiatief te nemen tot het oprichten van een dergelijke vereniging.)

Ga na

- De verzekeraar levert daartoe benodigde informatie en gegevens aan de werkgever. In de uitvoeringsovereenkomst of het service level agreement wordt opgenomen op welke wijze dat geschiedt.

D 11. Indien er sprake is van een, van de verzekerde regeling losstaande, toeslagregeling legt de werkgever verantwoording af over zijn handelen met betrekking tot deze regeling aan de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.

Een separaat toeslagfonds is volgens de Pensioenwet niet meer toegestaan. Dit door de STAR geformuleerde principe is daarmee vervallen.

Ga na

- Neem dit aspect mee in algemene informatie.
- Is de werkgever hiervan op de hoogte?
- Biedt assistentie bij wijziging van de regeling aan.

Informatie en communicatie

D 5. De werkgever en de verzekeraar maken afspraken over een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid dient erop gericht te zijn de deelnemers op begrijpelijke wijze voor te lichten over hun pensioenresultaten, de aard van de pensioenverzekering en over relevante veranderingen.

Ga na

- Zijn er (eventueel per productpakket) afspraken over een adequaat communicatiebeleid tussen de werkgever en de verzekeraar (vóór 1-1-2008):
 - begrijpelijke wijze van voorlichten over de pensioenresultaten;
 - aard van de pensioenverzekering;
 - relevante veranderingen.
- Wordt voldaan aan de eisen van de Pensioenwet? (startbrief, jaarlijks overzicht, informatie bij beëindiging, scheiding, pensioengerechtigden, op verzoek, vertrek andere lidstaat, tijdig en duidelijk, schriftelijk, tenzij elektronisch)
- Worden alle doelgroepen bereikt? (werkgever, actieven, slapers, gepensioneerden)
- Voldoen de gekozen communicatiemiddelen aan de eisen van de wet? (veel kan per e-mail)
- Zijn de gekozen communicatiemiddelen begrijpelijk voor de doelgroep?
- Zijn het gekozen communicatiebeleid en de middelen effectief?
- Attendeer werkgever op check op duidelijkheid communicatie en bied eventueel aan die check uit te voeren.
- Is/zijn de tussenperso(n)en goed op de hoogte van de wijze van informatieverstrekking aan werkgever en deelnemers? De verzekeraar is volgens de Pensioenwet verantwoordelijk!

D 3. De werkgever stelt de ondernemingsraad én de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden op de hoogte van de resultaten zoals genoemd in D 2.

Ga na

- Is de werkgever voorzien van een heldere rapportage?

D 6. De verzekeraar informeert de werkgever over veranderingen in wet- en regelgeving welke gevolgen heeft voor de pensioen- of uitvoeringsovereenkomst.

Ga na

- Is er voorzien in een goede interne infrastructuur ten behoeve van tijdige signalering?

D 7. De werkgever stelt de ondernemingsraad en de vertegenwoordigers van pensioengerechtigden op de hoogte van hetgeen genoemd is onder D6.

Ga na

- Is de werkgever voorzien van een heldere rapportage?

D 8. De verzekeraar informeert de deelnemers via de werkgever of rechtstreeks over wijzigingen met betrekking tot de voor hen verzekerde (aanspraken op) pensioenen.

In de Pensioenwet is geregeld dat de verzekeraar de deelnemers rechtstreeks informeert over wijziging in de pensioenregeling.

Ga na

- Informatieverstrekking door de verzekeraar aan de werknemers over verzekerde aanspraken -> jaarlijks pensioenoverzicht.
- Via deze jaarlijkse communicatie kunnen de deelnemers eventueel worden bereikt ten behoeve van de door de werkgever te organiseren (mede)zeggenschap van gepensioneerden.

Advies/zeggenschap

D 9. De werkgever stelt de ondernemingsraad, in aanvulling op artikel 27 WOR, en vertegenwoordigers van gepensioneerden in staat te adviseren over de (verlenging van de) uitvoeringsovereenkomst.

D 10. De werkgever stelt de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden in de gelegenheid advies uit te brengen over het niveau van de serviceverlening dat de werkgever voornemens is overeen te komen met de verzekeraar.

Ga na

- Is de werkgever gewezen op deze verplichtingen?
- Is de werkgever aangeboden hierbij assistentie te verlenen? (het is heel goed denkbaar dat de verzekeraar toelichting verschaft)

(Bij contracten met meer dan 250 deelnemers moet de werkgever het voorleggen aan een vereniging van gepensioneerden om hen te horen; is de werkgever daarop gewezen? Het is bijvoorbeeld raadzaam om als werkgever zelf initiatief te nemen tot het oprichten van een dergelijke vereniging.)

Intern toezicht

D 12. Het interne toezicht van een verzekeringsmaatschappij, waaronder bijvoorbeeld verstaan wordt de raad van commissarissen, beziet kritisch het functioneren van het bestuur en/of de directie van de verzekeringsmaatschappij.

D 13. Het interne toezicht beoordeelt de jaarstukken van de verzekeringsmaatschappij en ziet toe op een goede administratieve organisatie en interne controle. De uitvoering van de rechtstreeks verzekerde regelingen maakt expliciet onderdeel uit van het interne toezicht. De rapportage van het interne toezicht met betrekking tot de rechtstreeks verzekerde regelingen is kosteloos opvraagbaar bij (de directie van) de verzekeringsmaatschappij. In de rapportage zal speciale aandacht worden besteed aan de mate waarin zich achterstanden in betalingen voordoen en het maatschappijbeleid daarin.

In de toelichting van de Pensioenwet wordt opgemerkt dat door het kabinet niet is beoogd ten aanzien van het interne toezicht bij verzekerde regelingen meer te regelen dan met de per 1 januari 2006 in werking tredende Wet op het financieel toezicht wordt geregeld. Het interne toezicht beziet kritisch het functioneren van het bestuur en/of de directie van de verzekeringsmaatschappij.

Uitgaande van een al bestaande regeling van intern toezicht te nemen stappen:

- opnemen specifieke rapportagelijijn met betrekking tot rechtstreeks verzekerde regelingen;
- nagaan of wordt voldaan aan het (standaard) service level agreement.

D 14. Het interne toezicht van de verzekeraar rapporteert over zijn bevindingen aan het bestuur en/of de directie van de verzekeringsmaatschappij en bespreekt deze met het bestuur en/of directie.

- Format ontwikkelen voor rapportage (die op verzoek wordt verstrekt aan belanghebbenden). In het format moet worden opgenomen in hoeverre op maatschappijniveau betalingsachterstanden voorkomen en wat het maatschappijbeleid ten aanzien van betalingsachterstanden is.
- Deze rapportage dient te worden opgenomen in een specifieke rapportagelijijn met betrekking tot rechtstreeks verzekerde regelingen.
- De rapportage moet worden vastgesteld door het intern toezicht.
- Intern toezicht rapporteert periodiek bevindingen aan de directie/het bestuur.
- Opnemen in jaarplanning!

D 15. Indien er sprake is van een toeslagfonds organiseert de werkgever een intern toezicht op dit fonds op de wijze zoals in hoofdstuk 4 beschreven.

Ga na

- In de administratie checken of er sprake is van toeslagfondsen.
- Indien er sprake is van een toeslagfonds, gelden de principes die gelden voor pensioenfondsen. Dit is in lijn met de Pensioenwet.

Klachtenregeling

D 16. De verzekeringsmaatschappij heeft een laagdrempelige, oplossingsgerichte interne klachtenregeling die toegankelijk is voor werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en pensioenge-rechtigden, evenals voor de ondernemingsraad en vertegenwoordigers van gepensioneerden.

D 17. In de uitvoeringsovereenkomst wordt de werkgever geïnformeerd over de interne klachtenregeling.

D 18. In het pensioenreglement worden de deelnemers op de hoogte gesteld van de interne klachtenregeling.

D 19. Klachten worden helder en in begrijpelijke woorden afgehandeld door de verzekeringsmaatschappij.

Ga na

- Check of er een klachtenregeling is en of deze in de genoemde stukken is opgenomen.
- Is voor de consument voldoende duidelijk bij wie de klacht kan worden ingediend?

De publicatie 'Principes voor goed pensioenfondsbestuur' staat op de website van STAR: www.stvda.nl (onder publicaties -> Nota's).

Samenstelling en productie: afdeling Dienstverlening & Informatie

Voor meer informatie over de inhoud van deze InfoPlus:

mr. R.A.C. (René) Blijlevens, beleidsadviseur Arbeidsvoorwaarden,
tel.: 070 - 3338670, e-mail: r.blijlevens@verzekeraars.nl