UnitedPensions™

United Pensions voor de Nederlandse pensioenmarkt

Even voorstellen...



Risk. Reinsurance. Human Resources.

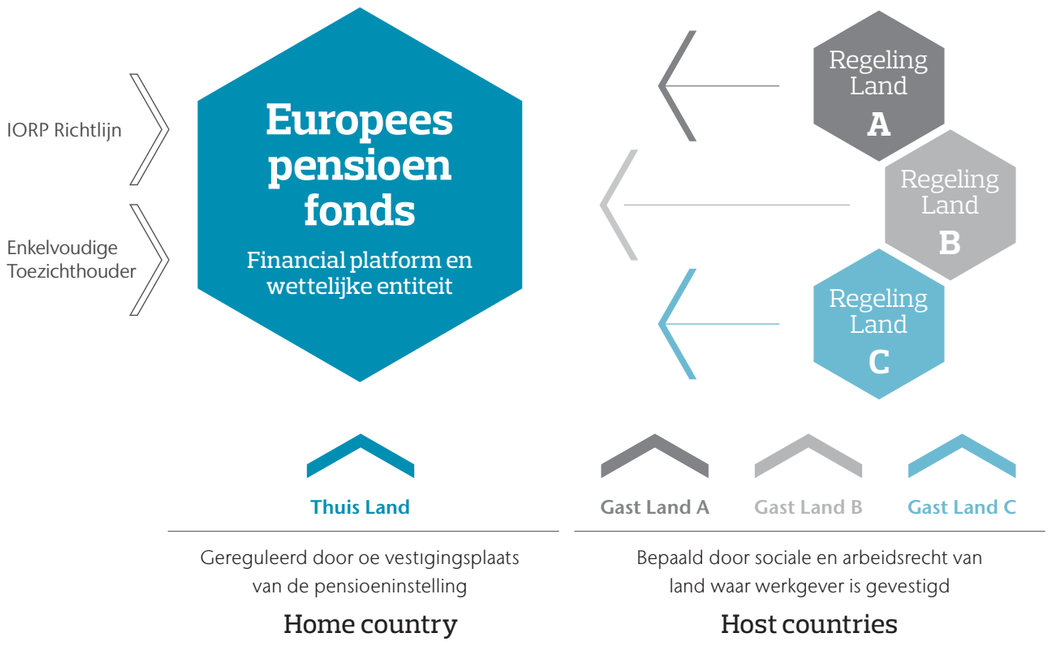
Pensioenregelingen
Regelgeving en fondsbeheer

1. Introductie

Op 8 februari 2006 is de Europese richtlijn in Nederland geïmplementeerd. De Europese pensioenrichtlijn bevat regels die voor álle pensioeninstellingen in Europa gelden, ongeacht welke naam of (juridische) vorm ze hebben. Belangrijkste element van de richtlijn is dat het pensioeninstellingen mogelijk wordt gemaakt om de pensioenregeling uit te voeren van een werkgever die in een andere lidstaat gevestigd is.

1.1 Structuur van een Europees pensioenfonds

Een grensoverschrijdend of Europees pensioenfonds wordt een IORP genoemd (Institution for Occupational Retirement Provision). Het prudentieel toezicht en de voorschriften ten aanzien van de solvabiliteit vindt plaats onder de wetgeving en dus door de toezichthouder van het land van vestiging van het fonds. Op de pensioenovereenkomst zelf – dus de afspraken tussen de werkgever en de werknemers – fiscale, sociale en arbeidswetgeving in land van werkgever (= gastland) van toepassing. In onderstaande figuur schetsen wij de structuur van een Europees pensioenfonds:



Deze basisstructuur is van toepassing indien een internationaal opererende werkgever een IORP opricht voor de uitvoering van de pensioenregelingen van verschillende dochterbedrijven in diverse landen binnen de Europese Unie. De oprichting van een dergelijke eigen IORP vereist behoorlijk zware bestuurlijke en organisatorische inzet vanuit de moederonderneming. Bovendien brengt de oprichting van een IORP hoge kosten met zich mee. Hierdoor is deze optie vooral interessant indien er een behoorlijke omvang bestaat van aantallen deelnemende landen en/of aantallen pensioenregelingen en een bijbehorend premieniveau en belegd vermogen. In de praktijk is dit dus alleen een oplossing voor de grote multinationals.

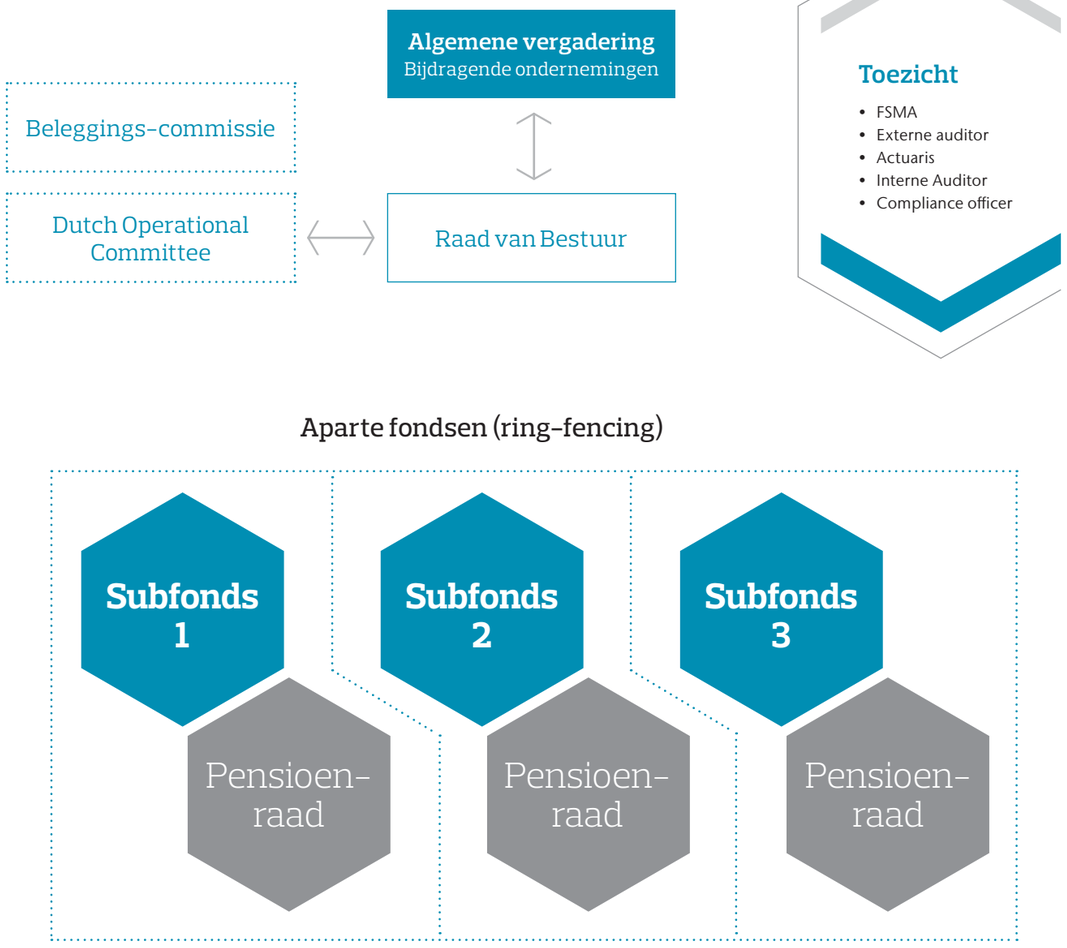
1.2 United Pensions

De in de vorige paragraaf beschreven situatie geeft aan dat er geen 'level playing field' bestond. Middelgrote en kleine ondernemingen kunnen geen gebruik maken van de voordelen van een IORP. Op verzoek van haar klanten heeft Aon Hewitt daarom het initiatief genomen tot oprichting van een zogenoemd multi-werkgevers pensioenfonds: United Pensions.

United Pensions is dus een multi-werkgevers pensioenfonds onder de IORP-richtlijn.

United Pensions is een volledig ingericht Europees pensioenfonds, waarbij verschillende ondernemingen/pensioenfondsen zich kunnen aansluiten. United Pensions lijkt hiermee sterk een Algemeen PensioenFonds (APF) zoals dit vanaf 1 januari 2016 in Nederland is geïntroduceerd. Het meest in het oog springende verschil is echter dat elke werkgever/regeling volledig gescheiden wordt gehouden in subfondsen met een eigen 'afzonderlijk vermogen' (ringfencing) bij United Pensions.

Onderstaand een schematische weergave van de governance van United Pensions.



De administratie blijft in Nederland, de communicatie en dergelijke gebeurt allemaal vanuit Nederland volgens de Nederlandse regels 3

1.3 Waarom België als vestigingsplaats?

De keuze voor de vestigingsplaats ('Thuisland' of 'Home Country' volgens de richtlijn) van United Pensions heeft oprichter Aon bewust gekozen voor België. De argumenten hiervoor zijn:

- IORP's in België opgericht als Organisatie voor de Financiering van Pensioenen (OFPs)
  - Sinds 2007 – aparte wettelijke entiteit
  - IORP-Richtlijn in gedachten om het beheer van pensioenregelingen van meerdere landen mogelijk te maken
  - De regels van governance zijn vastgelegd in de wet
  - Gunstig fiscaal kader
- Toezichthouder is zeer toegankelijk en meedenkend
  - Gezonde balans: constructief – streng in toezicht
  - Ondersteuning en uitbouw van IORP's staat in regeerakkoord
- Geen cijfermatige regelgeving voor beleggingen en financiering (principle based)
  - Flexibele financieringstechnieken
  - Beleggingsbeleid volgens het principe van goede huisvader (prudent person)
- Vrijheid in het organiseren van governance, afhankelijk van de eigen specifieke situatie
  - Pensioencomités met vertegenwoordiging van deelnemers en gepensioneerden kunnen worden ingesteld om te voldoen aan de lokale regelingen van het gastland
- Multiculturele en meertalige gemeenschap in het centrum van Europa

2. Financiering van uw pensioenregeling

In het Belgische financiële kader moet een pensioenfonds altijd volledig gefinancierd zijn. Dit betekent, dat ieder 'Afgezonderd Vermogen' binnen United Pensions een dekkingsgraad van ten minste 100% moet hebben. Als er een tekort ontstaat, dan moet dit worden hersteld. Voor niet Belgische pensioenregelingen betekent dit:

- Een bijstorting door de werkgever of
- Het korten van de opgebouwde pensioenen

De Belgische toezichthouder FSMA wenst evenwel te voorkomen, dat de opgebouwde pensioenen in pensioenregelingen die recentelijk zijn ondergebracht in het Belgische kader gekort moeten worden. Dit kan voorkomen worden door tenminste een tijdelijke bijstortingsverplichting van u als werkgever voor de eerste één à twee jaar bijvoorbeeld of door een voldoende hoge dekkingsgraad bij overgang naar het Belgische kader. Vooraf is niet met zekerheid te stellen of dit voor de FSMA acceptabel is: ieder dossier wordt separaat beoordeeld door de FSMA. In dit kader zijn twee componenten van belang: de lange termijn voorziening (LTV) en de korte termijn voorziening (KTV).

2.1 De lange termijn voorziening (LTV)

De belangrijkste voorziening is de lange termijn voorziening (LTV). Dit is de voorziening waarop het beleid gericht is. Bij overgang naar het Belgische financiële kader dient er sprake te zijn van volledige financiering op basis van deze LTV.

De LTV dienst te worden vastgesteld op voldoende prudente actuariële grondslagen zodat de financiering van verschuldigde pensioenen en reeds opgebouwde pensioenverplichtingen gewaarborgd is. Bij deze voorziening dient rekening gehouden te worden met een redelijke marge voor negatieve afwijkingen (buffer).

Indien onder gefinancierd, dan herstelplan voorleggen aan de FSMA. In de praktijk worden deze aanvaard over een periode van 3 tot 5 jaar.

2.2 De korte termijn voorziening (KTV)

Naast LTV dient er een minimumvoorziening te zijn die wordt gebaseerd op de sociale wetgeving in Nederland. In de praktijk betekent dit, dat voor alle deelnemers en gewezen deelnemers de overdrachtswaarde conform de regelgeving inzake het wettelijk recht op individuele waardeoverdracht aanwezig moet zijn. Deze minimumvoorziening wordt aangeduid als de Korte Termijn Voorziening (KTV).

Een tekort ten opzichte van de KTV moet direct worden hersteld.

2.3 De collectieve beschikbare premie (CDC)

In principe wordt de premiebetaling voor de pensioenregeling vastgesteld op basis van de grondslagen die zijn vastgelegd voor de vaststelling van de LTV.

Veel Nederlandse pensioenregelingen kennen een vastgestelde beschikbare premie die door de werkgever beschikbaar wordt gesteld voor de uitvoering van de pensioenregeling. Deze collectieve beschikbare premie (Collective Defined Contribution of CDC) kan ook door United Pensions worden uitgevoerd.

Daarvoor moet voor een langere periode – veelal vijf jaar – een vaste premie worden vastgesteld. Gebruikelijk is dit een percentage van de salarissom of grondslagsom. Vanuit deze vaste premie moet de jaarlijkse opbouw, de herverzekering en alle kosten worden gefinancierd.

Net als in de situatie bij Nederlandse fondsen of verzekeraars is het uiteraard wel van belang dat deze premie voldoende hoog wordt vastgesteld. In ieder geval moet de vaste premie voldoende zijn om naast de kosten en de herverzekering de jaarlijkse opbouw op basis van de vastgelegde grondslagen te financieren.

Tevens moet de kans op korting zoveel als mogelijk beperkt worden.

3. Governance

3.1 Wettelijk toezicht

Zoals aangegeven in de schematische weergave van de structuur van United Pensions in paragraaf 1.2 wordt de governance uitgevoerd door de volgende rollen:

- Administratie
- Jaarwerk
- Bestuur
- Selectie vermogensbeheer

3.1.1 FMSA

De FSMA, ofwel de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, de toezichthouder in België, streeft naar een eerlijke en correcte behandeling van de financiële consument en naar integere financiële markten. Binnen het prudentiële kader, houdt de FSMA toezicht op de organisatie, het financieringsplan, de investeringsstrategie en de officiële documenten.

Voor United Pensions geeft de FSMA goedkeuring voor het financieringsdossier en stuurt dit vervolgens door naar DNB ter goedkeuring of de juiste procedure is gevolgd. De Belgische toezichthouder is zeer toegankelijk en denkt mee om een gedegen dossier samen te stellen. In het geval dat het ingediende plan niet gehaald dreigt te worden, grijpt de FSMA.

3.1.2 Externe auditor

De externe auditor wordt aangesteld door de Algemene Vergadering, hij moet gecertificeerd zijn en onafhankelijk, dus géén andere toezichtfuncties vervullen.

Hij certificeert de technische voorzieningen, maakt de jaarrapporten op en hij verzekert zich ervan dat de IORP de juiste administratieve, accounting en interne controle maatregelen heeft genomen en rapporteert hierover naar de FSMA beschikbare premie die door de werkgever beschikbaar word.

3.1.3 Actuaris

De actuaris wordt aangesteld door de Algemene Vergadering en moet worden goedgekeurd door de FSMA, hij moet gecertificeerd zijn en onafhankelijk, dus géén andere toezichtfuncties vervullen, niet zijnde de interne of externe auditor of compliance officer.

Hij adviseert over het financieringsplan, de herverzekering en de technische voorzieningen. Hij dient het actuariële jaarrapport in bij de FSMA.

3.1.4 Interne auditor

De interne auditor is ook een onafhankelijke functie, gecertificeerd en niet zijnde de externe auditor, actuaris of compliance officer. Zijn reikwijdte betreft alle activiteiten van de IORP; hij rapporteert over de toereikendheid, doeltreffendheid en doelmatigheid van de interne controle processen.

3.1.5 Compliance officer

De compliance officer is ook een onafhankelijke functie, gecertificeerd en niet zijnde de externe of interne auditor of de actuaris. Zijn taak is om te beoordelen of de regels betreffende de integriteit voor alle IORP activiteiten worden nageleefd en indien nodig deze te verbeteren.

3.2 Verschil in vastlegging en verantwoordelijkheden

Als we de structuur vergelijken tussen de verschillende verantwoordingsorganen bij een Nederlands pensioenfonds en een Europees pensioenfonds, zien we dat de taken en verantwoordelijkheden anders belegd zijn. Hieronder hebben we schematisch weergegeven hoe beslissingen betreffende het pensioenbeleid vastliggen bij een IORP uitgevoerd door United Pensions.



3.2.1 Pensioenovereenkomst

In de pensioenovereenkomst of het pensioenreglement worden bijstorting en indexatie, voorwaardelijk, conditioneel of onvoorwaardelijk duidelijk vastgelegd. Ook andere toezeggingen kunnen hierin vastgelegd worden; het Nederlands inspraakmodel met de sociale partners is hierin leidend. Een goede vastlegging voorkomt latere onenigheid.

3.2.2 Uitvoerder United Pensions

De structuur van de uitvoerder United Pensions, staat hierboven in 3.1 duidelijk beschreven. De werkgever is vertegenwoordigd als bijdragende onderneming met een stem in de Algemene Vergadering.

3.2.3 Pensioen Comité

De rollen en functies van het pensioen comité kunnen bij toetreding van een onderneming ingevuld worden. Een Sociaal Comité is niet verplicht en de verantwoordelijkheden kunnen variëren per aandachtsgebied van informatie, advies tot consultatie. De modaliteiten worden vastgelegd in het Charter.

4. Vermogensbeheer

United Pensions heeft de vermogensbeheeractiviteiten uitbesteed aan Hewitt Risk Management Services Limited (HRMSL). HRMSL is een 100% dochter van Aon. HRMSL is verantwoordelijk voor de implementatie van het beleggingsbeleid en is verantwoordelijk voor het selecteren en monitoren van de vermogensbeheerders.

HRMSL wordt hierbij ondersteund door de Manager Research afdeling van Aon. De Manager Research afdeling bestaat uit meer dan 80 specialisten die zich louter bezighouden met het onderzoeken en beoordelen van beleggingsproducten. De afdeling monitort wereldwijd meer dan 4.000 fondsen en beheerders.

Op het beleggingsplatform van Aon wordt meer dan €60 miljard aan pensioengeld belegd. Wereldwijd adviseert Aon meer dan 2.300 klanten met meer dan €3.6 biljoen aan beleggingen. Door deze schaalgrootte wordt toegang verkregen tot de beste vermogensbeheerders en fondsen en is het mogelijk fondsbeleggingen tegen zeer concurrerende tarieven aan te bieden.

In United Pensions bestaat de keuze te beleggen in zes verschillende beleggingsmixen, UN 1 t/m UN 6. De volgende beleggingsmixen zakelijke waarden/vastrentende waarden worden aangeboden: 65%/35%, 50%/50% en 35%/65%. Voor elke beleggingsmix bestaat er de keuze uit een passieve of actieve variant.

Binnen de passieve varianten wordt binnen aandelen de passieve fondsen niet alleen ingericht op basis van marktkapitalisatie maar wordt een combinatie met zogeheten smart passieve oplossingen zoals minimum volatility en fundamental indexation toegepast teneinde een betere rendement-risico verhouding te bewerkstelligen dan bij een belegging gebaseerd op marktkapitalisatie.

United Pensions is een fiduciaire oplossing, waarbij naast bovenstaande werkzaamheden ook de volgende werkzaamheden worden verricht: het geven van strategisch advies, het uitvoeren van de jaarlijkse continuïteitsanalyse, het eens in de drie jaar uitvoeren van een volledige ALM studie en het rapporteren over de beleggingen.

	UN1 / UN4	UN2 / UN5	UN3 / UN6
Vermogensbeheerder	HRMSL	HRMSL	HRMSL
Liquiditeit	Maandelijks	Maandelijks	Maandelijks
Zakelijke waarden	65%	50%	35%
Vastrentende waarden	35%	50%	65%
Bandbreedte	+/5%	+/5%	+/5%
Structuur	Fund of funds	Fund of funds	Fund of funds
Investment vehicle	ADEPT Funds (Irish domiciled fund)	ADEPT Funds (Irish domiciled fund)	ADEPT Funds (Irish domiciled fund)

4.1 Individueel DC

De belangrijkste kenmerken van United Pensions komen vooral tot hun recht bij uitvoering van zogenoemde toegezegde aanspraken regelingen (Defined Benefits, DB). Met name het risico van de toekomstige ontwikkeling van de marktrente en de ontwikkelingen op het gebied van levensverwachtingen in combinatie met de verwachte rendementen over het aangehouden vermogen heeft een grote invloed op de kwaliteit van het toegezegde pensioen. De inschatting van dit risico en de wijze waarmee hiermee op welk moment moet worden rekening gehouden, bepaald in hoge mate de verschillen tussen de uitvoering van de DB-pensioenregeling bij verzekeraars, ondernemings- of Algemeen Pensioenfonds in Nederland of bij een uitvoerder als United Pensions.

Als (een deel van) de pensioenregeling een zogenoemde individuele beschikbare premieregeling betreft (Defined Contribution, DC), bestaat de feitelijke pensioentoezegging uit de jaarlijks beschikbaar gestelde premie. Het hiervoor omschreven risico wordt daarbij gedragen door de deelnemer; de hoogte van het uiteindelijke pensioen wordt bepaald door de hoogte van het bijeen gespaarde pensioenkapitaal op de pensioendatum (premie en rendement) en de marktomstandigheden voor aankoop van pensioen.

De invloed van het verschil in toezichtkader is daarmee zeer beperkt. Op verzoek van onze klanten is het binnen United Pensions evenwel gewoon mogelijk een dergelijke individuele beschikbare premieregeling te sluiten, als dan niet als excedentregeling. Hiermee kunt u optimaal profiteren van de schaalvoordelen van de schaalvoordelen van het beleggingsplatform van HRMSL (zie vorige paragraaf). Bovendien kunnen deelnemers er dan voor kiezen om hun pensioen in te kopen bij United Pensions tegen de aldaar geldende tariefstelling. De hoogte van de uitkering is hoger dan bij een verzekeraar, er is kans op indexatie, maar ook het risico dat de uitkering wordt verlaagd in geval van een onderdekking.

5. Belangrijkste verschillen met een Nederlands APF

De pensioenuitvoering door United Pensions lijkt in hoofdlijnen sterk op de uitvoering zoals deze van toepassing is bij het nieuwe Algemeen PensioenFonds (APF) in Nederland vanaf 2016 kunnen worden opgericht. Ten opzichte van het APF kent de uitvoering van uw pensioenregeling bij United Pensions een aantal belangrijke verschillen. Dit betreft met name:

- Toezichtkader
- Ringfencing
- Mate van invloed/Medezeggenschap

Hierna gaan wij kort op elk van deze verschillen in.

5.1 Toezichtkader

Zoals eerder in paragraaf 1.1 besproken is op het prudentieel toezicht en de voorschriften ten aanzien van de solvabiliteit de Belgische wetgeving van toepassing. Het is een sprookje dat in België de governance en de controle veel lichter is dan in Nederland. De uitvoering in België valt gewoon onder de IORP-richtlijn en moet aan dezelfde prudentieregels voldoen. De Belgische toezichthouder (FSMA) vult binnen de Europese regelgeving deze elementen alleen anders in dan De Nederlandsche Bank (DNB) in Nederland. Maar daarmee zeker niet onveiliger.

Nederland kent een rigide, kwantitatief gericht toezichtskader met talrijke regels (rule based). Die moeten door elk fonds strikt worden nageleefd, zonder dat de vraag wordt gesteld of dit allemaal wel zo zinvol is voor de specifieke situatie van een bepaald fonds. In België moet je die vraag voortdurend stellen en veel meer verklaren waarom je de governance en financiering op een bepaalde manier hebt georganiseerd (principle based). De rol van bijvoorbeeld de actuaris is hierdoor in België van groot belang.

Een van de basisregels is dat onderdekking in België onmogelijk is. De FSMA kijkt dan ook nadrukkelijk naar de financiële gezondheid van de sponsor/werkgever. De FSMA gaat hiervoor al voordat een vergunning verleend wordt het gesprek aan met de sponsor, waarbij de financiële haalbaarheid van de pensioenregeling op de korte en de lange termijn moet worden aangetoond.

In de Belgische wetgeving is niet voorzien in de situatie dat er geen sponsor of werkgever betrokken is. Bij gesloten pensioenfondsen zonder uitvoeringsovereenkomst bestaat een alternatief voor de positie van de sponsor/werkgever. Dit alternatief wordt per casus specifiek uitgewerkt.

5.2 Ringfencing

Bij United Pensions wordt voor elke regeling een afgescheiden vermogen aangehouden. Dit wordt vaak aangeduid met ‘ring-fencing’ genoemd. Bij een APF worden in principe collectiviteitskringen gevormd waaraan een werkgever kan meedoen. Deze collectiviteitskringen kennen onderling wel een afgescheiden vermogen, maar de beleggingen van verschillende werkgevers binnen de kring is niet van elkaar gescheiden.

5.3 Mate van invloed/zeggenschap

Binnen United Pensions treedt namens de werkgever een lid toe tot de Algemene Vergadering (zie paragraaf 3.2.2). Daarnaast kan een pensioen comité (in de Belgische wetgeving) worden gevormd, waarin naar keuze van de bij de pensioenregeling betrokken partijen zitting kan worden genomen door bijvoorbeeld de Ondernemingsraad en vertegenwoordigers van werkgever en gepensioneerden.

Bij het APF kent iedere kring een zogenoemd Belanghebbendenorgaan. Er vindt geen vertegenwoordiging plaats binnen het bestuurlijk orgaan van het APF. Daarmee is de mate van invloed en medezeggenschap binnen het fonds beperkter dan bij United Pensions. Dit is nog sterker het geval als u deelneemt aan een van de collectiviteitskringen van een APF. 13.

6. Samenvatting van veel gestelde vragen

Hoe werkt een Europees pensioenfonds?

Sinds 2006 geldt de pensioenfondsenrichtlijn EU Directive 2003/41/EG. Vanuit één EU-lidstaat mag volgens die richtlijn uitvoering gegeven worden aan de pensioenregelingen uit een of meerdere andere EU-lidstaten. Het is dus een grensoverschrijdend pensioenfonds. Zo’n pensioenfonds wordt ook wel een IORP genoemd. Dit staat voor Institution for Occupational Retirement Provision. Waar in Nederland De Nederlandsche Bank toezicht houdt op de pensioenfondsen geldt voor zo’n IORP dat het land van vestiging het toezicht verzorgt. Dit toezicht betreft vooral de eisen rondom buffers en financiering, maar ook governance. Voor de pensioenovereenkomst blijven de fiscale, sociale en arbeidswetgeving van het land van de werkgever van toepassing.

Wordt het geld voor de verschillende pensioenregelingen in United Pensions allemaal samen genomen?

Nee, voor iedere pensioenregeling wordt het vermogen/het geld apart gehouden. Dit wordt ‘ringfencing’ genoemd. Het kan dus niet zo zijn, dat in de ene pensioenregeling er een tekort is en dit wordt aangevuld vanuit een andere pensioenregeling. Het geld van elke pensioenregeling wordt apart gehouden. Dit is anders dan bij een bedrijfstakpensioenfonds of een collectiviteitskring in een APF.

Waarom is United Pensions een interessant optie voor werkgevers?

Het opzetten van een Europees pensioenfonds is een dure aangelegenheid. Alleen heel grote ondernemingen die de pensioenregelingen in meerdere landen willen combineren in één pensioenfonds richten zelf een IORP op. Voor minder grote ondernemingen zijn de kosten voor het oprichten van een eigen fonds te hoog in vergelijking met de voordelen.

United Pensions is een al bestaand cross-border pensioenfonds, waarin verschillende ondernemingen kunnen meedoen. Als werkgever hoeft u dus zelf niets op te zetten en kan u gebruik maken van de structuur die al bestaat. De kosten worden ook gedragen door meerdere bedrijven, waardoor deze lager zijn dan in een eigen pensioenfonds.

Verder is er ook geen eigen bestuur voor uw pensioenregeling. Er is één professioneel bestuur voor heel United Pensions. Dit bestuur mag geen besluiten nemen over de verschillende pensioenregelingen of over de financiering, die afspraken zijn allemaal op voorhand vastgelegd in de juridische documenten van elke pensioenregeling.

Wat is het voordeel van België?

Er mogen andere rekenregels gehanteerd worden, mits de toezichthouder hiermee instemt. Dit betekent, dat de premie voor de pensioenopbouw stabieler is en minder sterk afhangt van de rekenrente die telkens verandert. Ook de buffers worden anders berekend dan in Nederland. De financiering is gericht op de lange termijn, waardoor in het algemeen de benodigde buffers lager zijn. Doordat de regelgeving in België niet in beton gegoten is, is er maatwerk mogelijk per onderneming en kan de financiering van de pensioenen dus ingericht worden in overeenstemming met de stabiliteit van de werkgever. 14.

Is mijn pensioentoezegging wel veilig bij een buitenlands pensioenfonds?

Uitgangspunt voor een IORP is dat er altijd voldoende geld aanwezig moet zijn om de pensioenen te dekken. Het doel is om deelnemers en pensioengerechtigden te beschermen. De Europese regelgeving geeft aan dat de toezichthouder in het land van vestiging van de IORP erop moet toezien dat de pensioenregeling voldoet aan de geldende regelgeving, maar schrijft niet voor hoe. Het is dus niet zo dat er geen toezicht is, er is wel degelijk sprake van regelgeving.

Is er minder strikt toezicht op pensioenfondsen in België?

Het toezicht in België is niet minder strikt dan in Nederland, maar Belgische pensioenfondsen zijn anders georganiseerd dan Nederlandse pensioenfondsen. Het grootste verschil ligt in het feit dat een Belgisch pensioenfonds (en dus ook de IORP) een middelenverbintenis heeft (wat wil zeggen dat het pensioenfonds zo goed mogelijk zijn best moet doen om een bepaald resultaat te halen). De uiteindelijke resultaatsverbintenis (nl. ervoor zorgen dat de werknemers hun pensioenuitkering krijgen) ligt bij de werkgevers (de bijdragende ondernemingen).

Dit verklaart waarom naar Belgisch recht korten van de pensioenrechten niet mogelijk is zolang er een werkgever is. Die zal immers altijd en in alle omstandigheden moeten bijspringen om de voor het verleden verworven pensioenrechten te garanderen. Deze juridische achtergrond speelt een rol in de wijze waarop de verplichtingen worden gewaardeerd, de parameters voor de waardering en de manier waarop de dekkingsgraad bepaald wordt. Voor Nederlandse pensioenregelingen is dit uiteraard anders. Bij Nederlandse pensioenfondsen kunnen de opgebouwde pensioenen wel gekort worden in geval van een te lage dekkingsgraad, ongeacht of de werkgever nog bestaat. Er is slechts in een zeer beperkt aantal gevallen een bijstortingsverplichting. Als een Nederlandse pensioenregeling wordt uitgevoerd in het Belgische prudentiële kader, dan is de Nederlandse sociale en arbeidsvoorwaardelijke wetgeving van kracht en kunnen de opgebouwde pensioenen dus wel gekort worden. Dit moet dan wel expliciet zijn opgenomen in de toezegging richting de deelnemers.

De Belgische toezichthouder (FSMA) heeft evenals de DNB het belang van de deelnemer voor ogen en het toezicht is hierop afgestemd. In beide landen moet het toezicht voldoen aan Europese wet- en regelgeving. Voorts is het belangrijk te weten dat alle zaken die gerelateerd zijn aan het Nederlandse sociale en arbeidsrecht onverkort van toepassing blijven binnen de nieuwe situatie, en ook nog steeds onder de controle vallen van de Nederlandse toezichthouder. Kortom, niet minder toezicht maar ander toezicht. Korting is in Nederland een ultimum remedium, dus dat moet onder het Belgische kader eveneens het geval zijn. Daarom zijn additionele buffers benodigd in vergelijking met de situatie waarin er een bijstortverplichting van de werkgever bestaat.

Hoe werkt die regelgeving dan in België?

In België moet voldaan worden aan de Wet IBP (Wet betreffende het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening). Deze wet kent geen specifieke, kwantitatieve voorschriften voor rekenrente, buffereisen, herstelplannen en kostendekkende premie.

Dit is dus anders dan in Nederland, waar De Nederlandsche Bank alles tot in de details voorschrijft. Dit wordt ook wel ‘rule based’ toezicht genoemd. Het toezicht van de Belgische toezichthouder FSMA is ‘principle based’.

De werkgever mag zelf de uitgangspunten voor de premiestelling en buffers en dergelijke bepalen, maar moet de FSMA ervan overtuigen dat op deze wijze de afspraken met de werknemers nagekomen kunnen worden. Hiervoor moet een uitgebreid dossier worden ingediend, waar ook diepgaande berekeningen deel van uitmaken. De FSMA houdt hierbij rekening met de omstandigheden van de onderneming: hoe solvabel en kredietwaardig is de onderneming?

De grondregel is en blijft dat de pensioenverplichtingen ten alle tijden volledig gedekt moeten zijn.

Contacts

Hans Rekker
Client Executive
+31 653 672 199
hans.rekker@aonhewitt.com

Heleen Vaandrager
Client Executive
+31 6 1076 5729
heleen.vaandrager@aonhewitt.com

Jacintha den Haag
Senior Client Consultant
+31 6 4273 8580
jacintha.den.haag@aonhewitt.com

www.unitedpensions.nl