

Uitslag enquête pensioenen onder deelnemers MNO Presentatie op 2 december 2013

<i>Resultaten van de enquête</i>	2
<i>Respons</i>	2
<i>Entiteit</i>	2
<i>Governance</i>	3
<i>Pensioentoezegging</i>	4
<i>Garantie</i>	4
<i>Indexatie</i>	5
<i>Korten</i>	5
<i>Knip</i>	5
<i>Context</i>	6
<i>Governance</i>	8
<i>De Rol van de Ondernemingsraad</i>	11
<i>Formele invloed van de Ondernemingsraad</i>	11
<i>Alles goed en wel, maar</i>	13
<i>De in de enquête gestelde vragen</i>	15
<i>Voetnoten</i>	23

Alle rechten zijn voorbehouden.

De eigendom van de in deze notitie verstrekte informatie berust bij Stichting MNO. De informatie mag worden bekeken op scherm, mag worden gedownload op disk en mag worden geprint, mits dienend voor persoonlijk niet-commercieel gebruik. Het overnemen van (gedeelten van) conclusies uit dit rapport mag alleen geschieden na schriftelijke toestemming van het bestuur van Stichting MNO en onder voorwaarde dat de bron zal worden vermeld en dat het copyright "© Copyright Stichting MNO" niet zal worden verwijderd.

Resultaten van de enquête

Respons

- 0 De enquête pensioenen werd door 36 deelnemers (75%) ingevuld.

Deze 36 deelnemers worden hierbij hartelijk bedankt voor hun bijdrage.

Sommige deelnemers vertegenwoordigen meer dan één pensioenfonds
In de uitkomsten van de enquête gaat het om 40 pensioenfondsen.

De enquêtes zijn ingevuld onder voorwaarde van strikte anonimiteit. Namen van ondernemingen zullen hier niet worden genoemd.

Hierna zullen de uitkomsten zoveel mogelijk ook in percentages uitgedrukt worden om de relatieve verhoudingen het beste weer te geven. De percentages zijn berekend aan de hand van de totale respons op de desbetreffende vraag. Het kan daarom voorkomen dat een gelijk aantal ja- of nee-stemmers op twee verschillende vragen tot een verschillend percentage leidt. Naarmate de respons op een bepaalde vraag lager is zal het belang van een percentage geringer zijn.

De rode cijfers aan het begin van een alinea of zin slaan op het nummer van de vraag uit de enquête. De kleine blauwe romeinse cijfers slaan op de voetnoten, die u aan het einde van deze notitie kunt vinden.

In deze notitie zijn de antwoorden op de in de enquête gestelde vragen verwerkt. Mocht iemand behoefte hebben aan een cijfermatige uitwerking, dan is die op aanvraag beschikbaar bij het bestuur van onze Stichting.

Entiteit

- 1 De 40 pensioenfondsen zijn als volgt samengesteld: 28 (70%) ondernemingspensioenfondsen, 10 (25%) bedrijfstakpensioenfondsen en 2 (5%) verzekerde regelingen, waaronder een excedentregeling¹.
- 2 In het recente verleden is bij de meeste fondsen geen wijziging in vorm of entiteit geweest. Bij 3 (9%) respondenten is dat wel het geval geweest als gevolg van fusie/overname / samenvoeging.
- 3 Op de vraag of een wijziging in de nabije toekomst wordt verwacht geven 27 (77%) respondenten als antwoord dat dat niet verwacht wordt. Daartegenover staan 8 (23%) respondenten die dat wel verwachten.

Governance

24 Bij 32 (73%) ondernemingen treden de vakbonden op als vertegenwoordiger van de werknemers in de onderhandelingen over het pensioenpakket.

Bij de overige ondernemingen is het niet helemaal duidelijk door wie de onderhandelingen worden gevoerd.

Bij een aantal ondernemingen 6 (14%) worden de onderhandelingen gevoerd door de ondernemingsraad.

29 De mening over het optreden van vakbonden op dit gebied is overwegend positief (17 of 55%). Geen enkele respondent zei overwegend negatief over het optreden van de vakbond te denken. Bij 14 (45%) van de respondenten waren de meningen te wisselend om een duidelijk statement te kunnen afgeven.

39 Op de vraag of ondernemingsraden op het gebied van onderhandelingen, bestuur of toezicht een of een grotere rol zouden willen spelen antwoordden 20 (54%) daarop positief en 17 (46%) negatief. Hierna komen we hierop terug.

40 Op de vraag of dat ook realistisch – haalbaar en verstandig is reageerden de respondenten als volgt:

realistisch	12 (60%) positief en 8 (40%) negatief;
haalbaar	8 (50%) positief en 8 (50%) negatief;
verstandig	8 (73%) positief en 3 (27%) negatief.

41 Op de vraag of de ondernemingsraad ook over voldoende kennis beschikt, reageren 22 (67%) respondenten positief.

42 Op de vraag of ondernemingsraadsleden al kennis en ervaring op pensioengebied hebben opgedaan reageren 24 (75%) respondenten positief.

43 Op de vraag of ondernemingsraden bij die grotere rol ook kennis van buiten de Ondernemingsraad zouden moeten inhuren, zeggen 8 (21%) dat dat niet nodig is. De grote meerderheid 31 (79%) vindt dat wel nodig. Van die 31 respondenten denken 11 (28%) vanuit de interne organisatie te kunnen betrekken en 20 (51%) de kennis van buiten de eigen onderneming te moeten halen.

25-28 Uitwisseling van kennis en ervaring over pensioenen

- met het bestuur van de onderneming vindt bij 22 (67%) respondenten plaats;
- met het bestuur van het pensioenfonds vindt bij 20 (63%) respondenten plaats;
- met de deelnemersraad vindt bij 18 (56%) respondenten plaats;
- met de vakbonden vindt bij 19 (58%) respondenten plaats.

4 Bij 22 (63%) van de fondsen is een deelnemersraad aangesteld, bij 13 (37%) niet. Bij die ondernemingen die over een deelnemersraad beschikken vindt uitwisseling van informatie tussen ondernemingsraad en deelnemersraad plaats bij 18 van de 19 (95%) fondsen.

Pensioentoezegging

Garantie

6 Ruim de helft van het aantal fondsen 23 (55%) kent een DB (defined benefit) regeling. 6 (14%) hebben een CDC-regeling (Collectief defined contribution) en 9 (21%) heeft te maken met een DC (defined contribution) regeling. Bij sommige fondsen 4 (10%) zijn er combinaties van DB tot een bepaalde inkomenshoogte en DC daarboven en daarnaast is er ook een beschikbare premiereregeling ⁱⁱ.

7 In de afgelopen 3 jaren is deze situatie voor de meesten 21 (86%) stabiel geweest. Bij 5 (14%) heeft er wel een wijziging plaatsgevonden. **8** Een behoorlijk deel van de respondenten 14 (39%) verwacht echter dat hier in de komende drie jaar wel verandering in gaat komen. Dat kan te maken hebben met het harmoniseren van oude regelingen en met het overdragen van risico door de werkgever aan de deelnemers van het pensioenfonds (van DB naar CDC).

Nominaal – Reëel

9 Op enkele fondsen na houden de meeste - 30 (88%) - fondsen (nog) vast aan de nominale toezegging. Er is 1 (3%) fonds met een reële toezegging en 3 (9%) met een andere toezegging.

10-11 Hoewel er in de afgelopen drie jaar onder respondenten slechts 2 (6%) fondsen zijn geweest, dat deze toezegging gewijzigd heeft, denkt bijna de helft 15 (43%) van

de respondenten dat in de komende drie jaar een verandering in toezegging gaat komen.

Indexatie

12 Bijna de helft 17 (44%) van de respondenten hebben in de afgelopen drie jaren het pensioen geïndexeerd zien worden. **13** Over de toekomst is men wat somberder. Slechts 5 (13%) van de respondenten denkt dat volledige indexatie binnen de mogelijkheden ligt, 16 (42%) denkt dat gedeeltelijke indexatie bereikt zal worden en 17 (45%) denkt helemaal geen indexatie te bereiken. **21** Deze percentages komen globaal overeen met de door het pensioenfonds zelf aangegeven kansen.

14 Ongeveer één kwart van de fondsen 10 (27%) denkt inhaal van indexatie te bereiken wanneer weer betere tijden aanbreken, bijna de helft 16 (43%) denkt een gedeeltelijke inhaal te bereiken en één derde 11 (30%) denkt helemaal geen inhaal te kunnen behalen.

Korten

15 Het toekomstperspectief in relatie tot het recente verleden lijkt wat betreft het korten op pensioentoezeggingen minder negatief. In het recente verleden had 9 (25%) van de respondenten te maken met kortingen. **16** In de komende drie jaren denkt 4 (12%) dat in de komende jaren meer dan 5% gekort gaat worden en 5 (14%) voor minder dan 5%. De overige 26 (74%) denkt niet gekort te worden.

17 Ruim de helft 19 (56%) van het aantal respondenten denkt dat de opgelopen korting in min of meerdere mate zal worden ingehaald wanneer weer betere tijden aanbreken.

Knip

18 Bijna de helft 17 (49%) van het aantal deelnemers kent een knip in de rechten van de actieve (werkende) deelnemers en van de inactieven (slapers en gepensioneerden). De knip heeft betrekking op de mate en de wijze waarop indexatie aan de twee groepen worden toegekend.

Relatie tot inkomen

19 In alle regelingen is het pensioen gekoppeld aan het kale loon. Bij vrijwel alle fondsen wordt ook het vakantiegeld en de (rooster)toeslagen daarin betrokken.

20 Voor de meeste fondsen 21 (66%) is het moeilijk om aan te geven hoeveel de pensioentoezegging voor het hele bedrijf gemiddeld bedraagt in relatie tot het bruto loon.

31 De premiebijdrage versus salarislasten bedraagt het rekenkundig gemiddeld 26% met een variatie van 14 tot 45%.

30 Bij ruim de helft van de respondenten 35 (54%) treedt de werkgever op als sponsor, bij de krappe andere helft 30 (46%) zijn het de werknemers.

32 Bij 19 (68%) van de fondsen zijn de leden van de RvB / Directie opgenomen in hetzelfde pensioenfonds.

Context

Om te kunnen beoordelen of een pensioenfonds in de toekomst aan alle verplichtingen en ambities kan voldoen kan gekeken worden naar de dekkingsgraad. De nominale dekkingsgraad geeft de verhouding weer tussen de bezittingen enerzijds en de toegezegde verplichtingen anderzijds. Wat meer naar de toekomst gericht is de reële dekkingsgraad, die wat betreft de verplichtingen ook rekening houdt met de (indexatie)ambitie, zoals die door het pensioenfonds geformuleerd is. De ogen zullen dan meer gericht zijn op het beleggingsbeleid dan op de dekkingsgraad. Om de toekomst van een fonds nog verder te kunnen beoordelen is ook de relatie tussen het aantal actieven (werkende medewerkers) en inactieven (slapers en gepensioneerden) van belang.

22-23 De meeste 29 (88%) respondenten zijn wel op de hoogte van de stand van de nominale dekkingsgraad, maar niet van die van de reële dekkingsgraad.

33 De verhouding tussen actieven en inactieven laat een heel opvallende uitkomst zien. Deze verhouding onder de 25 respondenten varieert tussen de verschillende ondernemingen sterk. Het aandeel actieven in het totaal van alle deelnemers ligt tussen 14 en 80% met een ongewogen rekenkundig gemiddelde van 38%, een mediaan van 38% en een modus van 50%. ⁱⁱⁱ

34 Bij vrijwel alle fondsen 25 (76%) is het percentage actieven in de afgelopen jaren gedaald. Bij 6 (18%) is het percentage gestegen. **35** Naar verwachting zal dit aantal in de komende drie jaren bij 21 (64%) verder dalen en bij 2 (6%) stijgen.

37 De actieven zijn bij 25 (74%) ondernemingen in de afgelopen drie jaren gemiddeld ouder geworden. Bij 2 (6%) fondsen zijn deze gemiddeld jonger geworden.

36 De gemiddelde leeftijd onder de 29 respondenten varieert tussen 31 en 54 jaar met een ongewogen rekenkundig gemiddelde van 45 jaar, een mediaan van 45 en een modus van 47. **38** Bij 20 (59%) van de ondernemingen wordt verwacht dat deze leeftijd verder gaat toenemen. Bij een klein aantal 6 (18%) ondernemingen is de verwachting dat de leeftijd gaat dalen. In een commentaar stond dat dit te maken heeft met de pensionering van de geboortegolf.

44 Stelling

Aan het einde van de enquête werd gevraagd of de deelnemers zich konden vinden in de hieronder vermelde stellingname.

Stichting MNO zal zich nooit kunnen opstellen als behartiger van de belangen van een enkele partij, die op dat moment een collectief arbeidsvoorwaardenpakket wil afsluiten. Verdedigen van die belangen laten we graag aan de sociale partners over.

MNO zal zich meer moeten richten op zaken die (vrijwel) alle deelnemers raakt. Zo zal onder meer de discussie over de verdeling van schaarse middelen over de jongere en oudere generatie en de keuze bij een nieuw pensioenstelsel een belangrijk gespreksonderwerp kunnen zijn.

Met het op scherp stellen van de herziening van het pensioenstelsel onder het recente sociaal akkoord zijn een aantal maatregelen genomen, die als aanvechtbaar kunnen worden beschouwd: de wettelijke verplichting om oude rechten in het nieuwe stelsel in te varen, waarbij het nominale stelsel feitelijk de nek wordt omgedraaid. Een aantal risico's worden daarmee definitief van werkgever naar werknemer verschoven. Tekorten worden over een langere periode uitgesmeerd, waardoor de deelnemers van pensioenfondsen langduriger met de tekortsituatie te maken zullen blijven houden, waarbij ook nog eens de premies worden gemaximeerd. Erg voordelig voor de sponsor van het pensioenfonds, maar welke rol speelt de sponsor dan nog eigenlijk?

Niet alle door politici genoemde veranderingsvoorstellen zijn politiek haalbaar. We zullen een evenwicht moeten vinden tussen de politieke realiteit van uiteenlopende onderwerpen en de ernst van de voor onze deelnemers verbonden gevolgen van die voorstellen. De onder het nieuwe sociaal contract genomen besluiten lijken vooralsnog een hoog waarschijnlijkheidsgehalte gekregen te hebben.

Bijna alle respondenten 31 (94%) hebben aangegeven zich in deze stellingname te kunnen vinden. Twee (6%) respondenten lieten weten zich hier niet in te kunnen vinden. Daarbij werd de volgende opmerking gemaakt:

Inrichting pensioenstelsel maakt deel uit van de arbeidsmarktproblematiek in Nederland (scheiding vaste contracten/langdurige dienstverbanden/goede pensioenregelingen enerzijds en anderzijds groeiende flexibele schil). De meerwaarde van het MNO moet erin liggen dat je deze problematiek met elkaar verbindt en je niet uitsluitend moet richten op de pensioenproblematiek waarin waarschijnlijk weinig meerwaarde ten opzichte van andere belangenbehartigers geboden kan worden.

Governance

De Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen ^{iv} heeft de governance en medezeggenschap van pensioenfondsen herzien om de interne deskundigheid, vooral op het gebied van beleggen en risicobeheer beter te bewaken, om een adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers te bewerkstelligen en om de taken van de verschillende organen te stroomlijnen.

De beweging binnen de governance is nog in volle gang. Hieronder een opsomming van de verschillende instanties, die zich op het pensioengebied begeven.

Werkgever en de vertegenwoordiger van de werknemers onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden, waaronder de pensioenvoorwaarden (de omvang en inhoud van het pensioenpakket) een van de belangrijkste en omvangrijkste is.

Helaas hebben we in de enquête één vraag niet expliciet genoeg gesteld. Het is de vraag welke ondernemingen de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden (en dus ook pensioenvoorwaarden) aan de **Vakbonden** overlaten en welke dat overlaten aan de **Ondernemingsraad**. Uit de beantwoording van de enquête hebben we wel begrepen dat bij op zijn minst enkele ondernemingen de Ondernemingsraad daarin een rol speelt.

Nadat de twee delegaties tot een overeenkomst zijn gekomen is het aan het **Pensioenfondsbestuur** om uitvoering daaraan te geven. Daartoe zal het bestuur van het pensioenfonds met de werkgever (na consultatie van de actuaris) in overleg / onderhandeling gaan over de noodzakelijke hoogte van de premie.

De werknemersvertegenwoordigers uit het paritaire Bestuur van het pensioenfonds kunnen geen onderdeel uitmaken van de onderhandelingen over de pensioenvoorwaarden.

De **Deelnemersraad** heeft op een aantal gebieden ^v adviserende bevoegdheid naar het bestuur van het pensioenfonds ^{vi} .

De deelnemersraad is in veel opzichten vergelijkbaar met een Ondernemingsraad. De Deelnemersraad heeft de rol van het vertegenwoordigen van de achterban, waarbij deelnemers van de deelnemersraad verplicht zijn zich voldoende kennis van zaken op pensioengebied te verwerven om een nuttige bijdrage aan het proces te kunnen leveren.

Het **Verantwoordingsorgaan** overlegt met het bestuur van het pensioenfonds, de accountant en de actuaris om te beoordelen of het fonds een evenwichtige afweging van de belangen van alle deelnemers heeft gemaakt. Bovendien geeft zij advies over de bestuursvergoedingen en de inrichting van het interne toezicht. ^{vii}

De **Visitatiecommissie** ^{viii} toetst het intern toezicht op financieel, juridisch en bestuurlijk niveau. Uit een onderzoek van DNB bleek dat visitatiecommissies geen scherpe conclusies trekken en te vrijblijvende adviezen geven. Er bestaat een sterke neiging deze commissie op te heffen en een aantal taken over te hevelen naar een Raad van Toezicht. De visitatiecommissie wordt ook wel Commissie van Intern Toezicht genoemd.

De **Raad van Toezicht** heeft binnenkort de bevoegdheid leden van het bestuur van het pensioenfonds te benoemen en ontslaan. De Raad van Toezicht kruipt daarbij dicht aan tegen de rol van een Raad van Commissarissen bij een gewone onderneming.

Bij één respondent bestaat ook een **Pensioencommissie**, die samengesteld is uit delegaties van Werkgever en Ondernemingsraad.

De **Externe Accountant** ^{ix} controleert de jaarrekening en beoordeelt of het getoonde vermogen een getrouw beeld van de waarheid geeft.

De **Certificerende actuaris** ^x geeft een onafhankelijk oordeel over de jaarrekening. Deze certificering is wettelijk vereist.

De Autoriteit Financiële Markten (**AFM**) ^{xi} is belast met het gedragstoezicht. AFM richt zich op de juiste informatievoorziening van het pensioenfonds aan de deelnemers in de vorm van bijvoorbeeld een Uniform Pensioenoverzicht (UPO), de modelbrief en de berekening van de uitvoeringskosten van pensioenregelingen

De Nederlandsche Bank (**DNB**) ^{xii} houdt op vele terreinen financieel toezicht op pensioenfondsen. Sinds het vertrouwen van het publiek met name door financiële excessen is gedaald is het toezicht van DNB ook gericht op de integriteit van de bestuurder.

Fusies van pensioenfondsen staan onder toezicht van de **ACM** (Autoriteit Consument en Markt. Voorheen luisterde deze commissie naar de naam NMa (Nederlandse Mededingingsautoriteit). Er is scherpe kritiek op de rol van ACM, die volgens de motie ^{xiii} van kamerlid Mei Li Vos een voor pensioenfondsen zeer tijdrovende en kostbare procedure hanteert, terwijl ACM daartegenover nooit enige prestatie van belang heeft geleverd.

De **Overheid** zelf heeft een belangrijke regulerende rol op pensioengebied. Met name de fiscale facilitering van de aftrekbaarheid van pensioenpremies en de governance spelen hierin een belangrijke rol.

Zoals werkgevers achter zich een platformen als **AWVN** en **VNO/NCW** hebben staan hebben werknemers de vakbonden of in een enkel geval de ondernemingsraad als onderhandelingspartner staan.

Ook de pensioenfondsen hebben een overlegplatform opgericht. De **Pensioenfederatie** ^{xiv} vertegenwoordigt ruim 300 (van de minder dan 600) Nederlandse pensioenfondsen. Aangezien de grote fondsen bij de Pensioenfederatie vertegenwoordigd zijn, zal het naar belegd vermogen gemeten marktaandeel van de Federatie naar ons inzicht veel hoger dan 50% zijn. De pensioenfederatie manifesteert zich zowel in Nederland als in Europa.

De interne toezichthouders hebben ook een overlegplatform in de vorm van de **VITP** ^{xv} (Vereniging Intern Toezicht Pensioenfondsen). Deze beroepsvereniging levert een maatschappelijke bijdrage aan de rol en de expertise van het intern toezicht en aan de ontwikkeling van de governance binnen pensioenland.

De **Ondernemingsraden** hebben formele rol, beperkt tot een aantal specifieke situaties. Informeel kan die rol veel groter zijn. Dit is afhankelijk van de kennis en ambitie van de ondernemingsraad. Wanneer de ondernemingsraden vanuit hun binding met de achterban en hun brede visie op het gebied van het bedrijfsbeleid en de pensioenen binnen het maatschappelijk bestel een belangrijker rol willen spelen, dan zou MNO daarin als platform een rol kunnen spelen. Een formele rol zal niet zomaar opgeëist kunnen worden. Zowel de Pensioenfederatie als de VITP tonen dat invloed verkregen kan worden door ambitie met expertise te combineren.

De Rol van de Ondernemingsraad

Uit de enquête blijkt dat iets meer dan de helft van de ondernemingsraden een belangrijke(r) rol op pensioengebied zouden willen gaan spelen.

Formele invloed van de Ondernemingsraad

Formeel is de invloed van van de OR beperkt en enigszins vaag. Volgens het artikel van Mr Mario van Esterik “Liquidatie ondernemingspensioenfondsen en medezeggenschap OR” ^{xvi} heeft de OR op een aantal momenten instemmings- en adviesrecht.

1. Een OR heeft instemmingsrecht bij wijziging, intrekking en vaststelling van een pensioenregeling, die bij een verzekeraar is ondergebracht.
2. Als een ondernemingspensioenfonds (OPF) het pensioen naar een nieuwe uitvoerder (verzekeraar, premiepensioeninstelling (PPI) of buitenlandse uitvoerder wil overbrengen, heeft de OR ook instemmingsrecht ten aanzien van het voornemen de regeling bij een andere uitvoerder neer te leggen. De OR heeft daarbij geen instemmingsrecht op de inhoud van de regeling.
3. Bij de collectieve waarde-overdracht naar de nieuwe uitvoerder mag er sprake zijn van de wettelijk vereiste collectieve actuariële gelijkwaardigheid, maar bij de buy-in door de verzekeraar kan het gebeuren dat de verzekeraar voor die som geld niet hetzelfde niveau kan garanderen (dit geldt met name voor het indexatie-potentieel). De OR kan dan via instemmingsrecht aanvullende betalingen van de kant van de werkgever afdwingen om het niveau van de aanspraken te waarborgen.
4. Als de werkgever de pensioenovereenkomst zelf wenst te wijzigen gedurende het proces van liquidatie heeft de OR instemmingsrecht als de uitvoering bij een verzekeraar wordt ondergebracht.
5. De OR heeft adviesrecht ten aanzien van de (verlenging van de) uitvoeringsovereenkomst, ondergebracht bij de verzekeraar.
6. Wanneer blijkt dat een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst ook de inhoud van de pensioenovereenkomst wijzigt, zou de OR ook instemmingsrecht kunnen claimen.

Dit instemmings- en adviesrecht geldt alleen in bovengenoemde bijzondere situaties. Op de dagelijkse gang van zaken op continuïteitsbasis heeft de OR geen formele invloed.

In het verlengde hiervan beschrijft ORPensioen.nl in het “Handboek Ondernemingsraad” waar een OR op moet letten bij overname / fusie van pensioenfondsen. Op pagina 70/71 staat een handige checklist. ^{xvii}

Bij ondernemingen waar de Ondernemingsraad de taken van de Vakbonden heeft overgenomen zal de OR bij iedere onderhandeling er alert op moeten zijn om een goede en evenwichtige pensioenregeling in de wacht te slepen.

Bij ondernemingen waar de vakbonden aan tafel zitten om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden kan de Ondernemingsraad het initiatief nemen om met de vakbonden van te voren te overleggen over de wensen tot wijziging van het arbeidsvoorwaardenpakket. Ook kan de ondernemingsraad de vakbonden beïnvloeden via de vakbondsleden binnen de eigen ondernemingsraad. Bij sommige ondernemingen nemen de vakbonden het initiatief tot overleg met de ondernemingsraad en medewerkers. Dit wordt co-creatie genoemd. Waar de vakbonden aan de onderhandelingstafel zitten kan de ondernemingsraad slechts een informele rol spelen.

Sowieso heeft een ondernemingsraad de mogelijkheid om bijzonder veel invloed uit te oefenen, maar dan op indirecte manier, die minstens zo effectief is als de invloed op de formele momenten.

Zo kan de OR invloed uitoefenen op de personele samenstelling van pensioenfondsbestuur, deelnemersraad en de vele commissies, die daarom heen hangen.

Bovendien kan de OR op de overlegvergaderingen de bestuurder bevragen op pensioenissues.

Zo is het ook mogelijk een delegatie van het pensioenfondsbestuur of van de deelnemersraad of van welke pensioencommissie of werkgroep dan ook uit te nodigen voor een overleg.

Is dat te formeel? Dan is het altijd mogelijk om met een kleinere delegatie een stevige kop koffie met deelnemers van de pensioeninstanties te drinken. Laat geen middel onbenut, er verandert veel in pensioenland, dit is het moment om erbij te zijn.

Bij ieder formeel of informeel overleg is het van het grootste belang deskundigheid in te zetten. Bedenk daarbij van te voren goed wat de OR wil bereiken. Mocht binnen de OR niet genoeg deskundigheid aanwezig zijn, dan is het misschien mogelijk deskundigheid te verwerven via ter zake kundige collega's of via het MNO.

Alles goed en wel, maar ...

Kennis is macht en macht geeft invloed en dat is het product dat toegevoegde waarde levert aan de ondernemingsraden. Die macht kan overigens wel ondersteund worden door een wettelijke ondergrond, net als de WOR dat geeft.

Ambitie en deskundigheid zijn de sleutels om invloed te verkrijgen. Wanneer andere partijen toegevoegde waarde hechten aan die invloed, dan ligt een formelere rol mogelijk binnen handbereik.

Wat zou de toegevoegde waarde van de ondernemingsraad op pensioengebied kunnen zijn? Werknemersbelangen worden al behartigd door de Deelnemersraad. Bovendien beschikken de leden van de Deelnemersraad over voldoende kennis om een gedegen standpunt in te kunnen nemen. Een belangrijk verschil tussen de beide raden is dat de Deelnemersraad zich uitsluitend met pensioenen bezighoudt en dat een Ondernemingsraad de blik op een breder terrein heeft gericht.

Zowel Deelnemersraad als Ondernemingsraad behartigen de belangen van de achterban. Die achterban is echter verschillend, die van de ondernemingsraad betreft alleen de actieve deelnemers, die van de Deelnemersraad ook die van de inactieven.

Op dit moment is nog niet duidelijk welke formele rol de ondernemingsraad zou willen uitoefenen. Rubricering binnen de enquêteresultaten van de ondernemingsraden die ervoor kozen een grotere rol te willen spelen leverde geen houvast op.

Tijdens de discussie op de MNO deelnemersvergadering op 2 december 2013 kwam aan de orde wat nu precies het nadeel van een daling van het aantal actieven ten opzichte van het aantal inactieven inhoudt. De door de actieven of hun werkgever opgebrachte premie dient ter verhoging van de opbouw van rechten. De pensioenen en de zo geambieerde indexatie wordt in principe opgebracht door de beleggingsopbrengsten. Maar wanneer een pensioenfonds in slechte doen komt zal financiering van een herstelplan des te moeilijker worden naarmate het aantal actieven relatief laag is.

Verder werd nog eens de nadruk gelegd op het onderhandelingsprincipe, waarbij je alleen iets kan halen als je ook iets te brengen hebt.

Mocht het bestuur van MNO besluiten uit naam van de gezamenlijke ondernemingsraden naar buiten op te treden, dan zal rekening gehouden worden met de pluriformiteit binnen MNO, zoals die uit deze enquête is gebleken. Bovendien zal die mening zo nodig met de deelnemers van MNO van te voren worden besproken.

Nuttige adressen

Voor een gemakkelijke encyclopedie op pensioengebied kan onder meer de volgende site gebruikt worden:

<http://www.pensioen kijker.nl/home/veelgestelde-vragen/begrippen>

<http://www.pensioenfederatie.nl/services/woordenboeken/pages/default.aspx>

<http://www.towerswatson.com/nl-NL/services/tools/pensioenbegrippen>

<http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&sqi=2&ved=0CFUQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.towerswatson.com%2FDownloadMedia.aspx%3Fmedia%3D%257BB859033A-75D4-4813-9C99-A4E99CEBE81E%257D&ei=GUSZUqjYKlmc0AXCsoC4AQ&usg=AFQjCNE3vmN2eXQ21TnziGUR7bkAsryfKg&bvm=bv.57155469,d.d2k>

<http://www.afm.nl/nl/consumenten/producten/pensioen/begrippen.aspx>

<http://www.deltalloyd.nl/pensioen/pensioenbegrippen/index.jsp>

<http://www.encyclo.nl/begrip/pensioen>

<http://www.encyclo.nl/lokaal/10102>

De in de enquête gestelde vragen

MNO ENQUÊTE PENSIOENEN 2013

GOVERNANCE PENSIOENFONDS

1 **Op welke wijze is het pensioen in uw onderneming ondergebracht?**

- a. in een ondernemingspensioenfonds
- b. in een bedrijfstak pensioenfonds
- c. op een andere wijze

indien c, graag hieronder benoemen

2 **Is uw pensioentoezegging in het recente verleden naar een andere vorm overgebracht?**

- a. nee, dat is niet gebeurd
- b. ja, de toezegging is in een andere vorm ondergebracht
- ja, de toezegging is onder een andere entiteit ondergebracht (bijvoorbeeld fusie)

indien gewenst hieronder enige toelichting

3 **Zijn er plannen om de pensioentoezeggingen op een andere wijze onder te brengen?**

- a. nee, voor zover ons bekend, zijn die plannen er niet
- b. ja, er zijn plannen om de toezegging in een andere vorm onder te brengen
- ja, er zijn plannen om de toezegging onder een andere entiteit onder te brengen

indien gewenst hieronder enige toelichting

4 **Is er een Raad van Deelnemers in uw onderneming?**

- a. ja
- b. nee

indien opmerkingen graag hieronder benoemen

5 **Zijn er in uw onderneming nog andere toezichtsgremia, anders dan externe accountants, DNB en AFM?**

- a. nee
- b. ja

indien b, graag hieronder benoemen

PENSIOENTOEZEGGING

- db / dc

6 **Om wat voor pensioentoezegging gaat het in uw onderneming?**

- a. defined benefit
- b. defined contribution
- c. cdc regeling
- c. andere toezegging

indien d, graag hieronder benoemen

7 **Is de vorm van deze pensioentoezegging in de afgelopen 3 jaar gewijzigd?**

- a. niet
- b. wel

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen van waar naar waar

8 **Denkt u dat deze vorm van de pensioentoezegging in de komende 3 jaar gewijzigd gaat worden?**

- a. niet
- b. wel

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen van waar naar waar

- nominaal / reëel

9 **Om wat voor pensioentoezegging gaat het in uw onderneming?**

- a. nominale toezegging
- b. reële toezegging
- c. andere toezegging

indien c, graag hieronder benoemen

10 **Is deze vorm van de pensioentoezegging in de afgelopen 3 jaar gewijzigd?**

- a. niet
- b. wel

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen van waar naar waar

11 **Denkt u dat deze vorm van de pensioentoezegging in de komende 3 jaar gewijzigd gaat worden?**

- a. niet
- b. wel

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen van waar naar waar

- indexatie

12 **Is uw pensioentoezegging in de afgelopen drie jaren geïndexeerd?**

- a. niet
- b. wel
indien b, graag hieronder aangeven of volledig of gedeeltelijk is geïndexeerd, graag zo concreet mogelijk met percentages aangeven

13 **Denkt u dat uw pensioenfonds in de komende 3 jaren zal gaan indexeren?**

- a. niet
- b. wel, maar niet volledig
- b. wel, maar dan ook volledig
Hieronder ruimte voor opmerkingen

14 **Zal een eventuele (gecumuleerde) achterstand in de indexatie (volgens het reglement) worden ingehaald als betere tijden aanbreken?**

- a. niet
- b. wel, maar beperkt
- b. wel zonder enige beperking
Hieronder ruimte voor opmerkingen

- korting

15 **Is uw pensioentoezegging in de afgelopen drie jaren gekort?**

- a. niet
- b. wel
indien b, graag hieronder aangeven in hoeverre

16 **Denkt u dat uw pensioenfonds in de komende 3 jaren zal gaan korten?**

- a. niet
- b. wel, maar beperkt tot max. 5% in alle drie jaren tezamen
- b. wel, maar dan ook meer dan 5% voor de drie komende jaren tezamen
Hieronder ruimte voor opmerkingen

17 **Zal een eventuele (gecumuleerde) opgelopen korting (volgens het reglement) worden ingehaald als betere tijden aanbreken?**

- a. niet
- b. wel, maar beperkt
- b. wel zonder enige beperking
Hieronder ruimte voor opmerkingen

- knip

18 **Is er in uw pensioenvoorwaarden een knip aangebracht tussen de actieven (= de werkenden) en de inactieven (= slapers en gepensioneerden)?**

a. nee

b. ja

indien b, graag hieronder benoemen op welk terrein een knip is gemaakt (bijvoorbeeld op het gebied van indexatie of korting)

- pensioendragend inkomen

19 **Welke elementen van het salaris behoren tot het pensioendragend salaris in uw onderneming?**

a. kaal loon

b. vakantiegeld

c. toeslagen, zoals roostertoeslag

d. meerwerk (overwerk) vergoeding

e. bonus

f. andere onderdelen

meerdere antwoorden zijn mogelijk; indien f. graag hieronder benoemen

20 **Kunt u ook aangeven hoe hoog het pensioendragend salaris in procenten van het bruto salaris gemiddeld over uw hele onderneming bedraagt?**

a. nee, onbekend ook niet bij het pensioenfonds

b. ja

indien b graag hieronder het percentage melden

- toekomstkansen

21 **Hoe worden de toekomstkansen op een volledig geïndexeerd pensioen door uw pensioenfonds aangegeven?**

a. niet

b. wel, maar beperkt

b. wel zonder enige beperking

Hieronder ruimte voor opmerkingen

22 **Kunt u ook de meest recente hoogte van de nominale dekkingsgraad aangeven?**

a. nee

b. ja

Indien b, graag hieronder het percentage aangeven

23 **Kunt u ook de meest recente hoogte van de reële dekkingsgraad aangeven?**

- a. nee
 - b. ja
- Indien b, graag hieronder het percentage aangeven

ONDERHANDELAARS

24 **Wie treedt / treden op als onderhandelaar tegenover de werkgever op het gebied van de inhoud van het pensioenpakket?**

- a. vakbonden
 - b. ondernemingsraad
 - c. andere partij
- indien c, graag hieronder benoemen

25 **Heeft de ondernemingsraad uitwisseling van kennis en ervaring met de vakbond(en) op het gebied van pensioenen?**

- a. nee
 - b. ja
- indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein overleg wordt gepleegd

26 **Heeft de ondernemingsraad uitwisseling van kennis en ervaring met de werkgever op het gebied van pensioenen?**

- a. nee
 - b. ja
- indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein overleg wordt gepleegd

27 **Heeft de ondernemingsraad uitwisseling van kennis en ervaring met de deelnemersraad op het gebied van pensioenen?**

- a. nee
 - b. ja
- indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein overleg wordt gepleegd

28 **Heeft de ondernemingsraad uitwisseling van kennis en ervaring met het bestuur van het pensioenfonds op het gebied van pensioenen?**

- a. nee
 - b. ja
- indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein overleg wordt gepleegd

29 **Heeft de ondernemingsraad een mening over het optreden van de vakbonden als onderhandelaar op het gebied van pensioenen?**

- a. nee
- b. ja met een overwegend positief gevoel

c. ja met een overwegend negatief gevoel

Hieronder ruimte voor opmerkingen

SPONSORING

30 **Wie treedt op als financier van de pensioenverplichtingen?**

a. werkgever

b. medewerker

c. andere partij

indien meerdere partijen bijdragen, dan graag hieronder aangeven wie in welke mate (lieft in procenten van de totale premie) aan het pensioen bijdragen

31 **Hoe hoog bedragen de pensioenlasten in procenten van de totale bruto salarislasten?**

Hieronder graag het percentage aangeven. Indien defined contribution, graag de pensioenlasten, betaald door de werkgever plus de bijdragen van de kant van de medewerkers relateren aan de bruto loonsom, inclusief de pensioenbijdragen van de medewerkers

32 **Zijn daarbij de pensioenlasten van de Raad van Bestuur / Directie inbegrepen?**

a. ja

b. nee

Hieronder ruimte voor eventuele opmerkingen

CONTEXT

33 **Hoe is de verdeling tussen de actieven (= werkenden) en inactieven (= slapers en gepensioneerden) bij uw pensioenfonds?**

Graag hieronder het percentage actieven aangeven

34 **Is het aandeel actieven in de afgelopen 3 jaren gestegen of gedaald?**

a. weet niet

b. is gestegen

c. is gedaald

Hieronder ruimte voor eventuele opmerkingen

35 **Gaat het aandeel actieven in de komende 3 jaren stijgen of dalen?**

a. weet niet

b. gaat stijgen

b. gaat dalen

Hieronder ruimte voor eventuele opmerkingen

36 **Hoe hoog is de gemiddelde leeftijd onder de actieven?**

Hieronder ruimte voor de gemiddelde leeftijd

37 **Is deze gemiddelde leeftijd in de afgelopen 3 jaren gestegen of gedaald?**

a. weet niet

b. is gestegen

c. is gedaald

Hieronder ruimte voor eventuele opmerkingen

38 **Gaat deze gemiddelde leeftijd in komende jaren stijgen of dalen?**

a. weet niet

b. gaat stijgen

b. gaat dalen

Hieronder ruimte voor eventuele opmerkingen

TOEKOMST

39 **Zou u zich wensen dat de ondernemingsraad enige of een grotere rol op het gebied van pensioenen (inhoud pensioenpakket, onderhandelingsproces, bestuur, toezicht) zou spelen?**

a. nee

b. ja

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein

40 **Denkt u dat de door de ondernemingsraad gewenste rol ook realistisch en haalbaar en ook verstandig is?**

a. nee, niet realistisch

b. ja, zeker realistisch

a. nee, niet haalbaar

b. ja, zeker haalbaar

a. nee, niet verstandig

b. ja, zeker verstandig

Ruimte voor eventuele opmerkingen

41 **Zijn er in uw ondernemingsraad leden aanwezig, die met voldoende kennis en verstand deze nieuwe taak aan zou kunnen?**

- a. nee
- b. ja

indien b, graag hieronder (globaal) benoemen op welk terrein

42 **Hebben die leden in uw ondernemingsraad al activiteiten op het gebied van pensioenen opgedaan?**

- a. nee
- b. ja

Ruimte voor opmerkingen

43 **Of zou de ondernemingsraad daartoe externe kennis van binnen of buiten de eigen onderneming moeten inhuren?**

- a. nee, is niet nodig
- b. ja, is wel nodig, kan van binnen uit de onderneming worden aangetrokken
- b. ja, is wel nodig, kan van buiten de onderneming worden aangetrokken

Hieronder ruimte voor opmerkingen

Stichting MNO zal zich nooit kunnen opstellen als behartiger van de belangen van een enkele partij, die op dat moment een collectief arbeidsvoorwaardenpakket wil afsluiten. Verdedigen van die belangen laten we graag aan de sociale partners over. MNO zal zich meer moeten richten op zaken die (vrijwel) alle deelnemers raakt. Zo zal onder meer de discussie over de verdeling van schaarse middelen over de jongere en oudere generatie en de keuze bij een nieuw pensioenstelsel een belangrijk gespreksonderwerp kunnen zijn.

Met het op scherp stellen van de herziening van het pensioenstelsel onder het recente sociaal akkoord zijn een aantal maatregelen genomen, die als aanvechtbaar kunnen worden beschouwd: de wettelijke verplichting om oude rechten in het nieuwe stelsel in te varen, waarbij het nominale stelsel feitelijk de nek wordt omgedraaid. Een aantal risico's worden daarmee definitief van werkgever naar werknemer verschoven> Tekorten worden over een langere periode uitgesmeerd, waardoor de deelnemers van pensioenfondsen langduriger met de tekortsituatie te maken zullen blijven houden, waarbij ook nog eens de premies worden gemaximeerd. Erg voordelig voor de sponsor van het pensioenfonds, maar welke rol speelt de sponsor dan nog eigenlijk? Niet alle door politici genoemde veranderingsvoorstellen zijn politiek haalbaar. We zullen een evenwicht moeten vinden tussen de politieke realiteit van uiteenlopende onderwerpen en de ernst van de voor onze deelnemers verbonden gevolgen van die voorstellen. De onder het nieuwe sociaal contract genomen besluiten lijken voornamelijk een hoog waarschijnlijkheidsgehalte gekregen te hebben.

Stichting MNO kan als platform van de 50 aangesloten ondernemingen optreden als lobbyist om druk uit te oefenen op (andere) machthebbers. Omdat andere partijen (zoals de Pensioenfederatie) een beroep kunnen doen op een aantal zeer professionele kenniswerkers, zal MNO vermoedelijk zelden enige rol van betekenis kunnen spelen op het gebied van analyse van de consequenties van door politici aangedragen vernieuwingen in het pensioenstelsel. MNO zal daarom zeker in de aanvang zich vermoedelijk beperken tot het na-papagaaien van wat anderen al bedacht hebben. De maatschappelijke functie van MNO zal zich zeker in de beginperiode focussen op het aangeven dat bepaalde zaken vooral voor onze 50 ondernemingen van groot belang zijn, een rol die MNO ook bij andere speerpunten inneemt. Dit betekent ook dat het bestuur zich mogelijk met enige regelmaat tot u zal wenden om na te gaan of bepaalde issues voor ons van belang zijn om in Den Haag of bij DNB / AFM met een zekere pressie te komen toelichten.

- 44
- a. nee, wij delen die mening niet
 - b. ja, wij delen die mening

Hieronder ruimte voor opmerkingen

Graag uw uitslag toezenden aan nol.westermann@gmail.com

Het bestuur van MNO dankt u hartelijk voor het invullen van deze enquête. Zo spoedig als er een redelijk aantal reacties binnengekomen zullen zijn, zullen we beginnen met het analyseren van de resultaten. U wordt daarna zo spoedig mogelijk op de hoogte gesteld van de uitslag van deze vragenlijst.

Voetnoten

i Een **excedentregeling** is een pensioenregeling waarmee extra pensioenaanspraken kunnen worden verworven die bovenop pensioenaanspraken uit een andere regeling komen, waarbij de twee pensioenregelingen betrekking hebben op hetzelfde dienstverband. Het is een extra aanvullende pensioenregeling waarmee pensioen opgebouwd kan worden over het salaris boven het gestelde maximum. Excedentregelingen kunnen bijvoorbeeld een pensioenregeling van een bedrijfstakpensioenfonds aanvullen, wanneer binnen dat bedrijfstakpensioenfonds slechts tot een bepaalde salarisgrens opbouw mogelijk is.

Deels uit: Towers Watson, Pensioen kijker, Delta Lloyd en Home Finance:
<http://www.encyclo.nl/begrip/Excedentregeling>

ii Een **beschikbare premieregeling** is een regeling, die meestal voorkomt in branches waarbij de pensioenregeling niet verplicht is gesteld. Werkgever kan samen met de werknemers bepalen hoe die regeling eruit komt te zien. Voor de werkgever is deze regeling aantrekkelijk omdat de kosten overzichtelijk zijn. De hoogte van de premie is overigens gebonden aan wettelijke bovengrenzen. Voor de werknemer is de regeling aantrekkelijk omdat de werknemer zelf kan bepalen of hij partnerpensioen, wezenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen in het pakket opneemt. In tegenstelling tot een DB-regeling kan het zijn dat de werknemer geen zicht heeft op het pensioenresultaat. Als het pensioenfonds voor de werknemer belegt zal het fonds dit doen aan de hand van het prudent person principle. Wanneer de werknemer zelf de belegging ter hand genomen heeft loopt hij of zij beleggingsrisico's. Bovendien is de hoogte van het pensioen afhankelijk van de rentestand op het moment van pensionering (het tarief risico).

Deels uit: Verbond van Verzekeraars, Achmea:
http://www.allesoververzekeren.nl/documenten/Brochure_BPR_juli2012.pdf
http://www.averoachmea.nl/Zakelijk/Documents/Personeel%20en%20Prive%20Zakelijk/BPR-folder_Verbond.pdf

iii Het **rekenkundig gemiddelde** is de som van alle waarnemingen gedeeld door het aantal waarnemingen. De **mediaan** is de middelste van alle waarnemingen, nadat die van laag naar hoog of omgekeerd geordend zijn. De **modus** is de waarneming binnen de verzameling van waarnemingen het meest frequent voorkomt.

iv De **Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen** heeft een wijziging aangebracht in de wettelijke regels voor de governance en de medezeggenschap voor pensioenfondsen. Daar waren drie aanleidingen voor:

Versterking van deskundigheid en intern toezicht: het onderzoek van de Commissie Frijns (Commissie Beleggingsbeleid en risicobeheer). De Commissie Frijns heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop het beleggingsbeleid, het risicobeheer, de uitvoering en de governance van pensioenfondsen zich sinds 1990 heeft ontwikkeld in relatie tot de doelstelling en het risicodraagvlak van pensioenfondsen;

Adequate vertegenwoordiging van alle risicodragers: de verschuiving van het risicodragerschap richting deelnemers, pensioengerechtigden en andere aanspraakgerechtigden. De Commissie Goudswaard (Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenregelingen) concludeert dat werknemers en pensioengerechtigden risico's lopen ten aanzien van hun pensioenaanspraken en -rechten;

Stroomlijning van taken en organen: de onduidelijkheid over en overlap van taken van de verschillende organen. In 2008 is onder verantwoordelijkheid van de Sociaal-Economische Raad (SER) onderzoek gedaan naar medezeggenschap en goed pensioenfondsbestuur. Dit heeft geleid tot de rapporten Eindevaluatie medezeggenschap gepensioneerden en Inventarisatie Principes voor een goed pensioenfondsbestuur. Hoewel deze evaluatie niet bedoeld was als beoordeling, zijn toch knelpunten zichtbaar geworden die de werking van een goede governance in de weg kunnen staan. Zo zijn de taken van de organen van het fonds niet altijd duidelijk. Gevolg hiervan kan zijn dat fondsen moeite hebben met afbakening van verantwoordelijkheden, rollen en taken van de verschillende organen.

Bron: Eerste Kamer der Staten-Generaal:
http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33182_wet_versterking_bestuur

v Het bestuur van een pensioenfonds is verplicht de deelnemersraad in de gelegenheid te stellen om **advies** uit te brengen bij ieder voorgenomen besluit van het pensioenfonds met betrekking tot:

- maatregelen van algemene strekking
- wijziging van statuten en reglementen van het fonds
- vaststelling van het jaarverslag, de jaarrekening, de ABTN en een langetermijnherstelplan
- de korting van pensioenen
- het vaststellen of wijzigen van het toeslagbeleid
- de overdracht van verplichtingen en de overname van verplichtingen
- de liquidatie van het pensioenfonds
- het sluiten, wijzigen of beëindigen van een uitvoeringsovereenkomst
- de verlening van premiekorting of een premierugstorting
- het kortetermijnherstelplan

Het advies moet tijdig gevraagd worden zodat het advies van de deelnemersraad van invloed kan zijn op het te nemen besluit. Dit laatste geldt, vanwege de tijdsdruk, niet voor het korte-termijn-herstelplan.

Uit: Pensioen kijker: <http://www.pensioenkijker.nl/home/meepraten-over-pensioen/uitvoering-van-de-pensioenregeling/adviesrecht-deelnemersraad>

vi De **deelnemersraad** is een orgaan binnen een pensioenfonds dat de actieve deelnemers en de gewezen deelnemers van dat pensioenfonds vertegenwoordigt. In een deelnemersraad van een ondernemingspensioenfonds zijn deelnemers en gepensioneerden vertegenwoordigd naar evenredigheid van hun vertegenwoordiging binnen het pensioenfonds. Bij bedrijfstakpensioenfondsen bestaat de deelnemersraad uit vertegenwoordigers van verenigingen van werknemers die aan het fonds deelnemen (vakbonden) en van gewezen deelnemers en hun pensioengerechtigde nagelaten betrekkingen. De vertegenwoordigers van de diverse verenigingen hebben zitting in de deelnemersraad naar evenredigheid van hun ledentallen binnen het bedrijfstakpensioenfonds.

Deels uit: Pensioen kijker: <http://www.pensioen kijker.nl/home/meepraten-over-pensioen/uitvoering-van-de-pensioenregeling/deelnemersraad>

vii Het bestuur moet een **verantwoordingsorgaan** instellen en de bevoegdheden van het orgaan vastleggen in de statuten. In het verantwoordingsorgaan zijn de deelnemers, de pensioengerechtigden en de werkgever vertegenwoordigd. Iedere geleding heeft een derde van de zetels. Als het bestuur daarvoor kiest kunnen ook slapers deel uitmaken van het verantwoordingsorgaan. In beginsel kiest iedere geleding de eigen vertegenwoordiger of iedere geleding wijst de eigen vertegenwoordiger aan. De taken van het verantwoordingsorgaan vertonen op sommige punten overeenkomsten met de taken van de deelnemersraad. Als het fonds een deelnemersraad heeft kan het bestuur er voor kiezen het verantwoordingsorgaan te laten bestaan uit de deelnemersraad aangevuld met vertegenwoordigers van werkgevers. Leden van het verantwoordingsorgaan kunnen echter niet gelijktijdig lid zijn van het bestuur of deel uitmaken van het interne toezicht.

Bij de verantwoording die moet worden afgelegd aan het verantwoordingsorgaan gaat het vooral om de vraag of het bestuur bij haar beleid op een evenwichtige manier heeft rekening gehouden met de belangen van alle belanghebbenden.

Het verantwoordingsorgaan geeft aan de hand van het jaarverslag, de bevindingen van het interne toezicht en andere stukken een oordeel over het handelen van het bestuur en over de beleidskeuzes voor de toekomst. Dit oordeel wordt, samen met de reactie van het bestuur op dat oordeel, opgenomen in het jaarverslag.

Het verantwoordingsorgaan heeft recht op overleg met het bestuur en met de externe accountant en externe actuaaris.

Het verantwoordingsorgaan heeft bovendien het recht advies uit te brengen over een aantal zaken, onder meer over de vergoedingsregeling voor bestuursleden, het beleid met betrekking tot het verantwoordingsorgaan en de inrichting van het intern toezicht.

Als het bestuur niet naar behoren functioneert kan het verantwoordingsorgaan uiteindelijk naar de Ondernemingskamer van het gerechtshof in Amsterdam stappen met het verzoek een onderzoek in te stellen (enquêterecht) naar de gang van zaken bij het pensioenfonds of de Ondernemingskamer verzoeken het functioneren van het bestuur te toetsen. Voorafgaand aan het verzoek moet het intern toezicht zich hierover hebben uitgesproken.

Uit : Pensioen kijker: <http://www.pensioen kijker.nl/home/meepraten-over-pensioen/uitvoering-van-de-pensioenregeling/verantwoordingsorgaan-1>

viii Een **Visitatiecommissie** toetst het interne toezicht binnen het pensioenfonds op basis van de bestaande structuren en procedures en beoordeelt vanuit de volgende gezichtspunten: financieel/economisch, juridisch / communicatief en algemeen / bestuurlijk. Tevens doen zij aanbevelingen ter bevordering van het interne toezicht. Hierbij wordt uitgegaan van de Principes van goed Pensioenfondsbestuur.

In het kader van de Wet Versterking Bestuur Pensioenfondsen hecht DNB aan een sterke rol van het intern toezicht. De meeste visitatiecommissies bleken die rol niet sterk genoeg te vervullen: selectiecriteria en opdrachtformulering ontbreken meestal. Er heeft meestal geen overleg plaatsgevonden met de externe accountants. De resultaten zijn meestal niet openbaar gemaakt. Door de defensieve houding van het pensioenfondsbestuur hebben de meeste commissies hun adviezen afgezwakt, een enkele keer ook uit angst om niet herbenoemd te worden. Pensioenfondsbesturen geven in hun jaarverslagen nauwelijks inhoudelijke reactie op de adviezen van de commissie.

Deels uit: Visitatiecommissie Pensioenfondsen en DNB:

<http://www.visitatiecommissie.nl/site/>

http://www.dnb.nl/binaries/Brief%20intern%20toezicht_tcm46-294065.pdf

ix Een **accountant** is iemand die beroepsmatig jaarrekeningen controleert, jaarrekeningen opmaakt of financiële administraties voert.

x De **certificerend actuaris** is vanwege die wettelijke opdracht aangewezen door het bestuur van het fonds. Hoewel de controletaken van de accountant en de actuaris gerelateerd zijn, is in beginsel sprake van twee separate opdrachten, beide verstrekt door het bestuur. In de Actuariële Verklaring geeft de certificerend actuaris een onafhankelijk deskundig oordeel over de jaarrekening. Dit wordt ook wel certificering genoemd. Certificering dient te worden uitgevoerd door een actuaris die is ingeschreven in het certificeringsregister van het Actuarieel Genootschap

Uit: Towers Watson en Actuarieel Genootschap:

<http://www.towerswatson.com/nl-NL/Insights/Newsletters/Europe/update/2013/04/Samenwerking-accountant-en-certificerend-actuaris>

<http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CD0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ag-ai.nl%2Fdownload%2F14804->

[Handreiking%2Bcertificerend%2Bactuaris%2Ben%2Bexterne%2Baccountant%2B%2819%2Bdecember%2B2012%29.pdf&ei=ame8UrTsHYel4gTy_IC4Bw&usq=AFQjCNGNmtwaXyXS07DPHiYxTk2FreIVKg&bvm=bv.58187178,d.bGE](http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CD0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ag-ai.nl%2Fdownload%2F14804-Handreiking%2Bcertificerend%2Bactuaris%2Ben%2Bexterne%2Baccountant%2B%2819%2Bdecember%2B2012%29.pdf&ei=ame8UrTsHYel4gTy_IC4Bw&usq=AFQjCNGNmtwaXyXS07DPHiYxTk2FreIVKg&bvm=bv.58187178,d.bGE)

xi De **AFM** is onder meer verantwoordelijk voor het gedragstoezicht op grond van de Pensioenwet. Het gaat daarbij vooral om normen als tijdige, juiste en begrijpelijke informatievoorziening voor een aantal verplichte documenten, waaronder het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) en daarnaast om zorgplicht bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid.

De AFM kiest het perspectief van de deelnemer. Thema voor de AFM op pensioengebied is: 'overzicht, inzicht en een passend pensioen'. Pensioen is voor veel mensen- naast de hypotheek- het belangrijkste financiële product. Het is dus van groot belang dat deelnemers een goed overzicht hebben van hun opgebouwde en te bereiken pensioen (o.a. via UPO en per 1-1-2011 het Pensioenregister), inzicht in de gevolgen hiervan voor hun financiële positie, en waar nodig aanvullende actie kunnen nemen om een passend pensioen te verkrijgen.

De AFM heeft sinds de inwerkingtreding van de Pw in 2007 (en deels in 2008-2009) een aantal onderzoeken gepubliceerd over o.a. de tijdigheid, volledigheid en begrijpelijkheid van UPO's en startbrieven, de kostentransparantie bij premieovereenkomsten, zorgplicht, advies aan werkgevers over pensioenregelingen, en de doorrekening van premieovereenkomsten. Het rapport 'Geef Nederlanders pensioeninzicht' gaat in op de verwachtingskloof tussen het pensioen dat mensen denken te zullen ontvangen en wat zij in werkelijkheid krijgen. Een lopend onderzoek betreft de kosten van pensioenregelingen; voor 'defined benefit' regelingen zijn er nu geen transparantie-verplichtingen wat betreft kosten, terwijl de kosten in de huidige omstandigheden wel van invloed kunnen zijn op de hoogte van de uitkeringen.

In 2009 heeft de AFM met de pensioenkoepels het initiatief genomen voor een 'modelbrief', waarmee pensioenuitvoerders hun deelnemers konden informeren over de gevolgen van de financiële crisis voor hun pensioen (behoud van rechten, indexatie, premies, waardeoverdracht, eventuele extra bijdrage werkgever). Pensioenuitvoerders die de modelbrief verstuurden konden het 'toeslagenlabel' (dat niet geschikt was voor communicatie in de crisissituatie) eenmalig achterwege laten.

Uit: AFM: <http://www.afm.nl/nl/consumenten/producten/pensioen/toezicht.aspx>

xii **DNB: De kwaliteit van het toezicht hangt voor een groot deel af van de kwaliteit van de regelgeving.** Het toezichtinstrumentarium is in aanloop naar en tijdens de kredietcrisis op een aantal punten onvoldoende gebleken. Dat geldt zowel voor de reikwijdte als de inhoud. De kwaliteit van het toezicht hangt voor een groot deel af van de kwaliteit van de regelgeving. Het toezichtinstrumentarium zoals dat wereldwijd, Europees of nationaal in regels is afgesproken, voldoet op een aantal plekken niet. Een reden hiervan is dat toezichtregelgeving veelal achterloopt bij de ontwikkelingen en de innovaties van onder toezicht staande instellingen en sectoren. Dat komt doordat de totstandkoming van regelgeving – zeker in internationaal kader – tijdrovend is.

Vertrouwen is het fundament waarop het financiële stelsel is gebaseerd en de rode draad in het werk van DNB. De financiële wereld bevindt zich de afgelopen jaren in een vertrouwenscrisis. Er is niet alleen minder vertrouwen in de financiële gezondheid van ondernemingen, maar ten gevolge van een serie incidenten wantrouwt het publiek ook de heersende cultuur binnen instellingen. Het gaat er dan met name om dat het binnen de financiële sector ontbreekt aan zuivere belangenafwegingen en dat er een ongezonde risicobereidheid bestaat. De maatschappelijke verontwaardiging gaat gepaard met een roep voor DNB om meer te doen aan gedrag en cultuur binnen financiële ondernemingen. De verschuiving naar het principle-based toezicht met bijbehorende open normen heeft geleid tot een groter beroep op eigen verantwoordelijkheid en intrinsiek normbesef van onder toezicht staande ondernemingen. Zonder te verworden tot moraalridder heeft DNB een rol te vervullen in het bewaken van die 'principles' en normen. Eén van de manieren om deze rol te vervullen is om integer gedrag van instellingen en personen effectief te beïnvloeden via de interne cultuur. Dit past binnen de prudentiële toezichttaak van DNB waarbij DNB ook kijkt naar de bedrijfsvoering van instellingen en waarbij een integriteitbewuste bedrijfscultuur een belangrijke interne omgevingsfactor is.

Uit: DNB: http://www.dnb.nl/binaries/Visie%20DNB%20Toezicht%202010-2014_tcm46-230507.pdf

xiii Sinds 2009 vallen fusies van pensioenfondsen onder toezicht van de Autoriteit Consument en Markt (voorheen NMa). Al sinds jaren een onterechte hobbel bij de consolidatie van pensioenfondsen. In de vakliteratuur wordt dit fenomeen 'de paarse krokodil van de pensioensector' genoemd. Desalniettemin worden fuserende pensioenfondsen gedwongen om dure adviseurs in te huren, pakken papier naar de ACM te sturen en € 45.000 euro naar de ACM over te maken. Er is in de afgelopen vijf jaar geen enkel kritisch geluid van de ACM bij een fusie van pensioenfondsen geweest.

Bij de kamerbehandeling Instellingswet ACM op 12 december 2013 heeft kamerlid Mei Li Vos hier middels een motie aandacht voor gevraagd. Zij heeft aangegeven dat concentratietoezicht gelet op het karakter van pensioenfondsen niet zinvol is, er reeds twee andere toezichthouders voor pensioenfondsen zijn en dit toezicht onnodig lastenverzwarend werkt.

Minister Kamp van Economische Zaken heeft aangegeven vooralsnog vast te willen houden aan de huidige tijdrovende, kostenverhogende en onnodige procedures. De drempel voor een toets als twee pensioenfondsen fuseren, ligt ongebruikelijk laag: op 0,5% van de totale premie. Bij andere sectoren is concentratietoezicht pas gebruikelijk bij een marktaandeel van 10 tot 20%. Het heeft er alle schijn van dat minister Kamp de pensioensector als een gemakkelijke financieringsbron ziet voor de kosten van de ACM. Dit terwijl hier een verwaarloosbare prestatie tegenover staat.

Bron: Pensioenfederatie:

http://www.pensioenfederatie.nl/actueel/nieuws/Pages/Toezicht_ACM_is_paarse_krokodil_704.aspx

xiv

Bron Pensioenfederatie:

http://www.pensioenfederatie.nl/over_ons/pensioenfondsen/pages/default.aspx

xv

Zie: <http://www.vitp.nl/over-vitp.htm>

xvi

Zie: <http://www.pensioenperspectief.nl/liquidatie-ondernemingspensioenfonds-en-medezeggenschap-or.html>

xvii

Zie:

http://www.bobmail.nl/data/personal/140/file/ORhandboekprintversie.pdf?utm_source=bobmail&utm_medium=email&utm_campaign=uw-pensioenhandboek-voor-ondernemingsraden