

# De verantwoordelijkheidspuzzel en het pensioenakkoord

De wijziging van een pensioenregeling is een complexe opgave. Met name de vraag wie waarover beslist en wat er daar voorafgaand aan moet gebeuren, is niet eenvoudig te beantwoorden. Deze vraag is vanwege de invoering van het nieuwe pensioencontract hoogst actueel, omdat iedere pensioenregeling naar dit nieuwe contract moet worden omgezet. De onderlinge rolverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsbesturen is daarbij van cruciale betekenis en staat in deze bijdrage centraal.

DOOR MARGRIET ADEMA EN MARK BOUMANS

In dit artikel maken wij inzichtelijk wie waarover gaat en wie waarover moet besluiten. Dit resulteert in een complexe verantwoordelijkheidspuzzel die alleen door een nauw samenspel, een verbonden partnerschap en een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid tussen sociale partners en pensioenfondsbesturen kan worden opgelost.

Na een beschrijving van de verantwoordelijkheidsverdeling bij een wijziging van een pensioenregeling, bespreken we de wijzigingen die de invoering van het nieuwe pensioencontract met zich meebrengt. We volgen daarbij de informatie die nu bekend is in de hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord. Omdat het pensioenakkoord de verantwoordelijkheidspuzzel wel duidelijker maar niet eenvoudiger maakt, geven wij tot slot een aanpak hoe deze puzzel gelegd kan worden en waarom samenwerken hier het onontbeerlijke toverwoord is.

## Verantwoordelijkheidsverdeling

De verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en het pensioenfonds gaat over de vraag welke partij betrokken, bij het pensioen van de werknemer, waarover gaat en waarover mag besluiten. In de praktijk kunnen hier veel discussie en zelf de nodige onenigheid over bestaan, zeker wanneer sprake is van een wijziging van de pensioenregeling.

De invoering van het nieuwe pensioencontract betreft zo'n wijziging van de pensioenregeling. Alle bestaande pensioenregelingen moeten naar dit nieuwe contract worden omgezet. Het betreft de grootste wijziging van de laatste decennia die pen-

sioenregelingen moeten ondergaan. De verantwoordelijkheidsverdeling komt bij deze majeure operatie nadrukkelijk op tafel te liggen. Het is daarom van belang goed inzicht te hebben in de vraag bij wie welke verantwoordelijkheid ligt. Anders gezegd: wie gaat nu waarover?

Dit vraagstuk hoeft niet zo ingewikkeld te zijn, wanneer wij terugkeren naar de basis van het aanvullend pensioen, te weten de pensioendriehoek.

## De Pensioenwet is niet helder over wat onder een pensioenregeling moet worden verstaan.

om bij complexe wijzigingsdiscussies, de pensioendriehoek altijd goed voor ogen te hebben en dit als uitgangspunt te nemen.

In de kern betreft het aanvullend pensioen een afspraak die tussen werkgever en werknemer in het kader van hun arbeidsrelatie wordt overeengekomen. Het aanbod van deelname aan een pensioenregeling door de werkgever leidt na aanvaarding daarvan door de werknemer tot een pensioenovereenkomst. Deze pensioenovereenkomst moet worden uitgevoerd door een externe partij (onderbrengingsplicht): de pensioenuitvoerder. Deze pensioenuitvoerder dient op zijn beurt de pensi-

Hierin komt de relatie – en daarmee de verantwoordelijkheidsverdeling – tussen werkgever, werknemer en de pensioenuitvoerder op eenvoudige wijze tot uitdrukking. Het is zaak



Mr. M. Adema en  
Mr. dr. M.E.C. Boumans  
zijn werkzaam bij Montae &  
Partners.



oevereenkomst uit te voeren op basis van een uitvoeringsovereenkomst (of uitvoeringsreglement).

Werkgever en werknemer of op collectief niveau sociale partners stellen als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden, de pensioenregeling vast. De Pensioenwet is echter niet helder over wat onder een pensioenregeling moet worden verstaan. Het begrippenkader kent de cirkelredenering dat de pensioenregeling, een pensioenregeling op grond van een pensioenovereenkomst betreft. Hieruit volgt dat het begrip pensioenregeling niet hetzelfde is als het begrip pensioenovereenkomst. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat met het begrip pensioenregeling wordt bedoeld op het kader waarop de pensioenovereenkomst is gebaseerd. Ook volgt daaruit dat de onderhandelingen over de pensioenregeling (veelal) door sociale partners worden gevoerd en dat de afgesproken pensioenregeling in de pensioenovereenkomst wordt vastgelegd. Wij concluderen dat het begrip pensioenregeling ziet op de inhoud van het pensioen (inhoudelijke kenmerken van de regeling) en het begrip pensioenovereenkomst op de vastlegging daarvan.

### **Niet altijd helder**

In de praktijk zien wij dat de pensioenregeling en de pensioenovereenkomst als zodanig niet altijd even helder en duidelijk zijn beschreven en vastgelegd, buiten het gegeven dat de inhoud van de pensioenregeling in het pensioenreglement is gecodificeerd. Het pensioenreglement is echter opgesteld door het pensioenfonds en regelt zijn relatie met de deelnemer. Dit pensioenreglement moet naadloos aansluiten op de pensioenovereenkomst, de pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst.

De verantwoordelijkheid van sociale partners voor de pensioenregeling betekent een verantwoordelijkheid voor de inhoud daar-

van (soort regeling en pensioendekkingen), de ambitie en de prijs die zij daarvoor wensen te betalen (de premie). Wat betreft de ambitie moeten sociale partners aangeven welke mate van zekerheid in relatie tot het risiconiveau zij willen aannemen.

Het pensioenfonds bij wie de pensioenregeling van sociale partners is ondergebracht, moet de pensioenregeling – of beter gezegd: de pensioenovereenkomst – uitvoeren op basis van de uitvoeringsovereenkomst (of uitvoeringsreglement). Dit schept voor

## **De verplichtstelling doet niet af aan de verantwoordelijkheidsverdeling die uit de pensioendriehoek voortvloeit.**

het pensioenfonds een eigen verantwoordelijkheid, die een ander karakter en inhoud heeft dan die van sociale partners. Het pensioenfonds is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pensioenregeling. Dit betekent onder meer dat het pensioenfonds verantwoordelijk is voor de vaststelling en wijziging van het pensioenreglement, de toepassing van de indexatie en de bepaling van de kostendekkende premie. Wat betreft dit laatste is het pensioenfonds verantwoordelijk voor de financiële haalbaarheid van de ambitie en het bijpassende beleggingsbeleid.

### **Duidelijkheid krijgen over doelstellingen**

Met de invoering van de Wet versterking bestuurs pensioenfondsen in 2013 is art. 102a aan de Pensioenwet toegevoegd. Deze bepaling beoogt verduidelijking aan te brengen in hetgeen aan het pensioenfonds door sociale partners in opdracht wordt gege-

ven en hoe dit vanuit de eigen doelstellingen en uitgangspunten van het fonds moet worden aanvaard. Het pensioenfonds dient ernaar te streven bij sociale partners duidelijkheid te krijgen over de doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en de risicohouding, die ten grondslag liggen aan de pensioenregelingen die zij als opdracht in uitvoering aan het pensioenfonds geven. Een en ander dient te worden vastgelegd in een 'formele opdrachtaanvaarding' van de door sociale partners opdragen pensioenregeling. Vanwege het ontbreken van 'guidance' vanuit de Pensioenwet zien wij dat in de praktijk hiermee op verschillende manieren wordt omgegaan. Van een overeenkomst tussen de opdrachtgever (sociale partners) en opdrachtnemer (het pensioenfonds), een bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst, tot de vastlegging van de opdrachtaanvaarding in de ABTN van het fonds.

Er kunnen vragen over de verantwoordelijkheidsverdeling rijzen, wanneer sociale partners de bevoegdheid tot wijziging van de pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds hebben overgedragen. Het pensioenfonds kan dan via een wijziging van het pensioenreglement over de pensioenregeling beslissen en deze wijzigen. Veelal wordt deze bevoegdheid in de statuten en reglementen van het fonds vastgelegd. In de pensioenovereenkomst wordt dan vervolgens een verwijzing naar het pensioenreglement opgenomen. Het pensioenreglement maakt dan via incorporatie onderdeel uit van de pensioenovereenkomst (en de arbeidsovereenkomst). Een wijziging van het pensioenreglement werkt dan door in de pensioenovereenkomst. Een gevolg is dat de inhoud en de wijziging van de pensioenovereenkomst wordt vastgesteld door een andere partij (namelijk het pensioenfonds) dan de partijen die verantwoordelijkheid dragen voor de pensioenovereenkomst (sociale partners). Tegen deze zogenoemde pensioenfondsenroute bestaat de nodige kritiek, omdat het zou indruisen tegen de bevoegdheids- c.q. verantwoordelijkheidsverdeling. Gelijktijdig geldt dat sociale partners de contractsvrijheid hebben om de inhoud van de pensioenovereenkomst door het pensioenfonds te laten vaststellen en de bevoegdheid daartoe aan het pensioenfonds over te dragen. Wel geldt dat deze bevoegdheidstoedeling c.q. overdracht – inclusief de intrekking daarvan – voor alle partijen helder en duidelijk moet zijn (geregeld).

### Verantwoordelijkheidsverdeling

Aan het einde van deze paragraaf gaan wij kort in op de verantwoordelijkheidsverdeling bij een bedrijfstakpensioenfonds. In de literatuur wordt fors gedebatteerd over de vraag, welke partij bevoegd is de pensioenregeling te wijzigen: sociale partners of het bedrijfstakpensioenfonds. Vanwege de verplichtstelling zou een wijziging van een door verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds uitgevoerde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds zelf liggen en niet bij sociale partners. Wij menen zelf dat dit niet het geval is. Volgens ons doet de verplichtstelling niet af aan de verantwoordelijkheidsverdeling die uit de pensioendriehoek voortvloeit. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor de aanvraag, wijziging en intrekking van een verplichtstelling. Zij leggen ook de overeengekomen pensioenregeling vast. Dat op grond van de Pensioenwet geen pensioenovereenkomst hoeft te worden gesloten, doet niet af aan de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers- en werknemersorganisaties in een bedrijfstak over de arbeidsvoorwaarde pensioen. Dit kan evenwel anders zijn, wanneer sociale partners de wijziging van de pensioenregeling (uitdrukkelijk) bij het bedrijfstakpensioenfonds hebben belegd.

### Pensioenakkoord : duidelijker, maar niet eenvoudiger

Het pensioenakkoord (uitgaande van de vastlegging in de hoofdlijnennotitie) brengt verduidelijking in de bovenomschreven puzzel. De eindverantwoordelijkheid op diverse deelterreinen wordt – zoals het ernaar uitziet – strikter in wetgeving vastgelegd. Hieronder behandelen we die verdeling per deelonderwerp. Tegelijkertijd wordt in het pensioenakkoord aan zowel proces als inhoud een behoorlijke complexiteit toegevoegd waardoor de zaken niet eenvoudiger worden. Ook daarop gaan we in en geven we een aantal handvatten om die complexiteit het hoofd te bieden.

De werkgever of (als er sprake is van een bedrijfstakpensioenfonds) sociale partners krijgen een aantal verantwoordelijkheden die samenkomen in het door hen op te stellen transitieplan. Sociale partners betrokken bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn verantwoordelijk voor de contractkeuze en de vormgeving binnen het contract van hun keuze. De vormgeving wordt met name bepaald door de hoogte van de premie maar ook door specifieke keuzes over risicodekkingen. Sociale partners bepalen ook het moment van de transitie. Maar voordat het zover is, dienen sociale partners een besluit te nemen over de vraag of en zo ja,

hoe compensatie dient te worden gegeven voor de effecten die voortvloeien uit het afschaffen van de doorsnee-premie. Om hierover een onderbouwd besluit te kunnen nemen, dienen de effecten per leeftijdcohort in beeld gebracht te worden. In het kader van het vinden van een voor alle cohorten evenwichtige

### De overgang naar het nieuwe pensioencontact betreft een complex verandertraject.

uitkomst, kan worden besloten om de pensioenuitvoerder (als die dezelfde blijft) te vragen om de al opgebouwde aanspraken in te varen in het nieuwgekozen contract. Als dit verzoek niet wordt gedaan dienen sociale partners, als dat naar hun oordeel nodig is, op een andere wijze compensatie te bieden. Al met al hebben sociale partners de verantwoordelijkheid om een uitvoerder te kiezen voor het door hen gewenste nieuwe contract en voor de uitvoering van een verzoek tot invaren van opgebouwde rechten.

Om deze verantwoordelijkheden waar te maken dienen sociale partners een groot aantal onderling samenhangende vragen te beantwoorden. Voorafgaand aan het kunnen geven van antwoorden dienen zij zich te verdiepen in de risicohouding van de deelnemers. Daarnaast is het onvermijdelijk dat zij goed afstemmen op wat hun pensioenuitvoerder aan informatie en overwegingen wenst mee te geven. Zelfs in het geval dat sociale partners zouden besluiten om de uitvoering van hun gewenste nieuwe contract elders onder te brengen, zijn ze daarbij voor het moment van de transitie ook sterk afhankelijk van de oude uitvoerder met wie daarover intensief moet worden overlegd.

### Verantwoordelijkheden pensioenfonds

Het pensioenfonds krijgt in de hoofdlijnennotitie ook een aantal verantwoordelijkheden toebedeeld. Het fonds is in de eerste plaats verantwoordelijk voor de opdrachtaanvaarding van de opdracht die hij van sociale partners ter uitvoering krijgt. Het fonds

dient daartoe in de eerste plaats te toetsen of de afgesproken pensioenregeling past binnen de doelstellingen en beleidsuitgangspunten van het pensioenfonds. Vanwege andere wettelijke eisen zal het fonds bovendien toetsen of de afspraken uitvoerbaar, financieel, uitlegbaar en juridisch juist zijn. De juridische toets betreft in elk geval de toets of er sprake is van evenwichtige belangenafweging en of er geen strijd is met specifieke gelijke behandelingswetgeving. Ook is er de toets aan de fiscale wetgeving. De uitkomsten van deze toetsingen kan opdrachtaanvaarding in de weg staan en dan ook aanleiding zijn voor sociale partners om hun afspraken te wijzigen. Deze wijzigingen zullen opnieuw getoetst worden en zo kan via een iteratief proces een voor alle betrokkenen passende uitkomst ontstaan.

Het fonds kan de opdrachtaanvaarding niet doen zonder daartoe op de juiste wijze zijn eigen verantwoordingsorgaan en interne toezichtsorgaan betrokken te hebben.

Het fonds is verantwoordelijk voor de nadere vormgeving van het contract. Wat dat betekent, verschilt afhankelijk van de (eerder door sociale partners gemaakte en door het fonds geaccepteerde) contractkeuze. Met name in het nieuwe collectieve contract dienen er nadere keuzes te worden gemaakt in de risicohouding (per leeftijdscohort te bepalen) en de regels te worden gevolgd in de verdeling van risico's en rendementen. Daarbij horen bijvoorbeeld ook de regels die het fonds hanteert ten aanzien van de solidariteitsreserve. In de hoofdlijnennotitie wordt aangegeven dat de fondsspecifieke invulling van de solidariteitsreserve in overleg met sociale partners gemaakt wordt en vervolgens in het pensioenreglement vastgelegd.

De beslissing om al dan niet in te varen waartoe sociale partners kunnen verzoeken, is uiteindelijk een verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Het fonds neemt de vraag of dit verzoek kan worden gehonoreerd mee in de hierboven beschreven toetsen, die hij ten grondslag zal leggen aan zijn opdrachtaanvaarding.

Ook de verantwoordelijkheid voor de implementatie van de transitie wordt wettelijk bij het pensioenfonds gelegd. Dit wordt neergelegd in een wettelijke verplichting om een implementatieplan op te stellen waarin wordt neergelegd op welke wijze de uitvoering van de nieuwe regeling wordt voorbereid en uitgevoerd. Fondsen worden ten slotte ook nog verantwoordelijk voor de uitvoering van een door het fonds op te stellen communicatieplan. Dit plan beschrijft hoe, wie en wanneer wordt geïnformeerd over alle in de transitie gemaakte afspraken. Concreet betekent dat dat het pensioenfonds alle deelnemers, waaronder begrepen pensioengerechtigden en slapers dient te informeren over de wijzigingen. Deze informatieplichting houdt in dat allen persoonlijk inzicht krijgen in het pensioen dat zij voor de transitie mochten verwachten en het verwachte pensioen daarna. Het inzicht dat hiermee gegeven wordt roept vanzelf waar nodig uitleg op over de door sociale partners (al dan niet in combinatie met het fonds als er sprake is van invaren van opgebouwde rechten) geboden compensatie. Deze samenhang der dingen maakt het nodig dat ook de communicatie op dit punt tussen fonds en sociale partners wordt afgestemd; de eindverantwoordelijkheid over de communicatie ligt evenwel bij het pensioenfonds als pensioenuitvoerder.

Het pensioenfonds draagt ten slotte de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle formele stukken tijdig worden opgesteld

## Aanbevelingen

De aanbevelingen van de auteurs van dit artikel zijn als volgt samen te vatten:

Kies een startpositie

- Kies positie in het traject. Sociale partners en pensioenuitvoerders kunnen starten met het inventariseren van hun verantwoordelijkheden en mogelijke keuzes.

Kom in gesprek

- Arrangeer een gesprek tussen het pensioenfonds en de arbeidsvoorwaardenpartijen. Bespreek daarin wat een plan met verschillende scenario's zou kunnen zijn.

Maak (een) stappen(plan)

- Kijk of het mogelijk is om een gezamenlijk stappenplan te ontwikkelen waarin duidelijk wordt wie wat doet en wanneer.

Kom tot een rolverdeling

- Spreek met elkaar over de rol die de pensioenuitvoerder krijgt in de ondersteuning van de sociale partners bij het invullen van hun verantwoordelijkheden. Daarbij is met name van belang of het fonds een trekkende en duwende rol krijgt of meer een afwachende en toetsende rol. Als voor dat laatste wordt gekozen zal de rol van trekker elders belegd moeten worden.

Schep duidelijkheid

- Wat ook de uitkomst moge zijn, zorg dat alle betrokken partijen weten wat er wanneer van hen verlangd wordt, wat mogelijke complicaties kunnen zijn en wanneer er gestart wordt.

Creëer een level playing field van kennis

- Alle partijen hebben hun eigen nauw met elkaar samenhangende verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheden kunnen alleen goed worden uitgevoerd als de verschillende partijen ook goed beslagen ten ijs komen. Meepraten en meebeslissen kan het beste op basis van voldoende kennis en kunde. Dit is een belangrijke investering bij de start.

Zorg voor het mandaat van de deelnemer

- Uiteindelijk zijn alle partijen aan het werk voor de (actieve of inactieve) deelnemer. Weet wat de deelnemer wil, welke risicohouding acceptabel is, welke communicatie bij hem past. Met het pensioenakkoord praten we over een essentiële transitie in ons pensioenstelsel. Breed draagvlak, juist voor de groep waar we voor aan het werk zijn, is belangrijk om het vertrouwen te herstellen en op te bouwen.

en vastgesteld. Dit betreft in elk geval een nieuwe uitvoeringsovereenkomst, pensioenreglementen en ABTN. Daarbij dient het fonds te zorgen voor de juiste en tijdige betrokkenheid van zijn organen en waar nodig ondertekening door contractspartijen, en ten slotte voor tijdige indiening bij DNB.

### **Complex verandertraject met intensieve samenwerking**

De overgang naar het nieuwe pensioencontract betreft een complex verandertraject, dat volgens ons alleen door een intensieve samenwerking tussen sociale partners en het pensioenfondsbesturen tot stand kan en moet worden gebracht. De samenwerking zal vanuit de eigen verantwoordelijkheid, rol en taakopdracht moeten worden ingestoken. De doelstelling van deze samenwerking is evident, namelijk de realisatie van een nieuw pensioencontract, maar is in de kern geen nieuwe samenwerking. De invoering van het nieuwe pensioencontract maakt de onderlinge rol- en verantwoordelijkheidsverdeling niet wezenlijk anders dan deze nu al zijn. Wel zullen, gezien de enorme impact van het nieuwe pensioencontract de verschillende taken en onderlinge verhouding volop in de schijnwerpers komen te staan.

Gegeven de enorme verwevenheid van onderwerpen dient onder ogen te worden gezien dat samenwerking en cocreatie mogelijk nog belangrijker zijn dan wie waarvoor verantwoordelijk is.

“Het hoofd draait zoals de nek gaat”.

Dan kan het hoofd nog zo de eindverantwoordelijkheid hebben, er dient toch gekeken te worden wat de nek kan doen. Deze beeldspraak geldt wat ons betreft wederkerig voor alle in dit artikel genoemde verantwoordelijkheden. Deze wederkerige samenwerking wordt naar onze mening onderstreept door de wens van de wetgever dat het totale pakket aan maatregelen, die deels onder verantwoordelijkheid van sociale partners en deels onder verantwoordelijkheid van het pensioenfonds vallen, voor alle belanghebbenden evenwichtig dient te zijn. Hiermee wordt de situatie, waarin partijen sociale partners en pensioenuitvoerders, in de driehoeksrelatie waarin ze zich bevinden, met elkaar en elkaars belangen, rekening dienen te houden, in het specifieke geval van de transitie naar het nieuwe pensioencontract wettelijk bevestigd.

Het startschot voor het nieuwe pensioencontract is met de hoofdlijnnotitie uitwerking pensioenakkoord afgelopen zomer gegeven. Hoewel de wetgeving nog even op zich laat wachten, is de routekaart naar 2026 helder. Het jaartal 2026 lijkt nog ver weg, maar gezien de complexe besluiten die moeten worden genomen is er werk aan de winkel. Dit kan het beste in gezamenlijkheid worden opgepakt, waaraan iedere participant vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijk een bijdrage dient te leveren. ■