
DE COMPLIANCE OFFICER



**PENSIOEN
IN TRANSITIE**

COLOFON

De Compliance Officer is het vakblad voor compliance officers en andere betrokkenen bij het complianceproces. De doelgroep bestaat uit compliance officers, bestuurders, toezichhouders, secretarissen van de vennootschap en bedrijfsjuristen die betrokken zijn bij het uitvoeren van compliancetaken.

REDACTIE:

Ruud van der Mast (eindredactie)

Bojana Huisling (bureauredactie)

Tel. 088 99 88 100

E-mail: info@complianceofficer.nl

AAN DEZE EDITIE WERKTEN MEE:

Rutger Jan Berkeljon, Eric Bot, Theo Gommer, David Pije, Albert de Jong, Ruud van der Mast, Peter Westdijk, Saskia Overdevest

MET DANK AAN: Janwillem Bouma, Kerstin Westerhoff, Hans de Boer

FOTOGRAFIE: Wilco van Dijen

INTERVIEWS: Monique Hurkmans

VORMGEVING: Tangram Studio

DRUK: Platform P, Rotterdam

UITGEVER: Nederlands Compliance Instituut, Jan Leentvaarlaan 61-63 3065 DC Rotterdam

Disclaimer: Het Nederlands Compliance Instituut is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor uitspraken in dit magazine, gedaan door derden. Deze uitspraken zijn de persoonlijke mening van de geïnterviewde of auteur.

Nieuwsfeiten, ingezonden artikelen en personeelsmutaties kun je per e-mail doorgeven aan info@complianceofficer.nl.

Oplage 4.250 exemplaren
ISSN 1878-7991

IN DE VOLGENDE EDITIE: AML ANDERS

INHOUD

3 VAN DE REDACTIE

4 INTERVIEW Janwillem Bouma,
bestuurder pensioenfondsen

8 SPEAKERS' CORNER
Wet toekomst Pensioenen
Staat de klant echt centraal?

16 COMPLIANCE THEMA
Invulling Zorgplicht: Zware inspanning
of kleine moeite?

22 COMPLIANCE FACTSHEET
De compliancecyclus in het drie lijnenmodel

24 INTERVIEW Hans de Boer, DNB

27 COLUMN
Pensioen in de Verenigde Arabische Emiraten

28 COMPLIANCE THEMA
Is de externe compliance officer nog wel
houdbaar?

32 INTERVIEW Kerstin Westerhoff,
Actor Bureau voor sectoradvies

36 COMPLIANCE THEMA
Belang Wet Toekomst Pensioenen vanuit
compliance

38 COMPLIANCE THEMA
Privacy in de transitie naar het nieuwe
pensioenstelsel

42 BOEKBESPREKING
De zeven vinkjes van Joris Luyendijk

TRANSITIE

Nederland staat aan de vooravond van een van de grootste financiële operaties die de meesten van ons ooit gekend hebben, de transitie naar een nieuw pensioenstelsel. We gaan hier allemaal de gevolgen van ondervinden, positief of negatief, er staat veel op het spel. Hoewel 99,9% van de Nederlandse bevolking hier (nog) niet wakker van ligt, is de pensioensector al geruime tijd in de weer met de voorbereidingen. De sector is in transitie, nu de belanghebbenden nog.

Althans, dat is mijn indruk die ik weleens durf te toetsen op feestjes. Op de verjaardag van mijn moeder heb ik bijvoorbeeld wat pensionado's gevraagd wat zij verwachten van het nieuwe stelsel en op mijn eigen verjaardag heb ik wat van mijn vrienden aan de tand gevoeld. Het resultaat was hetzelfde: 'huh, gaat er wat veranderen dan?' en 'we zullen het wel zien'. Het was in ieder geval geen vraag waar deze mensen wakker van liggen of een die de feestvreugde deed beperken. Daarvoor staat het blijkbaar (nog) te ver van ieders belevingswereld. Een mooie uitdaging voor de overheid, pensioenfondsen en belangenverenigingen om hier verandering in te brengen.

Als je zo ver af staat van de details is de verandering misschien ook wel niet zo radicaal? Ik bedoel, op mijn loonstrookje zie ik dat er premie betaald wordt, maar hoeveel dit is en wie wat betaalt weet ik niet precies. En wanneer ik met pensioen ga ontvang ik een uitkering van het pensioenfonds naast de uitkering die ik van de overheid ontvang. Hoeveel dit is kan ik opzoeken, maar eigenlijk ben ik daar niet zo mee bezig, ik ga ervan uit dat het genoeg is. Vanuit dit perspectief verandert er eigenlijk niet zoveel, waarom zou je je dan druk maken?

In deze DCO gaan we in op de uitdaging om mensen te interesseren en te activeren in pensioenkeuzes. Het wordt namelijk tijd om je wel te verdiepen en wel druk te maken. De tijd van garanties is voorbij. Jouw pensioen wordt veel meer afhankelijk van je persoonlijke keuzes, jij moet zelf gaan navigeren terwijl het pensioenfonds rijdt. De deelnemer informeren, interesseren, activeren en begeleiden wordt toegevoegd aan de zorgplicht van de fondsen, een rol waar ook de compliance officer aan bijdraagt. Ook centraal in deze DCO staat de transitie van de pensioenfondsen en de integriteitrisico's die daarbij komen kijken. Verschillende auteurs belichten de veranderende rol van de compliance officer in de transitie maar ook de rol na de transitie, in het nieuwe stelsel dus. Hierbij wordt gekeken naar de compliancecyclus, zorgplicht, governance, risico's en privacy. Maar ook DNB komt aan het woord, want bij een nieuw stelsel hoort ook een herijking van het toezicht.

Een belangrijke disclaimer namens onze auteurs is dat zij hun bijdragen in december/januari hebben geschreven. Omdat het dossier zeer actueel is, kunnen er in de periode tot aan de verschijningsdatum nieuwe ontwikkelingen zijn waar de auteurs nog geen rekening mee konden houden. We hebben deze DCO zo actueel mogelijk proberen te houden door korte termijnen aan te houden. Als we op details worden ingehaald door de actualiteit, reken ik op je begrip. De wetgeving is langs de tweede kamer maar moet nog door de eerste kamer beoordeeld worden. De verwachte ingangsdatum is 1 juli 2023, maar het is nog maar de vraag of we dit ook halen. Zoals het er nu naar uitziet hebben de pensioenfondsen en deelnemers tot 2027 om alles in gereedheid te brengen. Een operatie van formaat met veel nog onbekende haken en ogen. Wakker liggen is nooit een goed idee, maar de tijd van wakker schudden is nu wel gekomen.

Bij deze wil ik alle auteurs hartelijk danken voor hun bijdrage in deze unieke DCO in bijzondere tijden.


Als lezer wens ik u namens het NCI, en in het bijzonder namens Team ECO (externe compliance officers pensioenfondsen), veel leesplezier en wijsheid toe.

En ja, ik zal dit blad ook delen met mijn vrienden, in de hoop ook hen te activeren, want er is werk aan de winkel!

Ruud van der Mast

Directeur Nederlands Compliance Instituut



A man with short, light-colored hair, wearing a dark navy blue blazer over a light blue button-down shirt and dark trousers, stands in a professional setting. He is looking directly at the camera with a neutral expression. Behind him is a large, abstract painting with blue and white tones. To his right, a blurred reflection of him is visible on a glass surface.

JANWILLEM BOUMA:

**“HERVERDELING
PENSIOENKAS
GROOTSTE FINANCIËLE
OPERATIE OOIT”**

De nieuwe Wet Toekomst Pensioenen (WTP) gaat medio volgend jaar in. Nu staat de aanspraak centraal. Pensioenfondsen moeten daarvoor grote buffers aanhouden. Die belofte is niet langer houdbaar. In het beoogde nieuwe stelsel krijgt iedereen een eigen pensioenvermogen en meer keuzevrijheid. Hoe komen we van A naar B? Bestuurder Janwillem Bouma belicht de verschillen tussen oud en nieuw en de transitie naar 2027.

'Bij pensioenovereenkomsten in het verleden lag het risico vooral bij de werkgever en niet bij de deelnemer. Dat is in de loop van de tijd verschoven. Straks gaat iedereen met een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst. Er gaat premie in en het risico komt bij de deelnemer te liggen. Dat is een enorme stap. In de nieuwe WTP zijn twee contracten mogelijk: de flexibele premieovereenkomst¹ en de solidaire premieovereenkomst. De ene met wat meer en de andere met wat minder individueel risico. Het beleggingsrisico en bijvoorbeeld korter of langer leven worden individueel of collectiever met elkaar gedeeld. Maar wat is nou het essentiële verschil tussen "oud en nieuw"?

Even terug naar de huidige middelloonregeling. Je pensioenaanspraak is gebaseerd op het gemiddelde salaris wat je tijdens je werkzame leven hebt verdiend. Met de premie wordt ieder jaar een stukje recht voor jou ingekocht. Een simpel voorbeeld: stel, je hebt tien jaar gewerkt en ieder jaar één euro pensioen opgebouwd. Dan heb je op pensioendatum recht op tien euro pensioen. Het is duidelijk welke aanspraak jaarlijks wordt opgebouwd. Door inflatie kun je voor die tien euro straks minder broden kopen dan vandaag. Daarom is de ambitie ingebouwd om het pensioen waardevast te houden, door middel van inflatiecorrectie. Dat is geen recht, maar een streven. Beleggingsresultaten zijn immers onzeker.

Spelregels huidige pensioenwet

Daarnaast zijn er in de huidige pensioenwet allerlei spelregels. Als je iemand een pensioenrecht geeft, dan moet je die aanspraak kunnen nakomen. Zo moet een pensioenfonds voor een recht van tien euro, circa twaalf euro in kas hebben. Een buffer van twintig procent om het pensioen tot iemands overlijden te

kunnen uitkeren. Het grote probleem van vandaag is dat pensioenfondsen zo veel geld achter de hand moeten houden dat ze de ambitie van waardevastheid niet meer kunnen nakomen. Dat hangt samen met de lage rente van de afgelopen jaren.

Ook past de huidige premiesystematiek (de zogenaamde doorsneepremie) niet meer bij de veranderde arbeidsmarkt waarin niet iedereen meer zijn hele werkzame leven bij één werkgever werkt.

In de nieuwe contracten mag je wat meer risico nemen. Naast de ingelegde premie worden de uitkeringen gefinancierd met verwachte rendementen uit de beleggingsresultaten. Zo bieden risicovrije obligaties bijvoorbeeld een rendement van één à twee procent en aandelen vijf à zes procent. Aandelenbeleggingen bieden dus veel meer ruimte en flexibiliteit om je uitkering te kunnen betalen. Daar staat als risico tegenover dat het ook kan tegenvallen.

Waarom het huidige en nieuwe stelsel overeenkomen is dat de verhouding tussen premie en beleggingsresultaat ongeveer één staat tot drie is. Na een volledig werkzaam leven heb je een pensioen ter hoogte van ongeveer 300 procent van je inleg. Straks is er echter geen sprake meer van een toezegging. Op pensioendatum moet je uit het kapitaal een uitkering kopen. Er is geen garantie en de uitkering varieert.

Misschien kan het pensioenfonds je een uitkering van tien euro geven, maar het kan ook acht of twaalf zijn. Dat hangt onder andere af van het rendement dat gemaakt wordt. Je krijgt dus een volatielere uitkering. Deze beweegt enerzijds mee met de economische ontwikkelingen, en anderzijds met de mate van risicodeling. Pensioenfondsen kunnen straks zelf ontwerpen hoeveel stabiliteit ze in de uitkering willen nastreven. Ze hoeven geen grote buffer meer aan te houden, alleen een reserve voor operationele risico's.

¹ Als voorloper op de flexibele premieovereenkomst is in 2016 de Wet Verbeterde Premieregeling (WVP) aangenomen. Die wet maakte het mogelijk dat je in een individuele premieovereenkomst ook collectief bepaalde risico's kunt delen. Dat bleek tot welvaartswinst te leiden. De flexibele premieovereenkomst lijkt dus veel op de reeds bestaande WVP.

De twee premieovereenkomsten

Laten we nog wat dieper ingaan op de verschillen tussen de twee premieovereenkomsten. Aan de ene kant heb je de solidaire premiereregeling, aan de andere kant de flexibele premiereregeling. De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (vakbonden of OR) spreken af welk van de twee contracten ze straks kiezen. Partijen moeten daar vooraf goed over nadenken. Wie zijn we? Waar staan we voor?

Bij de solidaire premiereregeling deel je meer risico met elkaar. Er komt ook een geldpotje waar iedereen iets instopt, een solidariteitsreserve. Grotere risico's worden gedempt door te werken met leeftijdscohorten. Bijvoorbeeld de groep van 25 tot 30, 30 tot 35 et cetera. Jongere mensen kunnen wat meer risico nemen dan ouderen.

Aan de andere kant is er de flexibele premiereregeling. Hier deel je in de opbouwfase minder risico met elkaar, er is meer keuzevrijheid. Kapitaalopbouw gebeurt op individuele basis. Afgestemd op wat jij aan risico wilt en kunt nemen: defensief, gemiddeld, offensief. Na pensionering komt dat kapitaal in een collectieve pot om verder te renderen en krijg je uitgekeerd.

Omdat pensioenfondsen geen financiële buffers meer hoeven aan te houden, levert dat bij beide regelingen welvaartswinst op. Mits je de juiste risico's met elkaar deelt.

Waarom is in de afgelopen jaren die hele pensioendiscussie ontstaan? Het is enerzijds een arbeidsmarktzaakstuk en anderzijds de werking van het huidige contract en de invloed van de wet- en regelgeving daarop. Je kunt het geld niet meer bij de gepensioneerden krijgen vanwege de rekenregels, de buffers die je moet aanhouden. Terwijl de jongeren zeggen dat alles wat er in de kas zit naar de gepensioneerden gaat. Geen van beide partijen heeft gelijk. Toch is het gedeelde gevoel dat er iets niet klopt en dat jij daar de dupe van bent.

In de nieuwe contracten kan dat niet meer, ze zijn veel transparanter. Hoeveel geld leggen werkgever en werknemer opzij? Welk kapitaal bouw je op? Welke uitkering kun je daar naar verwachting voor krijgen? Omdat er een persoonlijk pensioenvermogen komt, krijg je als deelnemer een beter inzicht. Die spaarpot is van jou. Daar gaat premie in plus beleggingsresultaat (minus uitvoeringskosten). Het verwachte pensioenresultaat zal een stukje beter zijn, omdat de spelregels soepeler zijn.

Daar staat tegenover dat je het wel met dat potje zult moeten doen. De hoogte is immers afhankelijk van de beleggingsresultaten die gemaakt worden. Het geld gaat meebewegen met de wereld waar we vandaag in leven. Garanties zijn niet houdbaar, niet betaalbaar, niet financieerbaar. Dat is realistisch, maar we zullen er met elkaar wel aan moeten wennen.

Zorgplicht en keuzebegeleiding maken dat je nog meer de dialoog met de deelnemer moet aangaan.

Transitie van A naar B

Hoe komen we nu van A naar B? Het pensioenakkoord is tot stand gekomen tussen het ministerie van Sociale Zaken, vakbonden en vertegenwoordigers van werkgevers. Besloten is om de opgebouwde rechten uit het huidige stelsel te gaan omzetten naar een persoonlijk pensioenkapitaal. In de collectieve pensioenkas zit nu ongeveer 1.500 miljard euro. Deze moet straks herverdeeld worden. Met andere woorden: dat is jouw startkapitaal. Dat noem je invaren. Maar hoe ga je dat berekenen? Hoe bouw je zo veel mogelijk waarborgen in, zodat je geen gekke toestanden krijgt? Daar lig ik wel wakker van. De herverdeling van de pensioenkas wordt de grootste financiële operatie ooit.

Stel, jij krijgt tien euro en een ander acht, maar die ander vindt dat hij ook tien moet krijgen. Een onafhankelijke partij zegt vervolgens dat die ander inderdaad recht heeft op die twee euro extra. Waar komt die vandaan? Heb je dan een stroppenpotje achter de hand? Bij één persoon lukt dat nog wel, maar wat als 100 mensen meer willen en naar de rechter stappen? Dan wordt het al snel te groot. De vraag is hoe je bereikt dat iedereen straks tevreden is, subjectief en objectief. Je kunt het maar één keer goed doen. Dat lukt alleen als je de deelnemers goed weet mee te nemen. Een enorme klus.

De transitieperiode is grofweg in twee fasen verdeeld. Omdat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, moeten werkgevers en werknemers om de tafel. Inclusief een afvaardiging van gepensioneerden, dat een hoorrecht heeft. Voor welk contract kiezen ze? Hoe brengen ze het gespaarde geld daarnaartoe? Dat plan gaat naar het bestuur van een pensioenfonds. Zij moeten beoordelen of zij het redelijk en billijk vinden om uit te voeren. Vervolgens kunnen zij de opdracht aanvaarden. Daarna gaat het hele pakketje naar DNB om er een stempel op te zetten. Ook AFM speelt hierbij een rol. Dit alles vindt plaats in fase één van de transitie. Fase twee is uitvoering van de plannen. Dat zal ook de nodige tijd vragen. Nu is daar twee jaar voor gereserveerd.

Niet alleen het invaren baart mij zorgen, maar ook het gebrek aan helderheid van de wetgeving. Verder moet er een level playing field zijn voor pensioenfondsen, premiepensioeninstellingen (ppi's) en verzekeraars. Dezelfde spelregels voor alle partijen in dezelfde situaties. De ene uitvoerder mag niet bevoor- of benadeeld worden door de regelgeving. Dat vraagt nog de nodige aandacht. In het belang van de deelnemer en het pensioenresultaat. Je wilt het geld bij de deelnemer krijgen. En geen onnodige bedragen in een potje moeten achterhouden.

Capaciteit in de pensioensector is ook een aandachtspunt. Zowel kwalitatief als kwantitatief. Is er voldoende mens- en denkkraft om de transitie uit te voeren?

Veranderingen voor compliance

Zorgplicht hoort bij de wereld waar we naartoe gaan. Pensioenfondsen moeten de belangen van deelnemers uitgebreider gaan behartigen en borgen. In de huidige middelloonregeling lijkt zorgplicht een beperktere rol te spelen dan in een beschikbare premiereregeling. Ik kan me voorstellen dat de compliance officer daarnaar gaat kijken en met het bestuur in gesprek gaat. Hoe zit je in de wedstrijd? Wat voor gedrag en cultuur hou je erop na? Waar lig jij wakker van als je straks de uitvoering van die regeling hebt?

Verder zal de essentie van de compliancerol naar verwachting inhoudelijk niet veranderen door de transitie. De scope van de functie relateert aan compliance- en integriteitsrisico's van een pensioenfonds, belangenverstremgeling, voorwetenschap, sanctiewetgeving, privacy, onbetamelijk gedrag en dergelijke.

Dat alles verandert niet. Gedrag en cultuur in de bestuurskamer moeten vandaag en morgen goed zijn.

Voor de gemiddelde mens is pensioen een ver van z'n bed show. Dat is voor later. De bal komt nu nog meer bij de pensioenfondsen te liggen. Wat is de capaciteit en risicobereidheid van de deelnemer? Wat kan en wil hij? Daar moet je de deelnemer in meenemen en activeren. Zorgplicht en keuzebegeleiding maken dat je nog meer de dialoog met de deelnemer moet aangaan naar de toekomst toe. Straks komt mogelijk tien procent van je pensioenkapitaal ineens vrij op pensioendatum, zodat je bijvoorbeeld een wereldreis kunt maken. Een vraag die daarbij hoort, is: "Houd je dan voldoende geld over om over tien jaar ook nog je ziektekostenverzekering te kunnen betalen?"

Ik denk dat we naar een wereld toegaan waar veel meer interactie is. Niet allemaal telefonisch en face to face, maar we zullen moeten denken in de vorm van "klantreizen". Denk daarbij aan de digitale mogelijkheden om de deelnemer proactief te wijzen op bijvoorbeeld de gevolgen van life events. Activeren wordt belangrijker en vervolgens hopen dat de deelnemer dat ook toelaat.

Als je naar de rode draad in mijn loopbaan kijkt, dan springen *business development* en *change management* eruit. Voor mij wordt het invaren de spannendste en tegelijkertijd de belangrijkste opdracht. Een grote uitdaging. Het is niet eerder in zo'n omvang gedaan. Toen ik het pensioenvak in ging, had ik niet bedacht dat ik dit nu zou gaan doen.'



Na zijn studie bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit werkte Janwillem Bouma bij Shell en aansluitend tot 2019 bij Montae & Partners. Vanaf 2010 is hij in de pensioensector actief. Momenteel is Janwillem voorzitter van het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds, voorzitter van het Pensioenfonds Hoogovens, bestuurslid van de Pensioenfederatie en Chair van PensionsEurope in Brussel. Voorheen heeft hij onder andere rollen vervuld als directeur en uitvoerend bestuurder van de Shell pensioenfondsen in Nederland en was hij lid van de Occupational Pensions Stakeholder Group van EIOPA.

WET TOEKOMST PENSIOENEN STAAT DE KLANT ECHT CENTRAAL?

Rutger Jan Berkeljon

Op 5 juni 2019 hebben het kabinet, werkgevers- en werknemersorganisatie de hoofdlijnen van het Pensioenakkoord bekend gemaakt. Het Pensioenakkoord dat uiteindelijk als de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) door het leven gaat, is één van de grootste en waarschijnlijk zelfs de grootste wijziging in pensioenenland sinds het bestaan van het huidige stelsel.

Waarom een nieuw Pensioenakkoord?

Het huidige pensioenstelsel bevat al geruime tijd een aantal kwetsbaarheden, die een grondige revisie van het huidige stelsel noodzakelijk maken. Met name de gestegen levensverwachting, de veranderende arbeidsmarkt (zoals een toename van het aantal ZPP-ers) en de wijzigingen op de financiële markten vormen een groot risico voor de betaalbaarheid van en het solidariteitsprincipe binnen het huidige stelsel.

Uitgangspunt bij het Pensioenakkoord was om ook de sterke elementen uit ons huidige pensioenstelsel in stand te houden, zoals verplichte pensioenopbouw, collectieve uitvoering en collectieve risicodeling die beschermt tegen financiële schokken en garandeert dat het pensioen een levenslange uitkering blijft.

Waar staan we nu met het Pensioenakkoord?

Eind 2022 ligt er dus een concrete vertaling van het Pensioenakkoord in de vorm van een wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen (WTP). Nu is de verwachte ingangsdatum van de wetgeving 1 juli 2023. Er is dus nog steeds een reële kans dat op het moment dat dit artikel wordt gepubliceerd de formele goedkeuring nog niet heeft plaatsgevonden. Gelet op de complexiteit en de impact van deze concept-wetgeving is gekozen voor een artikelsgewijze behandeling in de Tweede Kamer, iets wat zeer uitzonderlijk is.

De voorgestelde stappen van de artikelsgewijze behandeling zal zijn:

1. Het nieuwe pensioencontract
2. De overgang naar het nieuwe stelsel
3. Het nabestaandenpensioen
4. Overig

Inmiddels heeft DNB een tweetal uitvragen gedaan bij de pensioenfondsen over de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. De eerste uitvraag is uitgezet in oktober 2021 en de tweede uitvraag is uitgezet in mei 2022. Recent heeft DNB de uitkomsten van deze uitvragen gepubliceerd.¹ Voorlopige conclusie op basis van de respondenten uit dit onderzoek is dat ca. 53% van de pensioenfondsen verwacht te gaan 'invaren' en dat 33% het nog niet weet. Op de vraag welke regeling de sociale partners/beroepsverenigingen gaan kiezen, geeft ruim 42% van de fondsen aan te verwachten te kiezen voor een solidaire premieregeling. Circa 10% verwacht te kiezen voor de flexibele premieregeling en ongeveer 16% van de respondenten geeft aan nog in gesprek/discussie te zijn met de sociale partners/beroepsverenigingen.

¹ Take aways uitvraag over de transitie naar een nieuwe-pensioenregeling (dnb.nl).

Solidaire premieregeling, flexibele premieregeling en de Wet verbeterde premieregeling

Interessant is de vraag hoe de sociale partners de keuze moeten maken tussen een solidaire of een flexibele premieregeling. Uit een AFM-onderzoek inzake variabele uitkeringen² blijkt dat in 2019 slechts 6% van de deelnemers die op pensioendatum konden kiezen tussen een vastgestelde en een variabele uitkering voor een variabele uitkering koos. Het overgrote deel van de betreffende deelnemers koos dus voor een vaste uitkering. Vanuit dat perspectief is het bijzonder dat zowel de solidaire als de flexibele premieovereenkomsten beiden een variabele uitkering kennen.

In de huidige situatie zijn er twee typen overeenkomsten die veel voorkomen:

- Uitkeringsovereenkomsten – *defined benefit*-regeling: hierbij krijgt een pensioengerechtigde vanaf een bepaalde leeftijd (of bij overlijden de nabestaande partner), een vastgestelde uitkering.
- Premieovereenkomst – *defined-contribution*-regeling: bij deze regeling staat de premie die werkgever en/of werknemer betalen centraal, maar geeft geen garantie voor een vaste uitkering. De uitkering op pensioendatum is afhankelijk van de afgedragen premie en het rendement dat over deze ingelegde premie is gemaakt.

Zowel bij de solidaire premieregeling als bij de flexibele premieregeling staat de premie centraal en niet de uitkering, zoals je nu ook al ziet bij de huidige *defined contribution*-regelingen. Ook is er zowel bij de solidaire als de flexibele premieregeling niet altijd sprake meer van een vastgestelde uitkering bij overlijden. Met name de flexibele premieregeling heeft veel overeenkomsten met de huidige premieovereenkomsten. Zo bieden de huidige premieovereenkomsten nu al de mogelijkheid om op pensioendatum te kiezen voor een vast of variabel pensioen. Deze optie is mogelijk gemaakt bij de introductie van de Wet verbeterde premieregeling.

De flexibele premieregeling biedt deze optie ook. Je kan dan bij pensionering kiezen voor een variabele uitkering. Je kunt bij de flexibele premieregeling ook kiezen voor een vaste uitkering, mits deze variant ook wordt aangeboden door het fonds. De vaste uitkering ligt overwegend lager dan een variabele uitkering. De solidaire premieregeling biedt deze keuzevrijheid niet. Bij deze regeling is er geen keuze voor een vaste uitkering en is er alleen sprake van een variabele uitkering. Bij de solidaire regeling wordt het behaalde rendement verdeeld door het fonds op basis van vaste verdeelsleutels.

Uit het AFM-onderzoek komt naar voren dat niet alle deelnemers dezelfde mate van risico op fluctuaties in de uitkering kunnen en willen dragen. De AFM roept pensioenaanbieders op om in de aanloop naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig hun deelnemerspopulatie in kaart te brengen en een regeling vorm te geven die bij de wensen en kenmerken van deze deelnemerspopulatie aansluit. Hoe maakt een pensioenfonds dan een keuze tussen het aanbieden van een solidaire of flexibele premieregeling? Wat weegt zwaarder, de keuze van de werkgevers die zich verplicht moeten aansluiten, het belang van de deelnemers en pensioengerechtigden? Hoe weeg je de belangen van de deelnemers en pensioengerechtigden, kijk je naar de voorkeuren van de verschillende leeftijdscategorieën? Jonge deelnemers hebben bijvoorbeeld een beter vooruitzicht op hogere rendementen op langere termijn dan oudere deelnemers. Kijk je naar de verhouding van het totale vermogen dat een fonds beheert? Veel oudere deelnemers hebben vaak een hoger vermogen dan jongere deelnemers. Hoe kan een fonds hierin een keuze maken als er nog steeds onduidelijkheid bestaat over de concept-/geconsulteerde wetgeving.

Niet alle deelnemers kunnen en willen dezelfde mate van risico op fluctuaties in de uitkering dragen.

² Rapport variabele pensioenuitkering (afm.nl).

Pensioenopbouw en pensioenuitkering wordt meer afhankelijk van de economische situatie

Een belangrijk uitgangspunt bij de WTP is dat de hoogte van het pensioen afhankelijk is van de economische situatie, omdat er een directere koppeling is met de hoogte van het pensioenvermogen. Dit vermogen is gebaseerd op de toegekende premie en het rendement dat hierop wordt gemaakt en dus ook de hoogte van de te verdelen pensioenpot. Hierbij zie je dat met name de flexibele regeling meer variaties toestaat, waar de deelnemer zelf invloed op kan uitoefenen. Tenminste, als de deelnemer dat wil. Met behulp van de keuzebegeleiding worden pensioenfondsen (en natuurlijk ook pensioenverzekeraars en premiepensioeninstellingen) geacht de deelnemer bij te staan bij het maken van de passende keuzes. Veel mensen hebben immers moeite met het maken van financiële keuzes en het beoordelen van de gevolgen op de lange termijn.

Toch worden mensen straks verplicht om keuzes te maken en het risico van het maken van een verkeerde keuze ligt in beginsel bij de deelnemer, mits natuurlijk de aanbieder de deelnemer goed heeft begeleid bij het maken van de keuze. De aanbieder zal de deelnemer moeten helpen bij het maken van een 'passende keuze'. De AFM schrijft op haar website³ als uitkomsten uit het onderzoek naar de variabele pensioenuitkering:

1. Beter inzicht in de kenmerken van wensen deelnemers nodig.
2. Keuzebegeleiding bij variabele pensioenuitkeringen moet beter.
3. Digitale keuzeomgeving kan deelnemer helpen met complexe keuzes.
4. Communicatie bij verlaging van de uitkering moet eerder.
5. Onderzoeksuitkomsten relevant voor nieuwe pensioenstelsel.

Hier raak je een heel scala aan risico's die terugkomen in de eerder genoemde DNB-uitvraag. Relevante risico's in dit kader zijn ondermeer gerelateerd aan:

- Communicatie met deelnemers
- Onduidelijkheid (concept-/geconsulteerde) wetgeving
- Beschikbare capaciteit/kennis bestuur en/of bestuursbureau
- Onduidelijkheid verwachtingen DNB
- Uitvoeren risicopreferentieonderzoek
- Herinrichten beleggingsadministratiesysteem
- Vaststellen risicohouding

Op zich is het goed dat deelnemers bij het maken van beleggingskeuzes worden begeleid door een professional. Immers, veel mensen hebben moeite met het begrijpen hoe hun pensioen in elkaar zit, hebben beperkte of zelfs geen kennis en ervaring met beleggen en niemand kan een reële inschatting maken van de situatie over 20 of 30 jaar.

Veelal bepaalt de aanbieder (bijv. het pensioenfonds) hoe de verschillende vermogenscomponenten worden belegd c.q. welke life cycles worden aangeboden en worden gekoppeld aan welk beleggingsprofiel. Deze life cycles zijn dan weer gekoppeld aan verschillende beleggingsportefeuilles. Afhankelijk van het risicoprofiel van de deelnemer, in combinatie met de door de uitvoerder geboden beleggingsopties (bijv. life cycles) wordt de mate bepaald waarin de deelnemer risico kan en wil lopen. Naarmate de pensioenleeftijd van de deelnemer dichterbij komt, wordt het risico op het totale kapitaal afgebouwd. Deze systematiek wordt al geruime tijd toegepast door pensioenaanbieders die keuzemogelijkheden op basis van risicoprofielen aanbieden.

Beperken beleggingsrisico voor de deelnemers: keuzebegeleiding en communicatie

Voor deelnemers die op dit moment al een premiereregeling hebben voor hun pensioen, zijn de beleggingsrisico's die verbonden zijn aan hun pensioenopbouw waarschijnlijk al enigszins bekend.

Door de wijze waarop ook na de implementatie van de WTP omgegaan dient te worden met het beleggen van (pensioen-) premie verandert er toch wel iets. Dat geldt zeker voor de deelnemers die op dit moment een uitkeringsregeling hebben. Voor deze laatste groep verandert er veel, zeker ook als de pensioenuitvoerder overgaat naar een flexibele premiereregeling. Of de pensioenuitvoerder hiervoor kiest, hangt in belangrijke mate af van de visie van de sociale partners.

Solidaire premiereregeling

Simpel gesteld, wordt bij de solidaire premiereregeling de totale ontvangen premie collectief belegd, waarbij wel wordt gekeken naar de risicohouding van de verschillende leeftijdsgroepen. Met name de groep jongere deelnemers kan in theorie risicovoller beleggen, omdat hun beleggingshorizon veel verder weg ligt. Bij de groep deelnemers die richting pensioendatum gaat, zal (veel) minder risicovol worden belegd. Per leeftijdsgroep wordt het rendement over de betreffende portefeuille toebedeeld aan de deelnemer, maar er is geen directe relatie tussen de belegging en het individueel toebedeelde rendement.

³ Variabele pensioenuitkering sluit onvoldoende aan bij deelnemer (afm.nl).

Omdat deze relatie er niet is, is het mogelijk om jonge deelnemers meer bloot te stellen aan zakelijke waarden dan op basis van hun eigen vermogen mogelijk was. We noemen dit het opheffen van de leenrestrictie. Dit betekent dat deelnemers impliciet beleggen met geleend geld en dus een risico lopen meer dan hun inleg te verliezen. Om dit te voorkomen moet worden vastgelegd wat er gebeurt als een dergelijke situatie zich voordoet. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met verschillende reserves en voorzieningen, waarmee grote fluctuaties in de waarde van het (pensioen)vermogen zoveel mogelijk wordt gedempt. Belangrijk is ook dat bij de solidaire premieregeling geen keuzevrijheid in beleggingsportefeuille respectievelijk life cycles wordt geboden.

Flexibele premieregeling

Bij de flexibele premieregeling is er wel een directe relatie tussen de beleggingen en het rendement dat de deelnemer krijgt toebedeeld. Net zoals je op dit moment ook al tegenkomt bij de huidige DC-regelingen, wordt er gewerkt met life cycle-beleggingen. De pensioenuitvoerder kan hiervoor verschillende life cycles aanbieden. Deze life cycles zijn meestal zodanig

samengesteld dat ze direct communiceren met het gekozen risicoprofiel of, in geval geen risicoprofiel van de deelnemer bekend is, een standaard life cycle.

Het is niet verplicht de deelnemer te laten kiezen uit verschillende life cycles. Als de uitvoerder deze keuzevrijheid wel biedt, dient de deelnemer hierbij ook goed te worden begeleid. Dit wordt ook wel de keuzebegeleiding genoemd. Keuzebegeleiding en adequate communicatie gaan hierbij hand in hand. Het is verstandig om als uitvoerder geen onbepaalde set aan life cycles te bieden. Bij de huidige DC-regelingen zie je vaak dat er keuze is uit maximaal 6 life cycles. Achter elke life cycle zit een beleggingsportefeuille die is afgestemd op het risicoprofiel van de betreffende groep deelnemers. Daarom is het goed uitvragen van het risicoprofiel van de deelnemer ook zo belangrijk.

Bovendien zul je ook de deelnemer moeten meenemen in de relevante vragen om te komen tot een reëel risicoprofiel dat de deelnemer én begrijpt én wil dragen én (misschien nog wel de belangrijkste) kan dragen. Het Klantbelang centraal.



Zoals veel beleggers weten, gelden er enkele basisregels:

- Bepaal wat je doelstelling is met beleggen en in hoeverre beleggen bij je past.
- Beleg met geld dat je niet op korte termijn nodig hebt.
- Zorg voor een goede spreiding in de beleggingsportefeuille.
- Beleg voor de lange termijn en pas daar je eigen beleggingsbeleid op aan.
- Beleg niet in zaken die je zelf niet begrijpt.

Voor de eerste basisregel heeft de wetgever de keuze al voor de deelnemer gemaakt met de WTP: als deelnemer heb je geen keuze meer.

Bij basisregel twee staat het doel ook van rechtswege vast, namelijk voor de toekomstige pensioenuitkering.

Basisregel drie is in de basis de verplichting van de uitvoerder, die zal moeten zorgen dat de belangen van de deelnemers zo goed mogelijk worden gediend. De spreiding van de beleggingsportefeuille en productkeuzes die worden aangeboden.

De verantwoordelijkheid bij basisregel vier en vijf is complexer. Hierin heeft de deelnemer zelf ook een keuze en verantwoordelijkheid, mits er keuzevrijheid wordt geboden.

Keuzevrijheid en keuzebegeleiding

Zoals hierboven al is toegelicht, kan de keuzevrijheid bestaan uit het aanbieden van verschillende life cycles die gekoppeld zijn aan het risicoprofiel van de deelnemer. Gangbare risicoprofielen zijn '(zeer) defensief', 'neutraal', '(zeer) offensief'. De uitvoerder (en vermogensbeheerder) past de life-cycles, en dus de samenstelling van de achterliggende beleggingsportefeuille op basis van het risicoprofiel aan.

De meest ver gaande variant van keuzevrijheid die een pensioenuitvoerder kan aanbieden is de optie 'vrij beleggen'. Hierbij neemt de deelnemer het samenstellen van de achterliggende beleggingsportefeuille over van de uitvoerder. Hier zitten zeer grote risico's aan vast voor de deelnemer. Allereerst kan de pensioenuitvoerder niet garanderen dat het toekomstig benodigde pensioenvermogen binnen de vooraf bepaalde risicohouding blijft. Ook wordt het beleggingsrisico niet



automatisch afgebouwd naarmate de datum van pensionering nadert. Als laatste blijft het risico over dat de deelnemer, bij aanvang van de keuze voor vrij beleggen, vooral veel vertrouwen heeft in zijn eigen beleggingskwaliteiten. Zolang het goed gaat, zal deze deelnemer vooral achter zijn eigen keuzes blijven staan. Zodra het fout gaat, zal de deelnemer ook kijken naar de uitvoerder. Immers: ook bij stijgende beurskoersen kan de waarde van het pensioenvermogen dalen. De vraag is of de deelnemer dat ook goed begrijpt.

Concept AFM-leidraad over keuzebegeleiding

De AFM heeft in november 2022 de concept-leidraad gepubliceerd⁴, onder voorbehoud van het moment waarop de WTP in werking treedt.

Zoals te verwachten is, hecht de AFM ook grote waarde aan de keuzebegeleiding, omdat deelnemers keuzes moeten maken die impact hebben op hun pensioen. Hierbij signaleert de AFM een aantal cruciale elementen, waaronder de complexiteit van het onderwerp pensioen en de kennis en interesse in het onderwerp. Ook de impact en onderlinge samenhang van de verschillende keuzeopties binnen een pensioenregeling maken dat goede voorlichting en begeleiding bij het maken van keuzes zo belangrijk is.

Wettelijk gezien geldt er nu al een aantal vereisten, zoals de informatieverstrekkingvereisten, het op adequate wijze begeleiden van de deelnemer en de keuzeomgeving inrichten zodat de deelnemer in staat wordt gesteld om een passende keuze te maken, het vastleggen van stukken die zien op de naleving van de keuzebegeleidingsnorm en het vastleggen van communicatie met deelnemers.

Qua visie presenteert de AFM in haar concept-leidraad de volgende aanbevelingen:

1. Pensioenuitvoerders stemmen de informatieverstrekking en keuzeomgeving af op de deelnemer.
2. Pensioenuitvoerders houden rekening met deelnemers die geen actieve keuze maken.
3. Het verbeteren van keuzebegeleiding is een continu proces van inrichten, uitvoeren, monitoren, evalueren en indien nodig verbeteren.

1. Pensioenuitvoerders stemmen de informatieverstrekking en keuzeomgeving af op de deelnemer.

Samengevat adviseert de AFM om de keuzeomgeving zodanig in te richten, dat deelnemers in staat worden gesteld om passende keuzes te maken. Om dit te bereiken moet de informatie binnen de keuzeomgeving evenwichtig zijn en worden afgestemd op de specifieke deelnemersgroepen, zodat zij begrijpen welke keuzes ze moeten maken. Hierbij kan de pensioenuitvoerder advies geven. Let hierbij wel goed op de aard van de pensioenuitvoerder. Een pensioenverzekeraar en een premiepensioeninstelling (PPI) vallen onder de Wft, met bijbehorende wettelijke adviesregels. Het is ook belangrijk dat deelnemers worden aangespoord om keuzes te maken en de mogelijkheden geboden wordt om advies in te winnen c.q. hulp te krijgen bij het maken van keuzes. Hiervoor is het belangrijk om te kijken naar de distributiekanaalen die passen bij de deelnemer.

2. Pensioenuitvoerders houden rekening met deelnemers die geen actieve keuze maken

Zoals hiervoor reeds is toegelicht, zal het accent bij deze aanbeveling met name liggen bij de flexibele premieovereenkomst.

De kans is reëel dat veel deelnemers geen keuze kunnen, willen of durven maken. Dit kan komen doordat ze het onderwerp niet begrijpen, het ze op dat moment niet interesseert of omdat ze dat graag aan de pensioenuitvoerder overlaten. Hiervoor kan het goed zijn om gepersonaliseerde of gesegmenteerde standaardopties vast te stellen, bijvoorbeeld een default. Belangrijk is dat pensioenuitvoerders deze default goed onderbouwen en dat zij vaststellen dat deze default aansluit bij deze (groepen) deelnemers en vooral ook waarom.

3. Het verbeteren van keuzebegeleiding is een continu proces van inrichten, uitvoeren, monitoren, evalueren en indien nodig verbeteren

Het vastleggen van de inrichting van keuzebegeleiding en de onderbouwing hiervan is belangrijk voor de interne en externe verantwoording en bij het beantwoorden van vragen van deelnemers. Door de afwegingen en onderbouwing goed vast te leggen, kan een pensioenuitvoerder later beter aantonen wat hij heeft gedaan om de deelnemer in staat te stellen een passende keuze te maken.

Ook de uitkomsten van de monitoring en evaluatie kunnen worden gebruikt om de keuzebegeleiding aan te passen.

⁴ Publicatie voorlopige leidraad keuzebegeleiding voor goede voorbereiding (afm.nl).

Adequate aansluiting pensioenadministratie en beleggingsadministratie

Tot zover zou je denken dat de twee nieuwe regelingen (solidaire en flexibele premiereregelingen) niet helemaal nieuw zijn. Toch zijn er grote verschillen. Niet alleen bij de solidaire premiereregeling, maar ook bij de flexibele premiereregeling. Als we kijken naar de hierboven genoemde DNB-uitvraag, staat de aansluiting van de fondsadministratie en de beleggingsadministratie in de top 5 van de meest genoemde risico's. Ook de communicatie met de deelnemer staat in de top 10 van de genoemde risico's. Beide risico's lijken ook zeker reëel, want de transitie naar de WTP betekent dat de huidige aanspraken van deelnemers aan een pensioenfonds moeten worden ingevaren in de nieuwe regeling. Dit betekent dus dat de huidige aanspraak moet worden omgezet naar een persoonlijk vermogen dat wordt toebedeeld aan de deelnemer in de vorm van een individueel vermogen. Voordat er wordt ingevaren, moet de fondsadministratie dus goed op orde zijn. De kwaliteit van de administratie gaat hand in hand met de kwaliteit van de data (het borgen van de datakwaliteit staat ook in de risico top 10). Zowel de Pensioenfederatie als DNB (en uiteraard pensioen-uitvoerders) zijn momenteel druk met de visievorming op datakwaliteit en met name ook de daarvoor vereiste normering. Op het moment van invaren, kun je geen concessies doen als het gaat om de individuele belangen van de deelnemers en gepensioneerden. Dit is een *point of no return*.

Bovendien zul je straks discussies krijgen over het moment waarop er wordt belegd en wat de impact daarvan is op het vermogen en het rendement. Als een fonds kiest voor de *actual payment*-methodiek, wordt de premie pas belegd als de premie is ontvangen. Voordat de door de werkgever afgedragen premie daadwerkelijk wordt belegd, kan er enige tijd tussen zitten (pijplijneffect). Eerst moet werkgever de premie op tijd storten, dan moet de bank de transactie verwerken, vervolgens moet de uitvoerder opdracht geven de premie te beleggen en tenslotte moet de vermogensbeheerder de premie daadwerkelijk beleggen. Wie is er dan verantwoordelijk voor tussentijdse extreme koersdalingen? Degene bij wie de premie op dat moment staat? Wie draagt het risico in de tussenliggende periode? Kun je dit risico herverzekeren?

Een fonds kan ook kiezen voor *assumed payment*. Hierbij gaat het fonds ervan uit dat de premie op vaste momenten wordt belegd, ongeacht de werkelijke ontvangst van de premie. Als de werkgever te laat betaalt, moet het fonds deze premie dus voorfinancieren. Hiervoor moet het fonds dan een reserve aanhouden. Hiervoor kan het fonds een kredietfaciliteit gebruiken, maar daarover moet rente worden betaald en hier loopt het fonds het risico om als een soort bank op te treden.

De door de pensioenfondsen gesignaleerde risico's moeten niet onderschat worden.

Het verstrekken van kredieten is ook onderworpen aan verschillende wetgeving en dus niet zonder meer toegestaan. Als het fonds deze faciliteit niet heeft, zal de premie onttrokken moeten worden uit het pensioenvermogen en worden aangezuiverd zodra de premie daadwerkelijk is ontvangen. Dit heeft dus impact voor het rendement op het pensioenvermogen, want deze reserve kan niet worden belegd. Bovendien, als de premie uiteindelijk niet wordt betaald, gaat dat ten koste van de inleg van de andere deelnemers.

Groter risico op een nieuwe claimcultuur

De transitie naar de WTP betekent dat de huidige aanspraken van deelnemers aan een pensioenfonds moeten worden ingevaren in de nieuwe regeling. Afhankelijk van de wijze en het moment van omzetting van aanspraken naar vermogen, zal dat leiden tot vragen over de juistheid van deze omzetting en het nieuwe vermogen. Dit legt veel druk op de uitvoeringsorganisatie, zeker als blijkt dat het vermogen lager uitvalt dan de deelnemer verwacht op basis van zijn huidige uniforme pensioenoverzichten (UPO's). Zeker bij de solidaire contracten zal dit leiden tot discussies, omdat wordt gewerkt met andere toedelingscriteria. Bij een unit-administratie zal het risico wellicht iets kleiner zijn.

Bovendien zul je straks discussies krijgen over het moment waarop er wordt belegd en wat de impact daarvan is op het vermogen en het rendement. Het is dus belangrijk om zaken goed vast te leggen in uitvoeringsovereenkomsten en reglementen, zodat helder is wanneer een deelnemer ergens recht op heeft en wat dat recht dan inhoudt.

Als een fonds kiest voor *assumed payment*, belegt het fonds de premie op de premievervaldag voor de deelnemer. Ook hier geldt het pijplijneffect. Je bent dan alleen niet afhankelijk van het moment dat de werkgever de premie daadwerkelijk heeft gestort, maar dit systeem gaat er wel van uit dat de werkgever de premie op tijd afdraagt. Doet hij dat niet, dan moet het fonds daarvoor een voorziening treffen en dat gaat weer ten koste van het te beleggen vermogen.

In het (recente) verleden hebben we gezien dat de koersen extreme fluctuaties kunnen laten zien in een zeer korte tijd. Hiervoor hoeven we alleen maar terug te kijken naar de koersontwikkelingen toen in maart 2020 het coronavirus zijn intrede deed, of tijdens de financiële crisis in 2008.

Onderschat de gesignaleerde risico's niet

De belangrijkste conclusie is dat de door de pensioenfondsen gesignaleerde risico's niet onderschat moeten worden. Zelf zou ik het risico op juridische claims hoog inschatten, omdat het nieuwe pensioensysteem inmiddels zo omvangrijk en complex begint te worden dat het voor de deelnemer bijna niet meer te begrijpen is. Als de Tweede Kamer wegens de omvang en complexiteit van de concept-WTP al in 4 stappen meegenomen moet worden in het nieuwe wetsvoorstel. Als pensioenfondsen het risico onvoldoende kennis bij het bestuur en/of bestuursbureau constateren en fondsen zich zorgen maken over de communicatie richting de deelnemers. Het is dan bijna geen risico meer dat de deelnemer het niet meer begrijpt, maar een gegeven.

De keuzebegeleiding en de informatieverstrekking richting de deelnemer is essentieel, maar hoe doe je dit zonder dat de deelnemer voortijdig afhaakt? Vanuit die optiek zou een keuze voor de solidaire premieregeling het leven al een stuk eenvoudiger maken. Het begrip 'solidair' binnen de solidaire premieregeling is echter iets minder solidair dan het suggereert. Het kan namelijk zijn dat de waarde van het aan een deelnemer toebedeelde pensioenvermogen bij het opheffen van de leenrestrictie, negatief uitkomt (dus lager dan € 0). In die situatie wordt er voor die deelnemer dus belegd met geleend geld. In de praktijk zullen jonge deelnemers in die situatie lenen van de oudere deelnemers. Deze situatie kan bijvoorbeeld ontstaan als er voor meer dan 100% in zakelijke waarden wordt belegd en de waarde van deze beleggingen sterk daalt. Als je nog een lange beleggingshorizon voor je hebt, zoals jongere deelnemers, zal het risico op een lager pensioenvermogen minder groot zijn. Tenzij zo'n deelnemer op dat moment bijvoorbeeld elders pensioen opbouwt en de waarde van zijn eerder opgebouwde pensioen wenst over te dragen naar een nieuwe uitvoerder.

Bovendien is het de vraag of deelnemers zo'n risico wensen te lopen. Een pensioenfonds moet aantonen dat het opheffen van de leenrestrictie past bij de risicopreferentie van de deelnemers, maar dit wil niet zeggen dat het past bij de risicovoorkeur van elke deelnemer. Als pensioenfonds moet je periodiek eigen analyses uit (laten) voeren, om de samenstelling van de onderliggende assetportefeuille en de daarmee samenhangende risico's te monitoren.

In elk geval is goede voorlichting richting de deelnemer cruciaal. Besteed hierbij ook aandacht aan de afdekken van het aansprakelijkheidsrisico van het fonds, zeker als er geen sprake is van een leenrestrictie.

Rekening houdend met het bovenstaande risico is de flexibele premieregeling zeker het overwegen waard, maar daarbij moet goed worden nagedacht hoe flexibel een pensioenuitvoerder deze regeling wil maken. Je kunt bijvoorbeeld de keuze 'vrij beleggen' wel aanbieden, maar wat zijn de kosten die hiermee gemoeid gaan in relatie tot het aantal deelnemers dat hiervoor kiest? Bovendien, de kans dat deze categorie deelnemers een claim indient wordt groter wanneer het resultaat van hun eigen keuzes teneervalt.

Terug naar de deelnemer: die zal om te beginnen z'n UPO's erbij pakken om te kijken welke aanspraak hij in zijn huidige regeling heeft en wat hij straks aan pensioenkapitaal krijgt na het invaren. Afhankelijk van het behaalde rendement zal de paniek toeslaan of juist niet. Niettemin blijft het een momentopname, met veel onzekerheden voor de deelnemer. Juist op een onderwerp als pensioen zijn onzekerheid en risico kenmerken die veel deelnemers zoveel mogelijk willen vermijden.

Rutger Jan Berkeljon is al langere tijd werkzaam in het compliancevakgebied, waarvan de afgelopen tien jaar bij Achmea. Al geruime tijd vervult hij de rol van compliance en privacy officer binnen Achmea Pensioenservices. Deze bijdrage is op persoonlijke titel.

INVULLING ZORGPLICHT: ZWARE INSPANNING OF KLEINE MOEITE?

Eric Bot

Dinsdag 1 november 2022 heb ik op verzoek van het Nederlands Compliance Instituut met veel plezier een webinar verzorgd waarvan de titel luidde: “Zorgplicht door pensioenuitvoerders”. Dit naar aanleiding van een door mij in juni van dit jaar gepubliceerd artikel, gebaseerd op mijn scriptie ten behoeve van de Leergang Pensioenrecht 2021-2022.¹ In onderliggend artikel ga ik in op de invulling van de zorgplicht bij pensioenuitvoerders.

Het onderwerp zorgplicht bij pensioenuitvoerders is een belangrijk onderwerp. Maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld bij werkgevers, is zorgplicht van groot belang. Het is niet altijd duidelijk wat onder zorgplicht wordt verstaan. Zo bestaat er in de Pensioenwet geen uniforme definitie van zorgplicht. Veelal wordt dit omschreven als een verplichting om rekening te houden met de gerechtvaardigde belangen van de ander. Financiële instellingen, waaronder banken, verzekeraars en pensioenuitvoerders, moeten de zorgplicht adequaat invullen. Het is in de gegeven omstandigheden niet altijd duidelijk of hier in voldoende mate invulling aan wordt gegeven. Niet juist invullen van de vereiste zorgplicht kan leiden tot aansprakelijkheid voor de financiële instelling en heeft mogelijk financiële consequenties en/of reputatieschade tot gevolg.

Met dit artikel beoog ik – naast een meer algemene introductie op zorgplicht – door middel van een paar voorbeelden uit de praktijk inzicht te geven in concrete zorgplicht casussen van pensioenuitvoerders. Daarbij is mijn constatering dat een voldoende adequate invulling van de zorgplicht veelal slechts een beperkte (extra) inspanning met zich meebrengt.

Achtergrond van de zorgplicht

De oorsprong van de zorgplicht

Het woord ‘zorgplicht’ bestaat uit twee delen, namelijk het woord ‘zorg’ en woord ‘plicht’. Met andere woorden: je moet voor ‘iets zorgen’ en je hebt daartoe een ‘verplichting’. Zorgen moet ruim worden opgevat, zodat het zich ook kan voordoen dat je zorg erop ziet dat je juist ‘iets’ niet moet doen. Zorgplicht in het algemeen is te omschrijven als het rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van een ander. De Hoge Raad heeft zich in de zogenoemde effectenlease-arresten uitgesproken over wat onder zorgplicht dient te worden verstaan.² Ik omschrijf zorgplicht voor dit artikel als volgt:

Zorgplicht kan worden omschreven als de plicht om ‘iets te doen’ dan wel ‘iets na te laten’ door een ‘pensioenuitvoerder’. Dit ter bescherming van de gevaren van de eigen lichtzinnigheid van een klant dan wel cliënt wegens gebrek aan kennis en eigen inzicht.

¹ E.V.G. Bot, Zorgplicht door Pensioenuitvoerders in Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken 2022/22 blz. 18 e.v.

² Zie HR 5 juni 2009 in ECLI:NL:HR:2009:8H2815, (De Treek/Dexia inz. Effectenlease) of JOR 2009/199 m.nt. Lieveise C.W.M.; of HR 3 februari 2012 in ECLI:NL:PHR:2012:BU4914, ECLI:NL:HR:2012:BU4914, (beleggingsdienstverlening, bijz. zorgplicht bank, waarschuwingplicht, of PJ 2012/64).

Wanneer is er sprake van zorgplicht?

Als je aan collega's zou vragen om in een paar zinnen op te schrijven wat zij onder zorgplicht verstaan, zal je veelal verschillende antwoorden krijgen. Althans dat is mijn ervaring. In een presentatie voor de Kring van Pensioenspecialisten over zorgplicht vroeg ik de deelnemers in een paar zinnen op te schrijven wat zij onder zorgplicht verstaan.

De antwoorden waren zeer divers, variërend van klantbelang centraal stellen, goed advies en beheer, tot een passend voorstel kunnen bieden. Daar komt bij dat er een breed scala aan pensioenuitvoerders is, die deels ook overlappende wet- en regelgeving kennen, maar daarnaast ook specifiek op hen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Ook de omvangrijke jurisprudentie over zorgplichtschendingen van financiële instellingen, evenals die van buitengerechtelijke geschilleninstanties als bijvoorbeeld het KIFiD, geeft een indicatie dat invulling van het begrip zorgplicht kan worden verbeterd. Dit omdat na analyse van diverse zorgplichtuitspraken blijkt dat een wél normconforme naleving van de vereiste zorgplicht slechts beperkte (extra) inspanningen met zich meebrengt. Van belang is te beseffen dat zorgplicht, in het bijzonder of er mogelijk sprake is van schending van de zorgplicht, afhangt van de specifieke omstandigheden van het geval.

Bronnen van zorgplicht

Mijns inziens zijn er drie bronnen van waaruit zorgplicht zich kan manifesteren:

1. Privaatrechtelijke bronnen
2. Publiekrechtelijke bronnen
3. Eigen opgelegde zelfregulering ('codes')

In de literatuur wordt aangegeven dat zorgplicht onder andere kan volgen uit de redelijkheid en de billijkheid. Daarmee is de eerste grondslag die van artikel 6:2 BW of 6:248 BW. Daarnaast kunnen dit ook op het contract gebaseerde normen zijn, zoals die van een goed opdrachtnemer op grond van artikel 7:401 BW of die van goed werkgeverschap gegeven artikel 7:611 BW. Als laatste wordt nog een buitencontractuele zorgplichtgrondslag genoemd en wel een schending van de zorgplicht wegens onrechtmatige daad op grond van artikel 6:162 BW. Van belang is te beseffen dat er te allen tijde sprake moet zijn van een grondslag waarop een zorgplichtclaim kan worden gebaseerd.



Financiële ondernemingen zijn uitermate gedreven om normconform te handelen. Toch gaat het regelmatig mis.

Verschijningsvormen van zorgplicht

Alvorens op de verschijningsvormen in te gaan, wil ik eerst nog een tweetal zaken benoemen. Ten eerste dat in zuivere zin voldoen aan de vereiste wet- en regelgeving naar mijn oordeel niet met zich meebrengt dat hiermee volledig is voldaan aan zowel de civiele als publiekrechtelijke zorgplicht. Met andere woorden: zuivere normnaleving conform de geldende wet- en regelgeving kan gegeven de omstandigheden van het geval toch een zorgplichtschending van de pensioenuitvoerder met zich meebrengen. Ten tweede zijn in de wet- en regelgeving deels vereiste zorgplichten opgenomen, maar dit geldt niet voor alle situaties waarin zich een zorgplichtschending kan voordoen.³ Uiteindelijk is het aan de rechter om gegeven de omstandigheden van het specifieke geval te oordelen of, en zo ja, in welke mate er mogelijk sprake is van een zorgplichtschending en op welke grondslag dit is gebaseerd.

Mogelijke verschijningsvormen van zorgplicht

Hieronder volgt een niet-limitatieve opsomming van mogelijke verschijningsvormen van zorgplicht:

1. Informatieplicht
2. Vergewisplicht
3. Onderzoeksplicht
4. Waarschuwingplicht
5. Adviesplicht
6. Weigeringsplicht
7. Activeringsplicht
8. Transparantieplicht
9. Begrijpelijkheidsplicht
10. Begeleidingsplicht
11. Doorverwijzingsplicht
12. (...)

Invulling zorgplicht door pensioenuitvoerders

Mijn ervaring is dat financiële ondernemingen uitermate gedreven zijn om normconform te handelen. Hiertoe worden veel inspanningen verricht. Opzet en inrichting van de governance evenals het opgestelde beleid zijn in overeenstemming met de vereiste wet- en regelgeving. En toch gaat het regelmatig mis gezien de diverse zorgplichtuitspraken van verschillende instanties. Hoe kan dat?

Voor mij zit de essentie in het feit dat zuiver normconform handelen in gegeven omstandigheden van het geval niet als toereikend wordt beoordeeld. Dan is de vervolgvraag: wat kan je hier als pensioenuitvoerder aan doen? Daar kom ik later in het artikel op terug.

Zorgplichtschending in de praktijk

Met voorbeelden waarin de zorgplicht is geschonden wil ik de uitvoeringspraktijk in beeld brengen. Als eerste wordt kort de casus geschetst. Daarna wordt de zorgplichtschending benoemd en de grondslag waarop deze is gebaseerd. Het is mogelijk – zeker vanuit procestechniek – dat een advocaat zich baseert op meerdere grondslagen. Mocht een grondslag niet worden gehonoreerd, dan wellicht toch een andere. Als laatste wordt de verschijningsvorm, of vormen van de zorgplicht benoemd.

Gerechtshof Arnhem Leeuwarden van 4 oktober 2022⁴

In deze pensioenzaak gaat het om het volgende. Een pensioenuitvoerder (verzekeraar) verzuimt te vermelden dat bij aanpassing van de voorwaardelijke toeslagverlening de toeslag is gemaximeerd tot de middelen uit het indexatiedepot. Later is door de pensioenuitvoerder alsnog aan alle deelnemers meegedeeld dat deze beperking per abuis niet was opgenomen in het pensioenreglement, maar wel al vanaf een eerdere datum gold. De werkgever verwacht dat deelnemers mogelijk de werkgever zullen aanspreken, indien toeslagen niet uit het depot gefinancierd kunnen worden wegens ontoereikendheid daarvan. Vandaar dat de werkgever de pensioenuitvoerder hierop aanspreekt. Het Hof zeg hierover in r.o. 4.9 het volgende: “Van een redelijk handelend en redelijk bekwaam pensioenuitvoerder mag in de situatie waarin de werkgever vraagt het pensioenreglement aan te passen (zoals hier) worden ver-

³ Voorbeelden hiervan zijn artikel 47a Pensioenwet, waarin een zorgplicht is opgenomen voorafgaande aan een waardeoverdracht op pensioendatum, artikel 48 Pensioenwet, waarin de eisen aan de informatieverstrekking zijn opgenomen, en artikel 52 Pensioenwet, waarin de zorgplicht voor de pensioenuitvoerder bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid is opgenomen.

⁴ Hof Arnhem Leeuwarden in ECLI:NL:GHARL:2022:8467 zie ook PJ 2022/120 m.nt. prof. dr. E. Lutjens.

wacht dat deze zich ervan vergewist dat de wijziging van het pensioenreglement spoort met de pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer”.

Bijzonder is nog te vermelden dat de pensioenuitvoerder per saldo geen schadevergoeding hoeft te betalen omdat van een veroorzaakte schade niets is gebleken. Dat komt doordat het pensioenreglement de verhouding regelt tussen pensioenuitvoerder en de pensioendeelnemers.⁵ Het regelt niet de afspraken tussen de werknemer en de werkgever, want die zijn vastgelegd in de pensioenovereenkomst. Het pensioenreglement als zodanig geeft daarom geen aanspraak op toeslag van de werknemers jegens de werkgever. Wel is het zo dat van een redelijk handelend en bekwaam pensioenuitvoerder mag worden verwacht dat deze zich ervan vergewist dat het pensioenreglement in lijn is met de pensioenovereenkomst. Dat sluit ook aan op artikel 32 van de Pensioenwet, waarin de algemene taak van de pensioenuitvoerder staat opgenomen. De pensioenuitvoerder heeft tot taak een pensioenovereenkomst uit te voeren op basis van een uitvoeringsovereenkomst of een uitvoeringsreglement.

Als grondslag zie ik een duidelijk verwijzing naar die van de redelijkheid en de billijkheid.⁶ Logischerwijs zou ook artikel 35 Pensioenwet een grondslag kunnen zijn. Dat artikel houdt in dat de pensioenuitvoerder het pensioenreglement vaststelt in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.⁷

Qua verschijningsvorm wordt heel nadrukkelijk de vergewisplicht genoemd. Met andere woorden: de pensioenuitvoerder moet er voor zorgen dat het pensioenreglement in overeenstemming is met de pensioenovereenkomst en heeft hiervoor een zekere vergewisplicht.



Hoge Raad 20 december 2019⁸

In deze casus gaat het om een (gewezen) werknemer die via zijn werkgever pensioen heeft opgebouwd dat is ondergebracht bij een verzekeraar (NN). Daarna volgt een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds (PMT). De werkgever verzoekt op grond van artikel 83 Pensioenwet om een collectieve waardeoverdracht naar het Bpf. Daarbij neemt het Bpf als ontvangende pensioenuitvoerder alle communicatie over de voorgenomen waardeoverdracht voor zijn rekening. Van belang is om je te realiseren dat bij een dergelijke waardeoverdracht individuele deelnemers de mogelijkheid van bezwaar hebben. In de communicatie verzuimt het pensioenfonds te informeren over de kortingsmogelijkheid die een pensioenfonds heeft.⁹ Je raadt het al, de deelnemer heeft geen bezwaar gemaakt en wordt later geconfronteerd met een korting.

Het Hof Den Haag neemt hier een zorgplichtschending aan omdat het pensioenfonds heeft verzuimd te informeren over de mogelijkheid van een toekomstige korting. Het pensioenfonds verweerde zich nog dat nergens in de wet, noch in lagere regelgeving, is opgenomen dat verplicht over een kortingsmogelijkheid moet worden geïnformeerd. Daarvan zegt het

⁵ Met deelnemers wordt in dit verband bedoeld ik zowel de (gewezen) deelnemer, de gepensioneerde deelnemer en andere aanspraakgerechtigden.

⁶ Zie artikel 6:2 en artikel 6:248 BW.

⁷ Deze norm van artikel 32 Pensioenwet wordt ook wel het conformiteitsvereiste genoemd.

⁸ Zie Hoge Raad 20 december 2019, ECLI:NL:HR:2019:2035. Hof Den Haag, 8 mei 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:958. Zie ook PJ 2018/101 m.nt. L.H. Blom. Advies aan de HR in ECLI:NL:PHR:2019:954.

⁹ Zie artikel 134 Pensioenwet.

Zorgplicht verandert in de tijd en er is sprake van een 'voortdurende zorgplicht'.

Hof dat de kortingsmogelijkheid een niet verwaarloosbaar risico is en hierover dus bovenwettelijk moet worden geïnformeerd. In cassatie laat de Hoge Raad het oordeel van het Hof in stand.¹⁰

Artikel 83 tweede lid Pensioenwet stelt voorwaarden aan de collectieve waardeoverdracht. In onderdeel a van dat artikel staat de voorwaarde dat deelnemers geen bezwaar jegens de nieuwe pensioenuitvoerder kenbaar hebben gemaakt nadat zij hierover schriftelijk zijn geïnformeerd. Er wordt echter niet aangegeven wat in die schriftelijke informatie wel of niet moet zijn opgenomen. Toch is het Hof van oordeel dat uit de maatschappelijke functie van het pensioenfonds een zorgplicht voortvloeit op grond waarvan de pensioenuitvoerder over de kortingsmogelijkheid had moeten informeren. De grondslag die hierbij gebruikt kan worden is die van artikel 6:248 BW (redelijkheid en billijkheid) en/of die van artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad). De verschijningsvorm van zorgplicht is die van een (bovenwettelijke) informatieplicht.

Aanbevelingen en Zorgplicht Piramide

Invulling van de vereiste zorgplicht blijft voor veel pensioenuitvoerders een lastig fenomeen. Natuurlijk kan je vanuit de literatuur evenals vanuit de jurisprudentie veel leren. Echter, al die casussen zijn toegespitst op zorgplicht in dat concrete geval. Daardoor is het lastig om algemene verbeteringen te destilleren. Om toch een gestructureerd hulpmiddel te geven van de verschillende mogelijkheden heb ik de Zorgplicht Piramide ontwikkeld. Dit betreft een hulpmiddel voor het invullen van de vereiste zorgplicht.



Figuur: Zorgplicht Piramide¹¹

Werking van de Zorgplicht Piramide

In de literatuur en rechtspraak heb ik een drietal niveaus van zorgplicht kunnen onderscheiden. Belangrijk daarbij is dat voor alle niveaus de grondslag (bronnen van zorgplicht) evenals de verschijningsvormen van toepassing zijn. Van belang is te beseffen dat zorgplicht, in het bijzonder of sprake is van schending van de zorgplicht, veelal afhangt van de specifieke omstandigheden van het geval.

Voor het eerste niveau gaat het hierbij om zorgplichten die relatief eenvoudig in de wet zijn opgenomen. Bijvoorbeeld dat je als pensioenuitvoerder jaarlijks een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) moet sturen. Of dat als een deelnemer de dienstbetrekking beëindigt, deze hiervan een zogenoemde stopbrief dient te ontvangen aangaande zijn of haar opgebouwde pensioenaanspraken.

¹⁰ De Hoge Raad doet dit cassatieverzoek af op grond van artikel 81 lid 1 RO. Daarbij volstaat de Hoge Raad met een (korte) 'motivering' dat hij de klacht(en) of het (de) middel(en) over de bestreden uitspraak heeft beoordeeld en de uitkomst hiervan is dat deze niet kan (kunnen) leiden tot vernietiging van die uitspraak.

¹¹ De Zorgplicht Piramide is ontwikkeld door Eric Bot bij het schrijven van de eindpaper voor de leergang Pensioenrecht. Dit is bedoeld als hulpmiddel voor het adequaat invullen van de vereiste zorgplicht in verschillende omstandigheden.

Bij het tweede niveau, de aanvullende verplichting, is er wel een norm, maar veelal (enige) ruimte hoe deze norm wordt ingevuld. Daarbij kan zeker sprake zijn van een bepaalde mate van beleidsvrijheid voor een pensioenuitvoerder. Een voorbeeld hiervan is het recht om het partnerpensioen op de pensioendatum uit te ruilen voor extra ouderdomspensioen.¹² Als een deelnemer van dit recht gebruik maakt, dient de partner van de deelnemer hiervoor mee te tekenen.

Hoe en in welke mate de pensioenuitvoerder de handtekening van die partner vaststelt en/of verifieert is aan de pensioenuitvoerder zelf. Stuur je alle stukken via de deelnemer of schrijf je zelf rechtstreeks die partner aan? Hoe ver reikt die zorgplicht? Dat dit in de praktijk wel eens tot claims heeft geleid moge duidelijk zijn.¹³

Op het derde niveau, de bovenwettelijke verplichtingen, wordt het nog lastiger om gegeven de omstandigheden van het geval te beoordelen of een pensioenuitvoerder iets (extra) moet doen of juist iets moet laten. Dat vereist een brede kennis en expertise, evenals een grote mate van professionaliteit van medewerkers. Om het nog complexer te maken kan het zich in de praktijk zelfs voordoen dat zorgplichten vanuit andere rechtsgebieden doorwerking kunnen hebben op een ander rechtsgebied. Dat is in de rechtspraak ook bevestigd.¹⁴ Een voorbeeld hiervan is de waarschuwingsplicht vanuit het effectenrecht dat in de praktijk doorwerking heeft naar het bankenrecht, maar ook het financiële recht kan doorwerking hebben naar het pensioenrecht.

Ronduit opvallend is te constateren dat normconforme naleving van de zorgplicht veelal slechts een beperkte inspanning met zich mee hoeft te brengen. Als in de casus van de collectieve waardeoverdracht in de informatieverstrekking de mogelijkheid van een korting was opgenomen, zou deze hele rechtsgang tot aan de Hoge Raad niet nodig zijn. Mijn conclusie is dan ook dat het inzien van de vereiste zorgplicht veelal een zware inspanning is, maar daarna is het invullen hiervan veelal een kleine moeite.

Over zorgplicht in al zijn hoedanigheden is zeker het laatste nog niet gezegd of geschreven. Zeker met de komst van de Wet toekomst pensioenen komen er nieuwe zorgplichtnormen, die adequaat geadresseerd moeten worden. Bijvoorbeeld de zorgplicht rondom en bij keuzebegeleiding. Zorgplicht is en blijft een belangrijk (maatschappelijk) onderwerp. Het verandert in de tijd en er is sprake van een 'voortdurende zorgplicht'. Het adequaat invullen van de vereiste zorgplicht is niet een 'kunstje' maar een kunde!

Mr. Eric Bot MBA CPL is werkzaam als Sr. Compliance Officer pensioenen bij Zwitserleven, en is tevens bestuurder en secretaris van ondernemingspensioenfondsen SNS Reaal. Hij schreef dit artikel op persoonlijke titel.

¹² Zie artikel 60 Pensioenwet.

¹³ Zie bijvoorbeeld PJ 2012/197 en PJ 2015/17.

¹⁴ A-G R.H. de Bock geeft in ECLI:NL:PHR:2019:954 (PMT) in r.o. 3.12 het volgende aan: 'het eigen karakter van het pensioenrecht niet in de weg hoeft te staan aan een zekere reflexwerking van zorgplichtnormen uit het financiële recht'.

DE COMPLIANCECYCLUS IN HET DRIE LIJNENMODEL

Wanneer we het over compliance hebben wordt vaak de compliancecyclus aangehaald om de taken van de compliancefunctie te duiden. Ook gebruiken we de cyclus om de plaats van de compliancefunctie in het grotere geheel van het drie lijnenmodel te duiden. Het figuur laat dit zien en op deze pagina's lichten we de belangrijkste elementen kort toe.

Drie lijnen

Het drie lijnenmodel is erop gericht om te zorgen voor de juiste *checks and balances* in de organisatie. Het beheersen van (integriteits)risico's heeft hier ook baat bij. Het model heeft als uitgangspunt dat het risicobeheer in de eerste lijn plaatsvindt door middel van de eigen *Plan, Do, Check, Act* (PDCA) cyclus. De uitvoerende afdelingen identificeren en beheersen dus zelf hun (integriteits)risico's. Vervolgens is het ook aan deze afdelingen om de beheersing te controleren en te reageren (bij te sturen) als er onvoldoende beheersing is. Idealiter doen zij dit vanuit de missie, visie en doelstellingen van de organisatie (*Purpose*) en vanzelfsprekend speelt ook externe wet- en regelgeving hierbij een belangrijke rol.

De tweedelijnsafdelingen, zoals compliance en risicomangementment, ondersteunen de uitvoerende afdelingen door te faciliteren en te adviseren. Deze rol van de tweede lijn wordt nogal eens onderbelicht maar is wel degelijk onderdeel van het drie lijnenmodel. Het model gaat uit van een vergaande samenwerking tussen eerste en tweede lijn. Overigens is monitoring nog wel degelijk een belangrijke taak van de tweedelijnsafdelingen.

De derdelijnsafdeling, audit, beoordeelt de uitvoering van het systeem van risicobeheersing (waaronder de samenwerking en verhoudingen tussen de eerste en tweede lijn) en geeft het bestuur *assurance* over deze beheersing.

Rol van de compliancefunctie

De compliancecyclus (zie afbeelding hiernaast) beschrijft de zes hoofdtaken van de compliancefunctie¹.

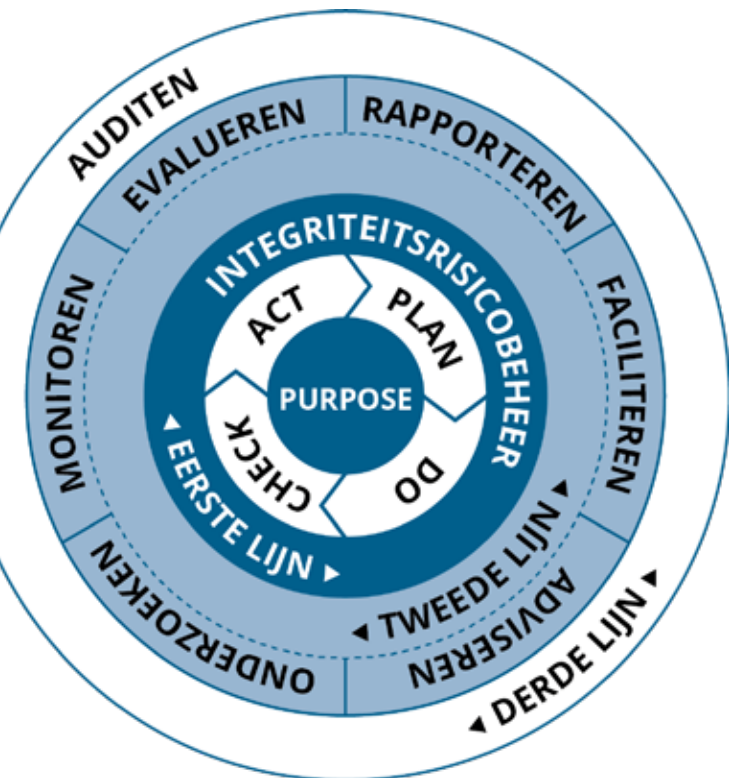
4 Het monitoren van de regels: het houden van toezicht op de naleving van het aan compliance gerelateerd beleid en procedures, zoals het integriteitbeleid en de gedragscode. Voor het pensioenfonds betekent dit het geheel aan bedrijfsvoering en onderliggende documentatie wat te scharen is onder de noemer integere bedrijfsvoering (art. 143 Pw).

3 Het onderzoeken van integriteitsgerelateerde situaties en gebeurtenissen: vaak is het voor het kunnen geven van een goed advies noodzakelijk aanvullend onderzoek te doen naar de facetten van een probleem, de verschillende kanten van een situatie of de grondoorzaken van geconstateerde tekortkomingen. De compliance officer kan assisteren bij het uitvoeren van een root cause-analyse of hier zelf het voortouw in nemen. De root cause-analyse heeft tot doel preventieve beheersmaatregelen te nemen, persoonsgericht integriteitonderzoek kan beter door een onafhankelijke expert uitgevoerd worden.

¹ Handboek Compliance Professional, editie 11, hoofdstuk 2.4.

5 Het evalueren van de werking van het compliancesysteem: hierbij bekijkt de compliance officer in welke mate het compliancesysteem binnen de organisatie effectief is in het beheersen van de compliancerisico's waarmee de organisatie te maken heeft. Het betreft hier een soort evaluatie vanuit de tweede lijn. Uiteraard beoordeelt de derde lijn het geheel op afstand om het bestuur en toezichtsorgaan assurance te kunnen geven over de werking.

6 Het rapporteren over de naleving van compliance-beleid en procedures en/of met betrekking tot uitgevoerde compliance-activiteiten aan het bestuur en het interne toezichtsorgaan. Het gaat hier om periodieke (kwartaal of (half)jaar) rapportages, maar het kan ook gaan om monitoringrapportages en incidentmeldingen.



1 Het faciliteren van de integriteitsrisicoanalyse: identificatie en kwalificatie van alle integriteitsrisico's binnen het fonds en in de uitbestedingsketen, inclusief het faciliteren van besluitvorming over bijsturing op de beheersing van risico's die buiten de risk appetite van het fonds vallen. De rol van compliance is hierin faciliterend omdat het bestuur verantwoordelijk is voor de uitvoering. De compliance officer draagt bij door relevante risicoscenario's te beschrijven en het bestuur te challengen bij het benoemen en beoordelen van risico's en beheersmaatregelen.

2 Het adviseren over de reikwijdte, het beleid en de handhaving van beleid en procedures: het adviseren over en bij uitzondering, afhankelijk van de volwassenheidsfase van de organisatie, zelf vertalen van de missie, visie, doelstellingen, wet- en regelgeving naar voorstellen voor intern beleid en procedures. Ook het uitleggen van de regels en het creëren van bewustzijn valt onder dit deel van de compliancecyclus, net als het adviseren over op te leggen sancties in geval van overtredingen. De compliance officer moet hierbij opletten dat hij de regie over beleid en procedures niet overneemt, dit blijft een verantwoordelijkheid van de uitvoerende afdelingen. Wel kan hij de expertiserol vervullen om vervolgens alsnog onafhankelijk te kunnen monitoren.



ALBERT DE JONG EN PETER WESTDIJK IN GESPREK MET HANS DE BOER

IN GESPREK MET DNB OVER DE WTP-TRANSITIE

Het zal niet ongemerkt gebleven zijn dat er met de aanstaande transitie naar de nieuwe Pensioenregeling een veranderings-traject is ingezet waarvan we het einde nog niet geheel kunnen overzien. Met al die ontwikkelingen en de druk die dat legt op de integere bedrijfsvoering binnen de pensioensector, ligt het natuurlijk in de lijn der verwachtingen dat we bij het samenstellen van deze uitgave van De Compliance Officer ook bij DNB ons oor te luisteren hebben gelegd. DNB is immers samen met de AFM toezichthouder. Als uitgangspunt voor ons gesprek nemen we ondermeer de resultaten van de beide eerdere uitvragen over de voortgang van het transitietraject die door DNB en AFM samen zijn uitgezet binnen de pensioensector. Daarbij betrekken we ook de signalen die wij zelf als externe compliance officer bij meerdere pensioenfondsen tot nu toe ontvangen hebben.

Aan het woord is Hans de Boer van De Nederlandsche Bank (DNB). Hans is de kwartiermaker en het beoogde hoofd van

de nieuw op te richten afdeling Toezicht in vaarbesluiten DNB. We horen graag van hem wat de impact van de WTP-transitie zal zijn voor de toezichthouder, door de ogen van de toezichthouder.

Een logische openingsvraag is natuurlijk welke invloed de WTP-transitie heeft op het toezicht van DNB?

Het antwoord op deze vraag is ietwat duaal. Enerzijds blijft DNB in essentie hetzelfde doen: het identificeren en mitigeren van financiële en niet financiële risico's en de evenwichtige afweging van belangen met een ordentelijke besluitvorming. Gezien de ontwikkelingen rondom de transitie zal DNB minder planmatig werken dan voorheen, om ruimte te houden om in te springen op nieuwe risico's. Daarnaast kan het zijn dat de tijdslijnen van een onderzoek of een mitigatie korter zijn, om te borgen dat bepaalde risico's voor invoering van het nieuwe contract zijn gemitigeerd.

Tegen die achtergrond hebben we ook nagedacht over de wijze waarop we ons toezicht en onze organisatie in willen richten. In essentie blijft dit hetzelfde. We blijven werken conform onze toezichtmethode ATM en fondsen krijgen dezelfde risicoscores teruggekoppeld als voorheen. Hierin wegen we nu alleen ook transitierisico's mee. Het belang van toezicht blijft dan ook onverminderd groot.

Toch is de impact ook best groot, omdat het wetten, regels en risico's met zich meebrengt die nieuw zijn en er relatief korte tijdslijnen aan verbonden zijn. Wat we doen blijft wel hetzelfde, maar hoe we dat doen zal veranderen. Ten eerste is de transitie eenmalig en onomkeerbaar. Dat moet dus in één keer goed, zonder dat we uit ervaring kunnen putten. Dat vergt veel van de fondsen en van DNB. Bepaalde nieuwe elementen in het nieuwe contract vragen in dat opzicht ook om een aanpassing van het bestaande toezicht. Er wordt een grote toestroom van invaarbepalingen verwacht, wat over de volle breedte van de sector en het toezicht tot extra druk op de organisaties en hun bemensing zal leiden.

Je kunt als toezichthouder echter niet alleen maar extra toezicht uitvoeren: toezicht kost geld en DNB heeft ook een taak om die kosten niet nodeloos te laten oplopen. Dus het toezicht op de WTP-transitie is voor een deel substitueert voor ander toezicht, en voor een deel toch ook additioneel.

Wat gaat er binnen DNB veranderen door de WTP-transitie?

Ook DNB heeft te maken met de arbeidsmarktomstandigheden. Die zijn krap en dat geldt helemaal voor de pensioensector, waar op dit moment alle partijen capaciteit zoeken. Voor de transitie is een nieuw dedicated team voor invaarbepalingen in oprichting. Deze nieuwe afdeling *Toezicht invaarbepalingen* gaat werken met een vaste kern om kennis te borgen en een uniforme en consistente beoordeling te waarborgen. Daarnaast wordt dit team ondersteund door een flexibele schil om eventuele pieken in de werkbelasting op te kunnen vangen, omdat je als toezichthouder snel, goed en consistent wilt kunnen acteren als dat nodig is. De uitbreiding van de divisie Toezicht Pensioenfondsen ligt op schema. Nieuw aangetrokken medewerkers worden opgeleid en binnen DNB kunnen en willen mensen doorstromen naar Toezicht Pensioenen. Ook staat de weg van interne detachering binnen DNB open. Waar nodig zal externe capaciteit worden geworven en/of ingehuurd.

Wat verwacht DNB van de fondsen?

De fondsen zijn zelf verantwoordelijk voor een 'beheerste, *evenwichtige* en tijdige overgang' naar het nieuwe contract. Dat betekent nogal wat voor de fondsen (en hun PUO's: pensioenuitvoeringsorganisatie) en voor DNB die daar toezicht op moet houden.

Een beheerste overgang leidt tot een aantal vragen voor fondsen waaronder:

- Is de datakwaliteit op orde? De wet vereist dat deze voldoende adequaat is en dat daar voldoende zekerheid over wordt verkregen.
- Zijn de systemen in staat om het nieuwe contract correct te administreren en uit te voeren? Dit ligt voor veel fondsen in handen van de PUO. Maar dat ontslaat het fonds niet van de verantwoordelijkheid voor een beheerste uitbesteding.
- Zijn de vermogens- en pensioenadministratie voldoende op elkaar aangesloten en wordt daar goed over gecommuniceerd?
- Is het beleggingsbeleid voldoende prudent en in lijn met de risicohouding vormgegeven?

De term *evenwichtigheid* ziet op de belangenafweging door het bestuur. DNB verwacht daarbij dat fondsen volgens de wettelijke vereiste maatstaven de impact op de deelnemer in kaart hebben gebracht en de voorgeschreven omrekenmethoden volgens de wettelijke vereisten toepassen. Daarbij is van belang dat je motiveert dat je de impact die je waarneemt evenwichtig vindt en waarom, waarbij je laat zien dat je de belangen van alle deelnemers, slapers en gepensioneerden, hebt laten meewegen. Het gaat dus echt om een kwantitatieve en kwalitatieve onderbouwing. Vervolgens moet je deze info ook delen met de relevante fondsorganen, hun observaties goed horen en meewegen in je besluit en ook motiveren wat je hier wel en niet mee gedaan hebt en waarom.

Een *evenwichtige* overgang begint bij een goede besluitvorming. Dus moet je alle partijen er vanaf het begin bij betrekken om te komen tot afgewogen besluitvorming. Over invaren, over beleggingsbeleid, en alle aspecten die bij de transitie spelen. Daarnaast is een goede governance van belang met alle *checks and balances*. Dat betekent dat alle partijen ook hun eigen rol vervullen. Dat geldt bijvoorbeeld voor het verantwoordingsorgaan, sleutelfunctiehouders en voor de Raad van Toezicht die toeziet op de besluitvorming door het bestuur.

Fondsen moeten in het transitietraject de regie pakken en houden op alle betrokkenen en partijen voor alle activiteiten om de tijdlijn te halen. Bij een tijdige overgang is de WTP de basis voor de planning en de tijdlijn. De einddatum staat vast. Voor alle fondsen en PUO's is die datum een gegeven. Zoals eerder aangegeven vraagt dit de nodige inspanningen van individuele fondsen. Een belangrijke voorwaarde hierbij is beschikbare capaciteit: menskracht en deskundigheid. DNB ziet dit als een mogelijk risico. Schaarste op de arbeidsmarkt en de bezetting van adviseurs werken hier beperkend.

Wat is het beeld van DNB bij de PUO's?

In 2022 heeft DNB een uitvraag gedaan bij de PUO's om de status en vorderingen te inventariseren en om een beeld te

krijgen van de 'wendbaarheid' van de PUO's naar het nieuwe contract. Positief is dat alle partijen voortvarend van start zijn gegaan met het inventariseren van wat gedaan moet worden en het voorbereiden van alle acties. PUO's stellen een goed beeld te hebben van de benodigde aanpassingen en zijn reeds projecten gestart om benodigde aanpassingen te realiseren. Zo'n dertig procent van de PUO's gaf echter naar aanleiding van bovengenoemde uitvraag in 2022 aan nog in discussie te zijn met nieuwe softwareleveranciers. Soms is er sprake van buitenlandse leveranciers en ook van enkele nieuwe toetreders. De ICT-systemen vormen een pijler onder de eerdergenoemde beheerste overgang. De door de PUO's zelf opgestelde impactanalyses geven overwegend aan dat zowel de complexiteit als de risico's van deze systeemtransities zeer hoog zijn. Hier ligt een uitdaging voor de sector.

Dit beeld maakt dat de voortgang bij de PUO's ook voor 2023 een aandachtspunt zal zijn in het toezicht van DNB. Wij zullen in 2023 onderzoeken die hierop toezien blijven uitvoeren, waarbij de focus ligt op adaptatievermogen, wendbaarheid en flexibiliteit.

Het spreekt voor zich dat de fondsen aandacht dienen te hebben voor de planning en de voortgang van de realisatie van de ICT bij hun desbetreffende PUO. Het is en blijft de verantwoordelijkheid van het fonds om binnen de tijdlijnen van de WTP te voldoen aan de vereisten uit deze wet. Fondsen moeten dan ook nadenken over een 'plan B' als er onverhoopt problemen ontstaan die het realiseren van de tijdlijn in de weg staan.

Wat ziet DNB als rol voor de compliance officer in de WTP-transitie?

De compliancefunctie is geen verplichte functie om in te richten bij een pensioenfonds. Wel kent de Pensioenwet de norm van de integere en beheerste bedrijfsvoering. We zien in de praktijk dat pensioenfondsen een specifieke functionaris (de compliancefunctie) hiervoor benoemen en dat dit een toegevoegde waarde heeft voor het zorgdragen voor een integere bedrijfsvoering.

In de eerste plaats is het voor een compliance officer cruciaal dat deze zichzelf goed verdiept in de nieuwe pensioenreggeving om ook pro-actief op (mogelijke) integriteitsrisico's te kunnen attenderen. Gegeven het open karakter van de wet moet de compliancefunctie in eerste instantie zelf onderzoeken waar er zich vervolgens mogelijk integriteitsrisico's voor kunnen doen naar aanleiding van de aanpassingen uit de WTP. Als hier sprake van is, dan ligt er een verantwoordelijkheid om het bestuur daar actief en ook zoveel mogelijk pro-actief over te adviseren.

Wijzigt er volgens DNB nog iets aan de rol van de externe compliance officer in de nieuwe setting?

Centraal in de wetgeving staat de Integere en Beheerste Bedrijfsvoering. Het fonds kiest een model dat het beste past bij het karakter van het fonds om een integere bedrijfsvoering te borgen. Als toezichthouder wijst DNB er wel op dat de keuze voor een model goed moet zijn onderbouwd en vastgelegd. Er is geen ex ante voorschrift, wel ex post toetsing. Onderdeel van de onderbouwing is hoe het fonds bijvoorbeeld met actualiteiten en wetswijzigingen omgaat. Die kunnen zorgen voor een toenemende complexiteit voor fondsen en daarmee ook voor compliance.

Wat zijn op dit moment zorgen van DNB over de sector?

Dat betreft meerdere aspecten. Ten eerste de tijdige overgang: de tweede uitvraag geeft het beeld dat de voortgang binnen de sector sterk wisselt: van 'geplande aanlevering van de plannen per 1 juli' tot 'nog in discussie of men wel of niet voornemens is om in te varen'. Bij de laatste groep kunnen tijdlijnen gaan knellen als pas laat een knoop wordt doorgehakt. Daar hebben we aandacht voor.

Daarnaast kijken we naar de beheerste overgang: meer dan de helft van de fondsen heeft nog geen beleid op het gebied van datakwaliteit. Dat is een belangrijk onderwerp; daar moet een tandje bij.

Aansluitend kijken we ook nadrukkelijk naar een evenwichtige overgang: De regelgeving is bekend en dat vormt de basis voor de besluitvorming rond invaren. Hoewel het niet direct blijkt uit onze eerdere uitvraag, denk ik dat een andere grote uitdaging is om de kwantitatieve onderbouwing bij de besluiten op orde te hebben. Nu er een advies van de commissie parameters ligt, komt hier meer duidelijkheid. Uiteindelijk zullen fondsen nieuwe maatstaven op basis van een nieuwe scenario'set moeten gebruiken om hun keuzes te onderbouwen, waarbij er nog behoorlijk wat keuzes en voorwaarden in de wet staan. Dat zal best even wennen zijn.

Hans is zijn carrière gestart bij het Ministerie van Financiën en maakte in 2015 de overstap naar DNB. Bij Toezicht Beleid werkte hij aan herziening van het pensioenstelsel. In 2019 startte hij als afdelingshoofd in het account toezicht, eerst bij toezicht middelgrote pensioenfondsen en later bij account toezicht en collectieve waardeoverdrachten. Als afdelingshoofd bleef hij betrokken bij de voorbereidingen van DNB op het nieuwe pensioenstelsel, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Na een periode van kwartier maken start hij op 1 februari als afdelingshoofd van de tijdelijke afdeling Toezicht Invaarbesluiten.

PENSIOEN IN DE VERENIGDE ARABISCHE EMIRATEN

In een verzorgingsstaat zoals Nederland, waar nog steeds het leeuwendeel van de werkende bevolking werkt voor een baas, bestaat er een verplichting voor een werkgever om een zeker percentage van het inkomen opzij te zetten voor 's werknemers ouderdagvoorziening, bovenop hetgeen iedere Nederlander ontvangt uit hoofde van de AOW. Het principe van contributie voor de oude dag bestaat nog steeds, hoewel het pensioensysteem gedurende deze eeuw redelijk uitgehold is door de overheid. Een werknemer moet immers vaak langer doorwerken en een hoger percentage zelf bijdragen om op de (hoger liggende) pensioensgerechtigde leeftijd een zeker comfortabel leven te hebben.

In de VAE werkt het heel anders. Dit heeft vooral demografische redenen. In de VAE leven ongeveer 10,1 miljoen mensen. Hiervan is slechts 11,5% VAE burger. Dat betekent dat 88,5% expats is.¹ Doorgaans zijn expats arbeidsmigranten die in de VAE wonen omdat ze er een baan hebben. Hun verblijfsvergunning is doorgaans voor twee of drie jaar, afhankelijk van het soort werkgever (dat kan een privé-onderneming of een overheidsinstantie zijn). Indien een werknemer zijn of haar baan verliest, dan verliest hij of zij haar verblijfsvergunning, aangezien de werkgever de werknemer 'sponsort'. Om dit onwrikbare systeem ietwat te versoepelen, is het systeem gedurende de laatste twee tot drie jaar aangepast, waarbij er een beperkt aantal uitzonderingscategorieën is gecreëerd voor specifieke groepen van werknemers waarnaar veel vraag is op de arbeidsmarkt. Vanwege het relatief korte verblijf en het feit dat de werkgever elders is gevestigd, is pensioenopbouw in de VAE voor deze expats niet relevant.

De Emirati's zijn de lokale bevolking van de VAE. Zij behoren vooraansnog tot de absolute minderheid. Om hen omhoog te duwen in de vaart der volkeren bestaan er specifieke wetten die tot doel hebben om hen zoveel mogelijk te prikkelen opdat ze hun ambitie waarmaken. Dat vertaalt zich in 'Emiratisatie' arbeidswetgeving – werkgevers hebben een verplichting om een minimum-quotum aan 'UAE nationals' aan te nemen, minimum salarissen voor hen met een universitaire graad.² Emirati's krijgen subsidies om hun eigen huizen te laten bouwen, betalen niets voor hun openbare nutsvoorzieningen (gas, water en licht) en u raadt het al: ze krijgen een goudomrand, gegarandeerd pensioen bij het bereiken van 55 jaar. Dit model is overigens toe aan hervorming, omdat de financiering ervan binnenkort ook hier demografisch niet meer houdbaar zal zijn.

Focus op de compliancerisico's ten aanzien van pensioenproducten is derhalve niet echt een topprioriteit. Voorzover het al bestaat, is het witwasrisico laag. Net als in Nederland vindt het leeuwendeel van de pensioenbetalingen plaats middels maandelijkse contributies door de werkgever van pensioenpremies, welke wettelijk voorgeschreven zijn ten aanzien van Emirati werknemers. De hoogte van de premies is afhankelijk van het laatstgenoten inkomen. Expats, zoals ik, moeten zelf maar een manier vinden om in hun oude dag te voorzien. Wellicht een gat in de markt voor nieuwkomers? Vreemd genoeg is er in de VAE maar een beperkt aantal aanbieders van pensioenproducten. Mede hierdoor, en door overwegingen die te maken hebben met het écarteren door expats van shariah-wetgeving op hun persoonlijke situatie, hebben velen, waaronder ikzelf, gekozen om hun pensioenopbouw elders (vaak bij een Europese financiële instelling) te regelen. In Nederland kwam ik echter in een bizarre situatie terecht, want de meeste Nederlandse grootbanken hebben inmiddels hun klantrelatie met alle buiten Europa wonende Nederlanders beëindigd. Al die klanten zouden tot 'hoogrisicolanden' behoren, waarbij hun persoonlijke omstandigheden volledig genegeerd werden. Gelukkig zijn er elders in Europa banken die potentiële klanten nog wel duiden op basis van een meer risicogebaseerde benadering.

Hoewel velen zich minder comfortabel zouden voelen in een situatie waarbij zij zelf hun pensioen moeten regelen, pakt het voor de in financiële zin georganiseerde Westerse expat in de VAE vaak toch goed uit. De salarissen liggen veel hoger dan in Nederland en er wordt vooraansnog geen loonbelasting geheven. Tel hierbij op de over het algemeen lagere kosten van levensonderhoud (behalve huur), en de pensioenvlag uithangen op je vijfenvijftigste wordt, ook voor niet-Emirati, een reële mogelijkheid.

David Pije

Mr. drs. David Pije EMOc woont en werkt sinds 2012 in de Verenigde Arabische Emiraten. Hij is Head of Compliance bij Commercial Bank International in Dubai. In deze column deelt hij zijn compliance-ervaringen en belevenissen.



1 www.globalmediainsight.com/blog/uae-population-statistics (meting per 18-3-2022).
2 In 2022 geldt het minimum netto inkomen voor een academisch geschoolede Emirati rond de AED 12.000 (volgens xe.com rond de € 3.075).

IS DE EXTERNE COMPLIANCE OFFICER NOG WEL HOUDBAAR?

Ruud van der Mast

Toen ik ruim 16 jaar geleden startte als compliance officer in de pensioensector zag deze wereld er nog heel anders uit. Compliance stond nog in de kinderschoenen en veel meer dan het opstellen van een gedragscode en het monitoren op naleving van gedragsregels en insidertransacties was het niet. Maar hoe snel kan de wereld veranderen? Mede door professionalisering van de pensioensector zelf, maar ook door (integriteit)crises in de bredere financiële sector, ontwikkeling van de Europese regelgeving, aandacht van de toezichthouders en doorontwikkeling van het compliancevak in het algemeen is compliance een integraal onderwerp geworden op de bestuurstafel.

En de ontwikkeling gaat door: een verdere professionalisering van de sector, een nieuw pensioenstelsel en een toenemende aandacht vanuit de toezichthouders vragen eerder meer aandacht voor compliance en integriteit dan minder. Daarnaast spelen maatschappelijke en geopolitieke ontwikkelingen steeds nadrukkelijker een rol en dat vertaalt zich direct naar nog meer regels over onderwerpen waar pensioenfondsbestuurders normaliter mogelijk niet direct een prioriteit van maken maar wat wel binnen de scope van 'integere bedrijfsvoering' en dus binnen het domein van 'compliance' valt. Ik stel me daarom de vraag of de externe compliance officer nog wel houdbaar is voor pensioenfondsen.

Zoveel fondsen, zoveel smaken

Het inrichten van een compliancefunctie en het aanstellen van een compliance officer an sich is natuurlijk geen streven binnen een organisatie. Het is een antwoord, een beheersmaatregel voor het streven naar een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het is aan pensioenfondsen zelf om deze beheerste en integere bedrijfsvoering in te richten en integriteitrisico's te beheersen. De compliancefunctie is een manier om (het toezicht op) integriteitsmanagement in te vullen. De compliance officer kan het bestuur adviseren en challengen. De compliancefunctie kan ten behoeve van het bestuur monitoren hoe het integriteits-

management verloopt door vanuit de tweede lijn (toegelicht op de middenpagina van deze DCO) te kijken of er gekeken wordt.

In onze praktijk zien we dat de rol van de compliance officer binnen pensioenfondsen sterk varieert. Er zijn nog (met name kleinere) fondsen die in het geheel geen compliance officer hebben aangesteld. Zij hebben de noodzakelijke compliance-taken ondergebracht bij een bestuurder of bij de risicomanager. Er is geen wettelijke plicht tot het aanstellen van een compliance officer, de verplichte compliancetaken kunnen ook verdeeld worden onder bijvoorbeeld bestuursleden of het bestuursbureau.

Een, vanuit kosten oogpunt, begrijpelijke oplossing, maar suboptimaal als we kijken naar onafhankelijkheid in de uitvoering van de tweedelijns rol. De onafhankelijkheid kan ter discussie komen te staan wanneer er gemonitord wordt of wanneer er impopulair geadviseerd moet worden aan het bestuur. Daarnaast kunnen integriteit- en compliancerisico's ondergesneeuwd raken wanneer ze in een groter integraal risicomanagement geheel worden opgenomen. Compliance en integriteitrisicomanagement is echt een andere discipline dan operationeel risicomanagement.

Logischerwijs zien wij in onze praktijk veelal fondsen die gebruik maken van een externe compliance officer. Een (voor zover mogelijk) onafhankelijke rol binnen de governance van het fonds. De externe compliance officer ontleent zijn mandaat aan een charter of programma waarin door het bestuur de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn toegekend. De compliance officer werkt samen met het bestuursbureau, risicomangement en het bestuur om invulling aan de integere bedrijfsvoering te geven. Daarnaast kan de externe compliance officer als tweedelijns functionaris onafhankelijk monitoren en het bestuur van gevraagd en ongevraagd advies voorzien.

In onze dienstverlening onderscheiden wij fondsen die kiezen voor een basisinrichting en fondsen die de rol van de externe compliance officer zwaarder aanzetten. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan verzwaaring SIRA, monitoring in de uitbestedingsketen, deelname aan (risico)commissies, en een uitgebreid monitoringprogramma op integere bedrijfsvoering. Vaak is dit te relateren aan een ambitie die het fonds uitspreekt ten aanzien van volwassenheidsniveau en proportionaliteit. Maar het kan

ook te maken hebben met de verdeling tussen zelf doen of uitbesteden.

Er zijn ook pensioenfondsen die een compliance officer of zelfs een team in dienst hebben. Dit zijn met name de grote fondsen. Een interne compliance officer heeft het voordeel dat hij dicht bij het vuur zit en ruimte heeft om capaciteit uit te breiden of kanaliseren indien nodig. De externe compliance officer werkt vaak van buitenaf, volgens vaste afspraken, en is voor zijn informatievoorziening vooral afhankelijk van wat het fonds deelt. Die afhankelijkheid van wat en wanneer wordt gedeeld kan ten koste gaan van de effectiviteit. Dit kan opgevangen worden door frequente aanwezigheid, een proactieve houding en een goede verstandhouding met het bestuursbureau.

Hoe de compliancefunctie wordt ingevuld is een keuze: intern en/of extern, fulltime of parttime, separaat onafhankelijk of als gedeelte van een andere functie. Het doel is in ieder geval het bereiken van een beheerste en integere bedrijfsvoering door, onder andere, een goede beheersing van integriteitrisico's.



De compliance officer wordt steeds vaker gezien als een belangrijke sparringpartner voor bestuursbureau en bestuur.

Ontwikkeling van de compliancefunctie

Ik begon dit artikel met een korte beschrijving van de situatie in 2006. Deze DCO staat echter in het teken van transitie. Daarom wil ik vooruit kijken naar de verwachte ontwikkelingen op het gebied van integere bedrijfsvoering en integriteitrisico-beheersing maar ook, met name, naar de rol van de compliancefunctie van de toekomst. Wat is de rol van de compliance officer tijdens de transitie naar het nieuwe stelsel? En wat kunnen we verwachten van de compliance officer na de transitie? Vragen die bij compliance officers leven maar helaas (nog) minder vaak gesteld worden aan de bestuurstafel. Misschien ook niet verrassend gezien de hoeveelheid uitdagingen komende jaren? Maar wel reden voor de compliance officer om het bestuur hier proactief in mee te nemen. Ik neem hier alvast een voorschotje zonder compleet te willen zijn.

In eerste instantie wil ik wijzen op de integriteitrisico's die de transitie met zich mee kunnen brengen. Er moeten belangrijke keuzes gemaakt worden en het is niet ondenkbaar dat bestuurders in hun keuze bewust of onbewust worden beïnvloed door werkgevers, vakbonden, achterban, eigen pensioenpot of door adviseurs met een dubbele pet. Het is aan de compliance officer om deze risico's op tafel te leggen en de beheersing te monitoren. Transparantie is hier van groot belang om (schijn van) belangenconflicten te voorkomen. De compliance officer fungeert hier als *countervailing power* richting het Bestuur. Vervolgens heeft de compliance officer een directe rol bij de communicatie richting en met deelnemers, monitoren van klachtbehandeling en invulling geven aan de uitgebreidere zorgplicht die bijvoorbeeld keuzebegeleiding van deelnemers met zich meebrengt. Dit zijn zomaar wat uitbreidingen op de bestaande scope van de compliance officer die wij veelal in de markt tegenkomen.

Deze uitbreiding van scope zal ook na de transitie, in het nieuwe stelsel, blijven bestaan. We zien nu al dat de AFM zich als gedragstoezichthouder explicieter gaat richten op pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties. In de nieuwe wetgeving wordt ook het domein van zorgplicht meer geëxpliciteerd. Voor een toelichting hierop verwijs ik naar de bijdragen van Eric Bot en Rutger Jan Berkeljon in dit magazine.

Zorgplicht is een typisch onderwerp wat binnen de scope van compliance valt. Collega financiële instellingen hebben dit al jaren op de radar en het principe van klantbelang centraal heeft het inmiddels binnen veel instellingen geschopt tot strategische pijler. Voor pensioenfondsen is dit, gek genoeg, relatief nieuw en vaak een zorg van de uitvoerder. Zorgplicht is ook onderdeel van bestaande wet- en regelgeving, maar is relatief beperkt en ziet vooral op communicatie en informatieplichten. Ik verwacht dat dit in het nieuwe stelsel zal wijzigen en dat besturen hier meer aandacht aan zullen moeten besteden. De compliance officer zal hen daarin faciliteren.

Compliance, een vierde sleutelfunctie?

In een eerder artikel voor PensioenPro¹ (2021) stel ik de vraag waarom de compliancefunctie in IORP 2 niet is meegenomen als sleutelfunctie, terwijl dit voor verzekeraars vanuit Solvency 2 wel het geval is geweest. Natuurlijk zijn er veel voors en tegens te noemen, maar het is interessanter om deze vraag nogmaals te stellen vanuit het toekomstperspectief.

De compliancefunctie neemt aan belang toe in de governance van pensioenfondsen. De compliance officer wordt steeds vaker gezien als een belangrijke sparringpartner voor bestuursbureau en bestuur. Binnen de governance wordt diens onafhankelijke rol geborgd in de tweede lijn. Een belangrijke taak en bevoegdheid van de compliance officer is dat hij de integere bedrijfsvoering monitort en (on)gevraagd adviseert wanneer hij dit nodig acht. Met name hier is een stevige basis van onafhankelijkheid nodig. Dit neemt toe op het moment dat het aandachtsgebied van de compliance officer uitbreidt richting de keten van uitbesteding en zorgplicht.

Integere bedrijfsvoering is een wettelijke verplichting om als pensioenuitvoerder te mogen fungeren en dit domein is direct gekoppeld aan het domein van de compliance officer. Ook in de nieuwe wetgeving wordt hier een nadruk op gelegd. We zien

¹ www.compliance-instituut.nl/nieuws/compliance-zou-vierde-sleutelfunctie-moeten-worden

ook het toezicht van DNB zich verder ontwikkelen op het gebied van integere bedrijfsvoering. Een herkenbaar voorbeeld hiervan is de jaarlijkse uitvraag niet financiële risico's waarin de toezichthouder het fonds bestookt met detailvragen over de integere bedrijfsvoering en governance. Maar ook op het gebied van inrichting van de compliancefunctie laat de toezichthouder zich niet onbesproken. Wij zien het aantal vragen hierover toenemen en verwachten dat DNB, op termijn, hierover richtlijnen of good practices zal publiceren. Wij hopen dat dit gepaard zal gaan met richtlijnen over hoe de onafhankelijkheid van de functie geborgd kan worden. En wellicht is dit voor de Europese regelmakers dan een startschot om ook de compliancefunctie als sleutelfunctie in overweging te nemen. Mijn (mogelijk vooringenomen) mening is dat dit een nuttige reparatie zou zijn ten opzichte van een eerdere ommissie in IORP 2. Het zou in ieder geval passen bij de bredere ontwikkeling in de financiële sector waar de compliancefunctie al wel een sleutelfunctie betreft en de onafhankelijkheid wettelijk wordt ingeregeld.

Externe of interne compliance officer?

De toezichthouder krijgt een meer kritische blik ten aanzien van de integere bedrijfsvoering en interne governance. Het beheersen van integriteitsrisico's neemt aan belang toe en ook de verwachtingen omtrent het interne toezicht op deze beheersing nemen toe.

Zoals bij veel onderwerpen binnen het toezichtrecht, verwacht ik niet dat dit een tijdelijke ontwikkeling is die zich zal beperken tot de transitiefase. Helaas ken ik weinig voorbeelden waarbij de wetgever of toezichthouder op een gegeven moment heeft gezegd 'het is goed zo, de regel wordt geschrapt en toezicht vervalt'. Ik ken wel meerdere voorbeelden waarbij er steeds een schepje bovenop wordt gedaan. Zorgplicht in de financiële sector is er daar zeker één van. Ik stel vast dat hiermee de rol van de compliancefunctie aan het uitbreiden is. Het belang neemt toe en het takenpakket ook.

Het is dan de vraag of, op termijn, de externe compliance officer nog wel voldoende is. Of zouden alle fondsen over moeten stappen naar een interne functie? Uiteraard ligt dit helemaal aan de inrichting van de functie en zal het uiteindelijk ook een kostenafweging zijn voor het pensioenfonds. Zelf ben ik van mening dat de externe compliance officer nog bestaansrecht heeft, waar nodig met een uitbreiding van taken. Dit kan overkomen als een wc-eendje, maar ik zal uitleggen welke voordelen de externe compliance officer biedt.

Hoewel alle fondsen een eigen identiteit hebben, hebben zij allemaal een vergelijkbare taak en opdracht. De invulling kan van elkaar verschillen maar onder aan de streep moeten zij dezelfde kant op. Dit geldt ook voor de governance en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Er zijn verschillen tussen ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen, bedrijfstakpensioenfondsen en algemene pensioenfondsen maar de basis is vergelijkbaar en daarmee zijn ook de uitdagingen van de fondsen vergelijkbaar. Hier komt bij dat de organisatie van het pensioenfonds graag klein en flexibel blijft. Pensioenfondsen zijn erg bedreven in uitbesteding en beperken de eigen organisatie graag tot de kern. Uitvoering en specialistische functies worden uitbesteed aan (externe) specialisten. Compliance valt hier onder, net als andere sleutelfunctie vervullers en bijvoorbeeld beleggingsadviseurs. Het grote voordeel is dat deze externen niet alleen specialist zijn op hun vakgebied, ze brengen ook kennis en ervaring mee uit de sector. Het fonds hoeft het wiel niet opnieuw uit te vinden, ervaring bij andere fondsen kan gedeeld worden door personen die de rol ook elders vervullen. Daarnaast blijft het fonds flexibel wanneer zij expertise inhuurt. Uren worden vooraf afgesproken en verantwoord en wanneer het niet bevalt kan het bestuur besluiten een ander in te huren. Dit laatste kan wel af doen aan de onafhankelijke rol van de externe specialist, maar dit zou ook gezegd kunnen worden van een interne rol, deze is namelijk afhankelijk via een dienstverband. Ongeacht of er sprake is van een interne of externe compliance officer, de functionaris zal zelf zijn objectiviteit en onafhankelijkheid moeten bewaken.

Aan het goed functioneren van een externe compliance officer is echter wel een aantal belangrijke voorwaarden verbonden. Het betreft hier onder andere een duidelijk mandaat wat bekrachtigd is door het bestuur, een goede communicatie en informatievoorziening tussen fonds en dienstverlener en natuurlijk een proactieve en onafhankelijke houding van de externe compliance officer zelf. Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, dan zie ik ook in de toekomst zeker een rol weggelegd voor de externe compliance officer. Op sommige punten biedt deze zelfs voordelen ten opzichte van de interne compliance officer.

Ruud van der Mast is senior compliance officer en directeur/partner van het Nederlands Compliance Instituut. Ruud heeft meer dan vijftien jaar ervaring als compliance professional. Hij treedt op als externe compliance officer en trainer voor verschillende financiële ondernemingen, waaronder verschillende banken, verzekeraars en pensioenfondsen.

A portrait of Kerstin Westerhoff, a woman with long brown hair, wearing a blue blazer over a black top. She is sitting on a light blue sofa, leaning forward with her hands clasped. The background is a blurred indoor setting with a window.

KERSTIN WESTERHOFF:

TRANSITIE ALS ULTIEM PROCES VAN ZELF- EVALUATIE

Eind 2022 is de Tweede Kamer akkoord gegaan met de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Pensioenfondsen hebben wel vaker te maken met nieuwe wetten en richtlijnen, maar niet met de impact en omvang van de WTP. Daar komt bij dat diverse onderliggende besluiten en regelgeving nog moeten worden uitgewerkt en vastgesteld. Werk aan de winkel voor pensioenfondsen dus. Kerstin Westerhoff ziet de transitie als een mooie kans voor compliance officers om de waarde van hun werk te laten zien.

'Het transitieproces raakt alle facetten van de bedrijfsvoering, zowel intern als extern. Het gaat over het functioneren van het bestuur, het proces met de sociale partners, maar ook over de aansturing van de uitbestedingsrelaties. Je gaat zien waar het lekker gaat, waar het botst en wat beter zou kunnen. Dat kan waardevolle inzichten opleveren.

Alle pensioenfondsen waarvoor ik werk hebben een paritair samengesteld bestuur. Er zitten vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gepensioneerden in. Soms aangevuld met onafhankelijk bestuurders. Het is een hele diverse groep en dat is fijn bij zo'n complex dossier als dit transitieproces. De transitie vraagt om een actieve houding, een brede blik, je uit te spreken en ook te luisteren naar de achterban. Waar sta je? Dat is goed voor de dynamiek aan de bestuurs- tafel. Ondanks die verschillende achtergronden zit iedereen wel zonder last en ruggenspraak aan de bestuurstafel. Met hetzelfde doel: goed management van het fonds en zijn gelden.

Vanuit toezicht (DNB) neemt de aandacht met betrekking tot het uitbestedingsrisico toe voor thema's als flexibiliteit en wendbaarheid. In het transitieproces speelt dat ook een belangrijke rol. Daarom is het bijvoorbeeld van belang om tijdig het gesprek met je uitbestedingsrelaties aan te gaan. Als je samen goed uit het transitieproces komt, geeft dat bestending aan het partnerschap.

Er komt enorm veel informatie op pensioenfondsen af. Dat vraagt heel wat van alle betrokkenen. Dit proces is voor iedereen nieuw. Je hebt elkaar daarom ook echt nodig. Als compliance officer in de tweede lijn heb je geen voortrekkersrol. Je zit niet aan tafel waar de besluiten worden genomen. De uitdaging is om als sparringpartner betrokken te zijn. Zijn alle risico's met betrekking tot de beheerste en integere bedrijfsvoering goed in beeld? Ieder pensioenfonds heeft inmiddels wel een risicoanalyse gemaakt, maar er is nog veel in ontwikkeling. Dus het blijft noodzakelijk om deze up-to-date te houden.

Bij alles wat er in het transitieproces op het fonds afkomt, is het fijn om een functionaris betrokken te hebben die zich specifiek richt op de integriteitsrisico's. De toegevoegde waarde van de compliance officer is hierop monitoren en adviseren. Daarom moet je zorgen dat je zelf up-to-date bent qua kennis. Wat speelt er en wat zit er aan te komen qua wet- en regelgeving? Vorm je daar ook een mening over. En zorg dat de afstand tussen jou, het bestuur en het WTP-project niet al te groot is. Ga in gesprek. Beantwoord niet alleen vragen, maar stel ze ook. Zo krijg je de risico's beter in beeld.

Evenwichtige belangenafweging

De kern van het succesvol doorlopen van het transitieproces zit in een evenwichtige belangenafweging. De besluiten hebben grote gevolgen voor de deelnemers en de organisatie van het fonds. De maatschappelijke impact is groot. Je hoort en ziet er veel over in de media. Het is daarom belangrijk dat pensioenfondsen goed kunnen uitleggen wat ze doen. Het gaat erom dat deelnemers begrijpen waarom pensioenfondsen bepaalde keuzes maken. Dat geldt ook voor de samenleving in bredere zin. Dit transitieproces gaat dus ook over vertrouwen, in het fonds en in de sector.

Tegelijkertijd staat nergens wat evenwichtig precies is. Er bestaat geen checklist voor. Die moeten pensioenfondsbesturen en sociale partners in feite zelf bedenken. Wanneer is een besluit evenwichtig? Als het misgaat, is dat een groot risico. Hier kun je als compliance officer een helpende hand bieden. Zijn de diverse belangen voldoende in beeld bij de stappen die worden gezet en de besluiten die worden genomen? Vergeten we niks? Is iedereen aan boord? Heeft iedereen de juiste informatie tot zijn beschikking? Je hebt dan wel niet de eindverantwoordelijkheid, maar je kunt wel meekijken en meedenken. Met het oog op waarborging van de integriteit binnen het transitieproces.

De sociale partners moeten nadenken over de keuze tussen de flexibele premiereregeling of de solidaire premiereregeling. Het fondsbestuur moet uitvoering gaan geven aan de keuze die de sociale partners maken. Veel is nog onduidelijk. Hoe gaat de premie eruitzien? Hoe zit het met compensatie? Hoe gaat het nabestaandenpensioen eruitzien? Als compliance officer hoef je niet per se een mening of voorkeur te hebben over de ene of de andere premiereregeling. Maar je moet wel weten wat het inhoudt. Dan kun je ook beoordelen of het proces van A naar B goed wordt doorlopen.

Het is van belang er goed op te letten dat er geen (schijn van) belangenverstremming is. In een paritair bestuur zitten bestuurders vanuit een bepaalde geleding. Die geleidingen komen ook terug bij de sociale partners. Natuurlijk gaat het om professionele bestuurders die hier ook oog voor hebben. Maar je moet wel opletten of er niet een bepaalde dubbeling in nevenfuncties of activiteiten is. Stel dat een bepaalde bestuurder ook een rol heeft aan de cao-tafel, direct of indirect. Informatiestromen kunnen dan door elkaar gaan lopen. Dat zou een integriteitsrisico kunnen zijn in de relatie tussen sociale partners en bestuurders.

Elk pensioenfonds gaat op zoek naar externe deskundigheid in het transitieproces. Misschien moeten processen opnieuw worden uitgevonden of moet er een nieuw administratie-systeem komen. Adviseurs en administratiekantoren kunnen zo hun eigen agenda hebben. Daar dien je als fondsbestuur alert op te zijn. Laat je niet meetrokken in een bepaalde tunnelvisie of optie die goed in het straatje van de ander past. Het is belangrijk je eigen koers te blijven varen.

Belangenverstremming speelt zowel op persoonlijk terrein als op organisatievlak. Rollen en belangen kunnen botsen. Het is een ingewikkeld samenspel. De compliance officer kan helpen om de verschillende belangen in beeld te krijgen. Door op zaken te wijzen of door de bewustwording te vergroten.

Compliance tijdens en na de transitie

De eisen aan de compliancefunctie zijn niet anders dan in het reguliere werk. Je moet er wel voor zorgen dat je goed zichtbaar bent. Voor audit en andere sleutelfunctiehouders geldt een wettelijke basis vanuit de Institution for Occupational Retirement Provision (IORP). De compliancefunctie heeft die wettelijke verankering niet. Misschien moet een compliance officer wel harder werken om een pensioenfonds het belang van de functie te laten inzien. Je zult in ieder geval meer op eigen houtje de toegevoegde waarde voor de organisatie moeten laten blijken. Door toenemende wet- en regelgeving, de aandacht vanuit DNB voor niet-financiële risico's en de ontwikkeling van het risicomanagement binnen pensioenfondsen neemt de ruimte voor een professionele compliancefunctie toe.

Ook al zijn veel zaken (nog) onduidelijk binnen het transitieproces en de WTP, pak een proactieve rol als compliance officer.

Het transitietraject is een mooie kans om te laten zien wat je vanuit compliance kunt betekenen voor het pensioenfonds. Er zijn veel onderwerpen in het transitieproces die compliance raken: uitbesteding, evenwichtige belangenafweging, belangenverstremming, communicatie. Op al die aspecten kun je als compliance officer meepraten, adviseren en monitoren.

De transitie is een rijdende trein. Je focus kan daardoor veranderen en je rol kan ook per fase meer of minder intensief zijn. Dus je moet erbij blijven. Je kunt je niet veroorloven over een paar maanden weer eens te kijken hoe het erbij staat. De WTP betekent verandering, ook voor de reguliere compliancewerkzaamheden na het transitieproces. Dan moet je bijvoorbeeld nog eens goed naar je SIRA kijken (Systematische Integriteits Risico Analyse). Deze loop je periodiek met het bestuur langs. Hebben we alle integriteitsrisico's goed in beeld? Zijn er met het nieuwe pensioenstelsel ook nieuwe scenario's die we aan de analyse moeten toevoegen? Is de kans of impact veranderd? Welke beheersmaatregelen hebben we *in place*?

Grotere rol van de deelnemer

Een belangrijk aspect in het nieuwe pensioenstelsel is de grotere rol van de deelnemer. Als pensioenfonds zul je keuzebegeleiding moeten gaan bieden. Iedereen heeft straks zijn eigen pensioenpotje. Het belang van goede communicatie en informatievoorziening neemt daarmee ook toe. Dat betekent dat de AFM steeds meer in beeld komt. Ook dat zul je in je SIRA moeten verwerken. Uiteindelijk krijgen de aspecten uit het transitieproces een plek in het reguliere verhaal.

Besturen maken zich zorgen of ze bepaalde claims kunnen verwachten als gevolg van keuzes die ze nu maken. Je probeert het beste voor alle deelnemers te doen. Toch bestaat het risico dat er straks mensen ontevreden zijn. Hoe moeten de fondsen daarop acteren? Dat is complex. Want hoe kun je als deelnemer beoordelen of je startkapitaal recht doet aan wat je hebt opgebouwd? Aan pensioenfondsen de lastige taak om dat op een duidelijke en behapbare manier over te brengen. Als het daar misgaat, raken mensen toch hun vertrouwen in pensioenfondsen en besturen kwijt. Met alle gevolgen van dien.

Ten aanzien van de omgang met klachten en geschillen kijkt de AFM nu al mee. Zij maakt zich hard voor een betere rechtsbescherming van de pensioendeelnemer. Pensioenfondsen die nu met de aanbevelingen van de AFM aan de slag gaan, plukken daar de vruchten van. Mochten ze later in het transitieproces geconfronteerd worden met ontevreden deelnemers.

Een ander belangrijk onderwerp in het transitieproces is datakwaliteit. Dat speelt vooral richting je administratiekantoor. Stel dat je naar een nieuw administratiesysteem toe moet. Nu zijn de opgebouwde rechten van een deelnemer op een bepaalde manier berekend en in het systeem vastgelegd. Dat moet straks op een andere manier in een ander systeem. Dan moet je wel zeker weten dat de huidige data correct, betrouwbaar, juist en volledig zijn. Want als het nu fout staat, gaat het in het nieuwe systeem ook verkeerd.

Pensioenfondsen steken daar veel energie in. Hoe zit het op dit moment met onze datakwaliteit? Hoe volledig zijn de gegevens van onze deelnemers? Hoe correct zijn ze? Wat kunnen we nog aanvullen? Er worden al de nodige verbeterlagen doorgevoerd.

Proactieve rol compliance officer

Ook al zijn veel zaken (nog) onduidelijk binnen het transitieproces en de WTP, pak een proactieve rol als compliance officer. Gelukkig sta je daarin niet alleen. Iedereen die werkzaam is binnen de pensioensector krijgt ermee te maken en vraagt zich af wat zijn rol is. Binnen risicomanagement heb je diverse eerste- en tweedelijnsfuncties waar je goed mee kunt sparren.

Bijvoorbeeld met de sleutelfunctiehouder risicobeheer en de eerste- of tweedelijns risicomanager. Daarnaast is het belangrijk om met collega-compliance officers van gedachten te wisselen. Met een vakgenoot bij een uitbestedingsrelatie of in je netwerk.

De compliancefunctie kan zowel intern als extern worden ingevuld. Het gaat om hoe je invulling geeft aan de functie. Wat bij Actor bijvoorbeeld erg helpt, is dat we inhouse bestuursvergaderingen faciliteren. Dat biedt laagdrempelig contact met de bestuurders. Compliance officers hebben ook altijd een *open invitation* om bij bestuurs- of commissievergaderingen aan te haken. Wacht niet tot je uitgenodigd wordt. Wees zichtbaar. Dat helpt je ook in je eigen compliance-agenda. Als je bestuurs- en commissieleden beter kent, dan weet je ook wie jou kan helpen om aandacht te krijgen voor een bepaald onderwerp of document. Zo zoek ik ook het contact met de bestuurs- of commissieleden waarvan ik weet dat ze op dat gebied een goede expertise hebben. Zij kunnen dan als ambassadeur voor je werk fungeren.

Ik vind het ontzettend leuk en inspirerend om als compliance officer voor een pensioenfonds te werken. Je krijgt te maken met heel diverse vraagstukken op het gebied van interne governance, vermogensbeheer, uitbesteding, informatievoorziening, et cetera. Vanuit een niet-commercieel gedreven organisatie met een maatschappelijke taak. Het brede speelveld en het bijzondere karakter van een pensioenfonds maken de compliancefunctie interessant, relevant en uitdagend.'



Mr. Kerstin Westerhoff CCP is compliance en privacy officer bij Actor Bureau voor sectoradvies BV. Actor levert bestuursondersteuning en advies aan pensioenfondsen, sociale fondsen en cao-partijen. Via Actor is ze werkzaam voor BPL Pensioen, Pensioenfonds voor het Slagersbedrijf en Pensioenfonds VLEP. Sinds 2009 is Kerstin compliance officer en heeft ze bij diverse financiële instellingen gewerkt. In 2016 maakte ze de overstap naar de pensioensector. Naast haar werk is ze tevens lid van de werkgroep Compliance van de Pensioenfederatie. Deze werkgroep heeft tot doel om de compliancefunctie binnen de pensioensector te ondersteunen en versterken aan de hand van servicedocumenten en ander informatieve stukken. Met de komst van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG, 2018) heeft Kerstin haar expertise verbreed naar het privacydomein. Sindsdien is ze ook actief als privacy officer voor Actor en de diverse fondsen.

BELANG WET TOEKOMST PENSIOENEN VANUIT COMPLIANCE

Theo Gommer

De verwachting is dat de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) per 1 juli 2023 in werking treedt. Het overgangsregime duurt dan waarschijnlijk tot 1 januari 2027, daarna móeten alle pensioenregelingen voldoen aan de nieuwe wet. Mede omdat het uitgangspunt is dat opgebouwde pensioenrechten worden ingevaren (dus om- of overgezet naar het nieuwe systeem), is dit een majeure operatie. Het hele pensioensysteem gaat immers op de schop. Wat zijn daarbij dan aandachtspunten vanuit compliance?

De WTP

De vier belangrijkste uitgangspunten van de WTP zijn dat we (1) streven naar een goed pensioen voor alle werkenden. Dat (2) de doorsneepremie – waarbij dus iedereen eenzelfde premie betaalt ongeacht leeftijd, terwijl de feitelijke kosten wel leeftijdsafhankelijk zijn – wordt afgeschaft. Dat (3) iedereen een zogenaamde flatrate premie krijgt, die in een persoonlijke pensioenpot wordt gespaard, waarbij wel sprake is van collectief beleggen en kort- en langlevensrisico wordt gedeeld. Alle pensioenregelingen worden dus premieovereenkomsten (ofwel beschikbare premieregelingen/defined contribution). Uitkeringsovereenkomsten zoals middelloon mogen niet meer. Die persoonlijke pensioenpot is dan weer bepalend voor de hoogte van het pensioen. Deze pensioenuitkeringen bewegen ook na ingang mee met de beleggingsresultaten en levensverwachting, onzekerheid in uitkering dus. Tot slot (4) komen er meer keuzemogelijkheden, bijvoorbeeld een lumpsum van 10% op pensioeningangsdatum. Een lumpsum is een eenmalige uitkering. Dat mag tot 10% van het totale pensioenvermogen en alleen op pensioeningangsdatum, ook als deze voor de formele pensioendatum ligt. Als gevolg van een lumpsum gaat het pensioen daarna met 10% naar beneden. De pensioenpot is immers leger.

Alle pensioenregelingen moeten vanaf 2027 voldoen aan het nieuwe regime. Kijkend naar compliance zijn er dan vele aandachtspunten. Als werkgever, als adviseur en als uitvoerder, zowel pensioenfonds als verzekeraar/premiepensioeninstelling (PPI).

Flatrate en beschikbare premie staffels

Een eerste aandachtspunt – en uitzondering op de hoofdregel – die met name speelt in de vrije markt (dus bij verzekeraars en PPI's), maar ook kan voorkomen bij (en dan weer met name) ondernemingspensioenfondsen, is dat voor zittende werknemers per ultimo 2026 de huidige beschikbare premiestaffels gehandhaafd mogen worden.

Of dat verstandig is, na 2027 zijn er dan immers twee verschillende pensioenregelingen binnen het bedrijf, is een andere discussie. Zolang er echter geen nieuwe werknemers aangenomen worden is dat geen discussie. Hoewel er verder formeel nog steeds afstand kan worden gedaan van deelname aan de pensioenregeling (behalve uiteraard bij bedrijfstakpensioenfondsen), is de praktijk dat uitvoerders daar contractueel niet aan meewerken. Dat is dus maar een 'papieren' ontsnapping.

Doet iedereen mee?

Dan zijn we meteen bij een volgend aandachtspunt: doet iedereen mee met de pensioenregeling en zo nee, zijn er (actuele) afstandsverklaringen getekend? En heeft de partner meegetekend, ofwel, is die in ieder geval op de hoogte? En als dat zo is, mogen deze werknemers dan wel alsnog meedoen met de nieuwe pensioenregeling? Dat moet gecommuniceerd worden én vastgelegd, waarbij de verschillen oude/nieuwe regeling en het belang van pensioen worden besproken. Inclusief het feit dat juist na de WTP de intentie is om de zogenaamde witte vlekken, dat zijn primair bedrijven zonder pensioenregeling, maar de facto ook werknemers die niet

meedoen, terug te dringen. Beter is dus om deelname gewoon verplicht te stellen.

Verschillende afspraken

Ook blijkt dat met alle wijzigingen in de afgelopen decennia, er vele afwijkingen zijn. Voor wat betreft de eigen bijdrage, aanvullende afspraken na afschaffing VUT/prepensioen, verhoging pensioenleeftijd in 2014 en 2018 naar 67 en 68 jaar en de aftopping van pensioenopbouw in 2015 tot € 100.000 (nu in 2022 € 114.886). Zo ken ik regelingen waarbij een werknemer die nu door deze grens gaat, ook nog compensatie krijgt. En regelingen waarbij iemand dit jaar boven de grens zit, maar als gevolg van indexatie van die grens en geen salarisstijging volgend jaar, niet meer.

Kortom, dit moet allemaal bekend zijn en vastgelegd, vóórdat de transitie naar het nieuwe systeem gemaakt kan worden.

Controle invaren

De controle van de omrekening van opgebouwde pensioenrechten naar het persoonlijk pensioenpotje, ligt meer bij de uitvoerders. Dat laat onverlet dat ook werkgevers dit moeten bewaken en uiteraard dat werknemers dit zelf consciëntieus moeten controleren en reclameren als het onduidelijk is of niet klopt.

Daarnaast moeten uitvoerders zorgvuldig monitoren wat de reacties zijn. Er wordt – hoezeer ik ook betwijfel of dat zal gebeuren – een orkaan aan bezwaren en procedures verwacht. De monitoring daarvan, de bewaking qua afhandeling, de risico's zijn van groot belang voor uitvoerders (en ook werkgevers). Het risico kan zijn dat er (na)betaald moet worden aan gepensioneerden. Dat geld moet ergens vandaan komen. De omvang van dit mogelijke risico moet derhalve bekend zijn.

Solidariteits- en risicodelingsreserve

Onderdeel van de WTP is verder dat er een 'reserve' gevormd kan worden van maximaal 15% van het pensioenfondsvermogen. Deze wordt dan gebruikt om schommelingen in het pensioen – lees verlaging en/of geen indexatie – te voorkomen. Deze reserves worden gevormd uit premie-inleg – maximaal 10% van de premie – en/of afroaming van het rendement. Daarnaast kan er sprake zijn van 'herverdeling' van rendement. Kort gezegd, risicovol behaald rendement van jongeren wordt toebedeeld aan ouderen, die risicomijdend hebben belegd.

Het mag logisch zijn dat de regels hieromtrent complex zijn, in de loop der jaren aangepast gaan worden en dus zeer compliant (lees ook transparant en herleidbaar) moeten zijn.

Keuzevrijheid

Mede reden voor de WTP is zoals al gesteld de verpersoonlijking van de maatschappij en de arbeidsmarkt en daardoor – immers pensioen is volgend – meer keuzemogelijkheden voor werknemers. Deze gaan daartoe adequaat begeleid worden door uitvoerders. Vele keuzes hebben grote gevolgen. Dat begint al bij 'doorbeleggen' vanaf 45 jaar en/of na ingangsdatum, tot de omzetting van partnerpensioen in ouderdomspensioen, de lumpsum van 10% op pensioeningsdatum, die immers vervelende fiscale consequenties kan hebben en gevolgen voor (terugbetaling van) toeslagen.

Niet alleen de juiste keuzebegeleiding is van belang, maar vooral ook de vastlegging, zodat achteraf geconstrueerd kan worden hoe en waarom zo is gekozen.

Betrokken partijen

De pensioenregeling is een afspraak tussen werkgever(s) en werknemers, en deze afspraak wordt uitgevoerd door een pensioenuitvoerder. Bij de komende aanpassingen zal de pensioenuitvoerder veelal het initiatief naar zich toe trekken. Begrijpelijk, maar feitelijk niet helemaal juist. De werknemers worden vaak vertegenwoordigd door een vakbond en op bedrijfsniveau door een ondernemingsraad. Binnen een pensioenfonds hebben we nog te maken met een verantwoordingsorgaan en een belanghebbendenorgaan. Wie formeel welke rol heeft en wie welke rol pakt zal per situatie verschillen. Belangrijk is om, voor deze hele operatie begint, per situatie duidelijkheid te krijgen. Dit geldt voor alle genoemde gremia.

Conclusie

De conclusie kan zijn dat de WTP aan het licht gaat brengen of alle pensioenrechten goed zijn geadmistreerd, van deelname tot uitkering. De WTP is een grootse operatie die uniek is en dus zo compliant mogelijk voorbereid, gemonitord en gedaan moet worden. Samen met het fondsbestuur zal de compliance officer moeten overleggen wat zijn rol is. Wordt er vooraf overleg gevoerd of is de compliance officer alleen voor bewaking van processen en plannen van aanpak? Wordt hij daar bij betrokken? Of wordt van hem ook inhoudelijke input en controle gevraagd? Dát compliance officers hiermee te krijgen is een feit, dus alle hens aan dek!

Mr Theo Gommer MPLA CCFP is managing-partner bij Gommer & Partners Pensioen Advocaten, Gommer Pensions Group en de Visitatie Commissie Pensioenfondsen. Ook is hij vaste columnist in De Financiële Telegraaf.

PRIVACY IN DE TRANSITIE NAAR HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

Peter Westdijk

Is privacy wel een topic voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel? Dat is toch allemaal al geregeld? En er verandert eigenlijk niets qua gegevens, dus is die bescherming en waarborging van privacyrechten toch in orde?

Privacy is niet meer zo'n hot topic als bij de inwerkingtreding van de AVG in 2018. Privacy is geen nieuwtje meer, maar onderdeel van de dagelijkse operatie. Voor pensioenfondsen is het ook vaak iets wat vooral bij de uitvoeringsorganisatie speelt, waar de persoonsgegevens van de deelnemers worden verwerkt. Dat is in de diverse overeenkomsten geregeld en daarover wordt gerapporteerd; dat is business as usual. Een enkel datalek daargelaten. Maar ook daarvoor is alles beschreven en onder controle (of toch niet?).

Als dat zo is, hoeven we als pensioenfonds voor het nieuwe pensioenstelsel zoals gedefinieerd in de WTP (Wet toekomst pensioenen) toch niets extra te doen? Op die vraag wil deze bijdrage een antwoord geven. Daartoe onderzoeken we het transitieproces. Hierbij hanteren we bij het beschrijven gemakshalve het model dat het pensioenfonds de deelnemersadministratie heeft uitbesteed, want in de praktijk is dat het meest gangbare model. Het aspect vermogensbeheer blijft in deze bijdrage buiten beschouwing.

De transitie heeft voor pensioenfondsen gevolgen voor de bescherming van de privacyrechten van hun deelnemers, *direct* (eigen acties) en *indirect* (bij uitbestedingspartijen). Hieronder gaan we in op de verantwoordelijkheden voor een adequate bescherming van persoonsgegevens van de deelnemers (en andere betrokkenen) zoals die aan de AVG ontleend kunnen worden.

De transitie voor pensioenfondsen – direct

Bij *defined benefit* (DB) wordt een pensioen toegezegd. Dit pensioen wordt (zoveel mogelijk) zeker gesteld. Bij *defined contribution* (DC) wordt de pensioenpremie toegezegd. Vooraf is niet zeker wat het uiteindelijke pensioen gaat worden. De transitie heeft grote gevolgen voor DB-regelingen: het nieuwe stelsel is namelijk gebaseerd op DC en vereist daarom een heel andere verwerking. Voor een aantal uitvoeringsorganisaties

betekent dit een herijking van de uitvoering van de deelnemersadministratie. Deze vindt plaats in de IT-systemen van de uitvoeringsorganisatie. De (privacy)rechten van betrokkenen worden beschermd door 'technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen' zoals de wet die noemt. Deze zijn bepaald door het pensioenfonds als verwerkingsverantwoordelijke en liggen vast in de verwerkersovereenkomst. Of, in de praktijk veel voorkomend, zijn beschreven door de uitvoeringsorganisatie en door het pensioenfonds bekrachtigd als de norm voor de verwerking.

Verandering in persoonsgegevens onder WTP

Onder de WTP wordt naar verwachting voor alle deelnemers door de pensioenfondsen een aantal specifieke beleggingsprofielen als optie voorgelegd. Hoe dat kan uitpakken wordt in de bijdrage van Rutger Jan Berkelson op pagina 8 van dit magazine nader toegelicht. Dat betekent ten opzichte van een bestaande DB-regeling een extra (persoons)gegeven en dus aangepaste verwerking van persoonsgegevens. Dat moet dan in het privacyreglement worden opgenomen en er moet worden bepaald of dit gegeven andere of aanvullende beveiliging nodig heeft ten opzichte van de bestaande beveiliging van persoonsgegevens (vooralsnog is daarvoor geen reden te bedenken). En dan is het klaar. Dat is een relatief kleine activiteit die de uitvoeringsorganisatie voor al haar klanten kan voorbereiden.

Verandering van gegevensverwerking onder WTP

Ons bereiken signalen dat uitvoeringsorganisaties niet zonder meer in staat zijn om de pensioenregelingen, zoals die in het nieuwe stelsel te verwachten zijn, uit te voeren in de bestaande systemen. De overgang van DB naar DC is qua verwerking dusdanig afwijkend dat alternatieve oplossingen moeten worden gerealiseerd. En omdat het gaat om gevoelige gegevens (o.a. financiële gegevens), grootschalige gegevensverwerkingen (grote aantallen deelnemers), gegevens over kwetsbare

personen (kinderen van deelnemers, nabestaanden) en het gebruik van nieuwe technologie (nieuw systeem) is een **DPIA** (Data privacy impact analyse) of **GEB** (Gegevensbeschermings-effectbeoordeling) verplicht. Over laatstgenoemde, gebruik van nieuwe technologie, kan van mening worden verschild, maar een DPIA is verplicht wanneer aan twee of meer van de negen genoemde criteria¹ wordt voldaan. Op de DPIA komen we verderop in dit artikel ook nog kort terug.

Het tweede aspect waarover het pensioenfonds zich zou moeten buigen is de **opzet** van het nieuwe systeem: *privacy by design* en *privacy by default*. Waar eerder legacy systemen de feitelijke situatie vormden waarmee gewerkt moest worden, zijn deze twee begrippen voor een nieuw systeem een wettelijk bepaald en verplicht designcriterium. Voor de meeste pensioenfondsen is de realisatie van een nieuw systeem een zaak die bij de uitvoeringsorganisatie plaatsvindt. Dit aspect komt later in deze bijdrage aan bod. Voor het pensioenfonds zelf betekent dit directe betrokkenheid bij de uit te voeren DPIA's en focus op de instructies aan de uitvoeringsorganisatie en het monitoren van voortgang en realisatie:

- Instructies over opzet en inrichting van de bescherming van persoonsgegevens in de nieuwe IT-architectuur.
- Monitoring of de uitvoeringsorganisatie alle privacyvereisten adequaat implementeert zodat de rechten van betrokkenen voldoende zijn gewaarborgd.

Een derde gevolg van de invoering van een nieuw systeem is dat het *verwerkingsregister* moet worden aangevuld met het nieuwe systeem. Dat is een relatief eenvoudige actie, die veelal door de uitvoeringsorganisatie kan worden voorbereid.

Een laatste gevolg van de invoering van een nieuw systeem is de **beveiliging** daarvan. De AP (Autoriteit Persoonsgegevens) stelt op haar website dat organisaties 'moderne technieken' moeten gebruiken om persoonsgegevens te beveiligen. De beveiliging moet een blijvend punt van aandacht zijn. De realisatie en invoering van een nieuw systeem leidt tot de vraag wat op dit moment 'passende' maatregelen zijn die gebruik maken van moderne technieken. En die vraag zou nu wel eens een heel ander antwoord kunnen hebben dan toen het huidige systeem werd gebouwd en in gebruik werd genomen. Want de techniek ontwikkelt zich snel. Eisen aan beschikbaarheid en toegankelijkheid ontwikkelen zich. En *cyber threats* ontwikkelen zich zo mogelijk nog sneller.

Passend is daarmee een begrip dat continu verandert; de lat komt steeds hoger te liggen. Fondsen zullen hierover de discussie met hun uitvoerder moeten aangaan en de standaard stellen voor de nieuwe systemen en de organisatie daaromheen.

Bewaartermijnen van gegevens

Het fonds zal voor de nieuwe gegevens een gepaste **bewaartermijn** moeten vaststellen en (doen) realiseren. Dat betekent dat in het systeem functionaliteiten beschikbaar moeten zijn voor het stellen van bewaartermijnen, het monitoren van de 'leeftijd' van gegevens, het daadwerkelijk verwijderen en het aantonen van de tijdige verwijdering van gegevens. Het fonds zal hierop moeten toezien en afspraken hieromtrent moeten duidelijk en eenduidig worden opgenomen in de verwerkersovereenkomst en de SLA-rapportage van de uitvoerder(s).

Fondsorganen

De verwerking van persoonsgegevens van leden van de diverse fondsorganen als bestuur, beleidscommissies, bestuursbureau en sleutelfunctiehouders verdient evenveel aandacht als die voor de deelnemers. Het is weliswaar in omvang een kleine groep, maar de rechten van deze kleine groep zijn niet anders. En in lang niet alle gevallen zullen pensioenfondsen daar voldoende aandacht voor hebben gehad rond 2018, toen de AVG feitelijk van kracht werd.

Als de privacy van deelnemers door de transitie hernieuwde aandacht krijgt en, zoals in deze bijdrage betoogd, in het design van de nieuwe systemen wordt verankerd, is dat een mooie gelegenheid om de privacy van die andere, kleine groep betrokkenen ook te reviewen en te herijken.

Uitbesteding en overeenkomsten

De transitie en met name de overgang naar een nieuw systeem biedt de gelegenheid om de uitbestedingsovereenkomst en de verwerkersovereenkomst met de uitvoerder te herzien en te actualiseren. Met name de detaillering van de verwerkersovereenkomst en de daarin opgenomen bijlage(n) met technische en organisatorische maatregelen moeten worden aangepast aan de huidige stand van de techniek. Dit in navolging van het hiervoor gestelde.

¹ Zie website van de AP onder DPIA

Transitiemijlpalen voor het pensioenfonds

- DPIA uitvoeren op het nieuwe systeem;
- *Privacy by design* en *privacy by default* vormgeven, o.a. de rechten van betrokkenen meewegen;
- Herijken van de 'technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen' die aan de verwerker worden opgedragen in de verwerkingsovereenkomst;
- Update van het verwerkingsregister;
- Herijken van uitbestedingsovereenkomst en verwerkersovereenkomst;
- Update privacybeleid (o.a. gegevens en bewaartermijnen) en privacyreglement;
- Waar nodig, herijking van bestaande interne processen en procedures; en
- Actualiseren van relevante informatie op de website van het fonds.

De transitie – indirect (uitvoerders)

Hoewel pensioenfondsen verantwoordelijk zijn voor de opzet en inrichting van de bescherming van persoonsgegevens in de deelnemersadministratie, zal in de praktijk de uitvoeringsorganisatie hierin het meeste werk verzetten.

De invoering van de WTP betekent voor pensioenuitvoerders in de praktijk veelal een transitie naar een nieuw systeem. Maar dat zou wel onder regie van de klanten/pensioenfondsen moeten gaan, of in nauwe samenspraak. De pensioenfondsen moeten hun verantwoordelijkheid nemen door de doelen en criteria vast te stellen. En moeten op de hoogte blijven van de voortgang en de realisatie; de pensioenuitvoerder zal hierover moeten informeren en rapporteren.

DPIA

Pensioenfondsen stellen zware eisen aan de verwerking en beveiliging van persoonsgegevens door uitvoerders en dat resulteert in heldere criteria, afspraken en voorwaarden vooraf. Door te starten met een DPIA verkrijgen de uitvoeringsorganisatie en het pensioenfonds inzicht in de opzet van het systeem, de risico's van het systeem en de (te treffen) maatregelen in het systeem. En het geeft tevens richting aan de governance rond het nieuwe systeem: beveiliging, toegangsbeheer, monitoring en rapportage e.d. Met de uitkomsten van de DPIA kan vervolgens de selectie worden ondersteund. De uitvoeringsorganisatie kan de DPIA gefaseerd uitvoeren en gaandeweg het selectie- en realisatieproject steeds verder detailleren en specificeren. En op basis van de resultaten het project bijsturen waar nodig. In de praktijk betekent dit mogelijk meerdere iteraties van de DPIA. Het pensioenfonds moet tijdig geïnformeerd, en waar nodig betrokken worden bij dergelijke momenten om vervelende verrassingen achteraf zoveel mogelijk te voorkomen.

Privacy by design en privacy by default

Een ander belangrijk aspect waarover de uitvoeringsorganisatie zich moet buigen is de **opzet** van het systeem: *privacy by design* en *privacy by default*. Zoals eerder aangegeven, zijn deze twee begrippen voor een nieuw systeem een wettelijk beschreven en verplicht criterium.

De verwerking van persoonsgegevens is gestoeld op een aantal pijlers waarvan er één gaat over het minimaliseren van gegevensverwerking. Deze pijler van *privacy by design/default* vereist een zorgvuldige afweging. Door vastlegging in een verwerkingsregister wordt de naleving van de AVG-beginselen aantoonbaar gemaakt.

Rechten van betrokkenen

Naast het formeel voldoen aan de AVG-richtlijn van *privacy by design/default* zijn hier aanvullend praktische voordelen te behalen: het fonds (i.c. de uitvoerder) kan meteen processen realiseren voor de rechten van betrokkenen. Ook dat is een vorm van *privacy by design*:

- Nu is het doorvoeren van het *recht op inzage* vaak erg lastig en moeten op de bestaande (legacy) systemen queries worden gemaakt om aan alle verschillende deelsystemen de vereiste gegevens te onttrekken. Vanuit het basisprincipe *privacy by design* kan dit bij de structurering van het nieuwe systeem direct worden opgenomen. Belangrijk is hier om de gehele keten van gegevensverwerking mee te nemen.
- Hieraan gerelateerd is het wettelijke grondrecht op *data-portabiliteit*: het recht om de eigen persoonsgegevens in een geautomatiseerd leesbare vorm te ontvangen. Dat begint met het verzamelen, zoals hiervoor benoemd. Functionaliteit is nodig om de desbetreffende gegevens dusdanig op te slaan dat deze eenvoudig in geautomatiseerd leesbare vorm te verstrekken zijn.
- Het *recht 'om vergeten te worden'* wordt door deelnemers wellicht weinig ingeroepen maar het is wel degelijk een topic dat in de praktijk problemen in de uitvoering kan opleveren; na afloop van de gestelde bewaartermijn of zoveel eerder als het gestelde doel van de verwerking van een gegeven gerealiseerd is, moet dit gegeven aantoonbaar worden gewist via een niet-beïnvloedbare *audit trail*. Een functionaliteit die in onze praktijkervaring in vele systemen nauwelijks aanwezig lijkt te zijn. Door deze functionaliteit in de ontwikkeling van het nieuwe systeem direct in te bouwen, kunnen beide verplichtingen worden gerealiseerd.
- Voor het *recht op rectificatie* zal functionaliteit beschikbaar moeten zijn om die gegevens waarop dit recht van toepassing is ook daadwerkelijk te kunnen wijzigen. Naast technische functionaliteit zijn het (aantoonbaar) beheren van toegangsrechten en het opbouwen van een (niet-beïnvloedbare) *audit trail* (organisatorische maatregelen) hierin gewenste functionaliteiten.

- Het *recht van beperking* (op het gebruik van persoonsgegevens) vereist dat de verwerking van een bepaald gegeven (tijdelijk) wordt beperkt. Bijvoorbeeld gedurende het uitzoeken van een dispuut waarbij de persoonsgegevens niet meer nodig zijn voor het doel waarvoor ze verzameld zijn, maar de gegevens nog wel relevant zijn voor het lopende dispuut. Of als betrokkene aangeeft dat onjuiste persoonsgegevens zijn gebruikt. Dat betekent dat de reguliere verwerking (bijvoorbeeld het berekenen van de opgebouwde stand van de persoonlijke pensioenopbouw en het berekenen van voorzieningen) geen rekening mag houden met bepaalde gegevens zolang bijvoorbeeld de juistheid daarvan niet is vastgesteld. Uiteraard is functionaliteit om de (tijdelijke) blokkade op te heffen ook gewenst.
- Verder heeft degene wiens persoonsgegevens worden verwerkt het recht op bescherming tegen geautomatiseerde besluitvorming en profilering; het recht op een menselijke blik bij besluitvorming.

Bewaartermijnen

Om archieven en administraties niet oneindig te laten groeien, is het nodig om maximale bewaartermijnen aan te houden voor gegevens. De AVG onderschrijft dat vanuit de gedachte van data-minimalisatie persoonsgegevens niet langer mogen worden bewaard dan nodig. Pensioenfondsen hebben die bewaartermijnen opgenomen in hun privacybeleid en -reglementen. Vanwege de uitbesteding door pensioenfondsen is het in de praktijk aan de uitvoerders om daar invulling aan te geven en waarborgen in de systemen te implementeren. Meer concreet betekent dat enige vereiste functionaliteiten voor systemen:

- Voor elk (persoons)gegeven in het systeem moet een initiële bewaartermijn kunnen worden gedefinieerd.
- Elke bewaartermijn dient door (of in opdracht van) het pensioenfonds tussentijds aangepast te kunnen worden.
- Na het aflopen van de bewaartermijnen moeten de desbetreffende (persoons)gegevens worden verwijderd en hiervan moet een verantwoording of logging beschikbaar zijn.

Deze functionaliteiten kunnen worden ingezet om aan het recht om vergeten te worden invulling te geven.

Testen en testdata

Bij het testen van nieuwe functionaliteiten en/of systemen is het van belang je te realiseren dat testen met live data betekent dat op dat moment een verwerking plaatsvindt van persoonsgegevens:

- Valt het testen binnen de definitie van het doel van de verwerking?
- Valt de test onder de verwerkersovereenkomst?
- Past deze toepassing en toegang door bij het testen betrokken personen binnen de gestelde 'technische en organisatorische eisen' van de opdrachtgevers? Etc.

Het testen en met name het opstellen van testdata is een essentieel en vaak onderschat onderdeel van IT-projecten. Testen met live data heeft vele nadelen; omdat het persoonsgegevens zijn gelden alle vereisten van de AVG voor de testdata en dat brengt een hoge verantwoordelijkheid en veel verplichte governance met zich mee. In beginsel is het sterk af te raden om met live data te testen en in plaats daarvan te testen met een batch van fictieve testdata. Dat geeft ook gelegenheid om in de testbatch alle mogelijke variaties van risicoscenario's onder gecontroleerde omstandigheden uit te voeren zonder dat daarbij het risico ontstaat op corruptie van de live data.

Transitiemijlpalen voor pensioenuitvoerders

- DPIA uitvoeren op het nieuwe systeem;
- Privacy by design en Privacy by default vormgeven, o.a. dataminimalisatie doorvoeren, de rechten van betrokkenen realiseren en gedifferentieerde bewaartermijnen faciliteren;
- Bespreken van de 'technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen' met de verwerkingsverantwoordelijke klanten en inventariseren welke technische ontwikkelingen geschikt zijn voor de beveiliging van de persoonsgegevens in het nieuwe systeem;
- Opstellen van AVG-proof testplan en testdata.

Ten slotte

De transitie naar een nieuw pensioenstelsel vergt van pensioenfondsen en van uitvoerders een enorme inspanning. Privacy is daarbij misschien niet het eerste waaraan gedacht wordt en terecht: bescherming van de persoonsgegevens van die miljoenen deelnemers loopt als rode draad door alle processen van de transitie. Of zou dat moeten...

In het verlengde van "*never waste a good crisis*" is dit het ultieme moment om *privacy by design* ook daadwerkelijk te omarmen en in de nieuwe systemen in te bedden. Want privacy is immers niet 'extra' of 'nieuw' meer. Nu is de ultieme kans om het in één keer goed te doen!

Peter Westdijk is als senior compliance en privacy officer verbonden aan het Nederlands Compliance Instituut. Met twee decennia ervaring in control, risk en compliance is hij zich sinds 2017 gaan specialiseren in privacy en gegevensbescherming; hij is CIPP/E gecertificeerd. Voor het Nederlands Compliance Instituut verzorgt hij diverse opleidingen en fungeert hij als externe compliance of privacy officer of FG voor diverse pensioenfondsen.

DE ZEVEN VINKJES VAN JORIS LUYENDIJK

Saskia Overdevest

Dit boek is een bespiegeling van de kansen die je hebt in het leven. Joris Luyendijk realiseert zich dat mannen zoals hij beschikken over 'zeven vinkjes', waardoor ze probleemloos, en zonder oog voor minder geprivilegieerden, door het leven glijden en overal de hoogste positie bemachtigen. Wat zijn nu de vinkjes waar hij het over heeft? Man, blank, hetero, minstens één hoogopgeleide ouder, minstens één in Nederland geboren ouder, een vwo-diploma en een diploma van de universiteit.

Een groot deel van het boek is gebaseerd op herinneringen uit de tijd toen hij werkte bij The Guardian in Londen. Het klikte niet toen hij daar werkte. Veel van zijn collega's hadden gestudeerd aan Oxbridge, waren naar een particuliere middelbare school gegaan en hadden welgestelde ouders. Ze spraken Queen's English en hadden een zelfde soort jeugd achter de rug.

Joris kwam uit het buitenland en wist blijkbaar niet 'hoe het in Londen werkte'. Queen's English spreken kan je leren, maar de toon waarop iets wordt gezegd en wat dat dan betekent, en non-verbale communicatie, is voor outsiders vrijwel onmogelijk om te begrijpen. Hoe reageer je bijvoorbeeld op de juiste manier op een compliment van een collega of hoe geef je een compliment? Welke toon moet je hiervoor gebruiken en welke non-verbale communicatie moet je hierin laten zien? En hoe zorg je ervoor dat je op de juiste manier opvalt?

In Nederland is dat in zijn beleving anders. Hier kan hij, doordat hij aan de zeven vinkjes voldoet, niet alleen makkelijk een baan op niveau vinden, maar is het ook geen probleem om hogerop te komen. In Engeland werd hij echter gezien als de buitenlander en dus als outsider. Hogerop komen en je verder ontwikkelen binnen de organisatie is hierdoor heel lastig. Joris vraagt zich af of hij zich misschien wel had gered bij The Guardian als hij als kind van migranten al een keer een andere taal, omgangsvormen en een andere cultuur had moeten leren. Of als hij een vrouw was geweest. Met zeven vinkjes heeft hij immers nooit tegenwerking gehad. Alles gaat hem voor de wind. Een kind van migranten of een vrouw heeft deze ervaring wel en staat dus veel sterker in de schoenen.

Joris kreeg als kind op de basisschool een havo/vwo-advies, maar meester Jos zei: "Niks van aantrekken, jij kan makkelijk naar het gymnasium." Zou hij dat ook gezegd hebben als hij een andere huidskleur had gehad? Oud-Tweede Kamerlid Zihni Ozdil scoorde hoger op zijn Cito-toets dan Joris, maar kreeg een havo-advies. Gelukkig accepteerde zijn vader dit niet en mocht hij na een goed gesprek op school, waarin zijn vader aangaf dat hij niet wegging voordat zijn zoon een vwo-advies kreeg, alsnog naar het gymnasium.

Hoeveel kans heb je in Nederland eigenlijk om aan de top te geraken als je een arbeiderskind of boerenzoon bent? Of als kind van migranten? Er zijn genoeg uitzonderingen, maar als je voldoet aan de zeven vinkjes, heb je een grotere kans op macht. Het is zeker een wetmatigheid in de politiek, maar niet alleen daar. De Nederlandse overheid kent vijf belangrijke 'Hoge Colleges van Staat', vier ervan worden geleid door een man met de zeven vinkjes.

We kunnen deze vraag ook doortrekken naar bestuurders van pensioenfondsen. Hoeveel kans heb je om bestuurder te worden als je niet aan de zeven vinkjes voldoet? Uit het onderzoek Diversiteit en inclusie in pensioenfondsbesturen van Tanchia Ashikali en Floortje Fontein van juli 2022, blijkt het volgende:

Hoewel de diversiteit in pensioenfondsbesturen de afgelopen jaren is toegenomen, blijken niet alle fondsen de streefcijfers zoals vastgelegd in de Code Pensioenfondsen te behalen. In de pensioensector staat het bevorderen van diversiteit in pensioenfondsbesturen echter wel hoog op de agenda. De deelname van personen met uiteenlopende achtergronden en vaardigheden zou bijdragen aan een meervoudig perspectief in het bestuur, het toezicht en de verantwoording. Daarnaast draagt diversiteit voor verschillende belanghebbenden bij aan de representativiteit en herkenbaarheid. Diversiteit in het bestuur begunstigt dan een betere kwaliteit en een beter afgewogen besluitvorming van het bestuur.

De diversiteitsdoelstellingen die de Nederlandse pensioensector heeft opgesteld, zijn opgenomen in de Code Pensioenfondsen. De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (MCPF) ziet toe op naleving en rapporteert over het behalen van de diversiteitsdoelstellingen. De Code bepaalt dat het bestuur uit ten minste één vrouw en één man bestaat en uit personen van zowel boven als onder de 40 jaar (norm 33). In haar nalevingsrapportage (2020/2021) wijst de MCPF erop dat, hoewel het aantal vrouwen en jongeren in pensioenfondsbesturen de laatste jaren is gestegen, hun aandeel nog steeds achterblijft op de Code (MCPF, 2020, 2022). Zo bestond het bestuur van 60 van de 181 pensioenfondsen in 2020 uit ten minste één jongere en één vrouw (33,1%) en hadden 86 besturen minstens één vrouw (47,5%) in hun gelederen. Verder constateert de MCPF dat de diversiteit in de sector traag toeneemt, dat kansen om bij benoemingen diversiteit in het bestuur te bevorderen onbenut blijven en dat een verbreding van diversiteit naar culturele diversiteit en competenties ook nodig is (MCPF, 2022).

In het onderzoek wordt een aantal belemmerende factoren genoemd waardoor diversiteit en inclusie niet worden behaald. Eén van de belemmerende factoren is dat de criteria die worden gehanteerd resulteren in hetzelfde 'type' bestuurder, wat niet bijdraagt aan de diversiteit van besturen. Wie bepaalt eigenlijk welk type bestuurder geschikt is en aan welk profiel hierin moet worden voldaan? Is dat soms de man met de zeven vinkjes? Op basis van de uitkomsten van het MCPF kunnen er in ieder geval al vier vinkjes gezet worden. Op basis van de huidige bestuurders binnen de sector kan je concluderen dat het merendeel daarvan aan alle zeven vinkjes voldoet.

De diversiteit in de Code Pensioenfondsen is gericht op geslacht en op leeftijd. Wat hierin mist, is de diversiteit in culturele achtergrond en diversiteit in competenties. Je kan je dan ook afvragen of de diversiteitsdoelstellingen van het MCPF wel afdoende zijn om voldoende diversiteit binnen de sector te garanderen. Het MCPF constateert zelf al dat diversiteit in culturele achtergrond en competenties nodig is. Het zou dan ook logisch zijn om de criteria in de Code Pensioenfondsen ook aan te passen.

De kernboodschap voor de pensioensector naar aanleiding van dit onderzoek op het gebied van diversiteit is:

- Culturele diversiteit en diversiteit in competenties verdient meer aandacht.
- Integreer diversiteit in het wervings- en selectieproces en minimaliseer onbewuste vooroordelen.
- Er is meer inzicht nodig in de manier waarop belanghebbenden, zoals vakbonden en intern toezicht, de diversiteit in besturen kunnen bevorderen.

Bekijk deze kernboodschap eens vanuit het perspectief van het boek van Joris Luyendijk. Als de zeven vinkjes nu eens losgelaten zouden worden en er echt gekeken werd naar wat voor bestuurder een pensioenfonds nodig heeft? Uiteenlopende achtergronden dragen tenslotte bij aan een meervoudig perspectief en aan representativiteit en herkenbaarheid. Sociaal-demografische factoren, diverse persoonlijkheden met verschillende kwaliteiten, gelijke vertegenwoordiging van alle groepen en/of relevante afspiegeling van stakeholders zijn logische criteria voor diversiteit. Zouden dat de criteria dan niet moeten zijn bij de keuze van een bestuurder? En zou dat zorgen voor meer diversiteit in de pensioensector? Naar mijn mening wel!

Saskia Overdevest is werkzaam bij het Nederlands Compliance Instituut als coördinator pensioenportefeuille en externe vertrouwenspersoon.



▶ *Joris Luyendijk*
De zeven vinkjes
ISBN 9789493256675

Externe

Compliance Officer

Heb je wel behoefte aan een compliance-functie maar niet de mogelijkheid om die volledig intern te vullen? Dan is de externe compliance officer de oplossing!

Wij treden al ruim 20 jaar op als externe compliance officer voor vele relaties in verschillende vormen. Nieuwsgierig? Scan de QR-code.

