AUDIT
MAGAZINE

ARTIKELEN | 1 APRIL 2016

DE PENSIOENSECTOR – FEITEN EN CIJFERS

Auteur: Drs. Laszlo Nagy EMIA RO - Naeem Arif EMIA RO
Beeld: Adobe Stock - Pexels
Leestijd: 7 min



De Nederlandse pensioensector is met een omvang van zo'n 1200 miljard euro een van de grootste in Europa. Hoewel zowat elke Nederlander – direct of indirect – financiële belangen heeft in de sector, is het tegelijkertijd een relatief onbekende tak van sport. In dit artikel de hoofdlijnen.

Pensioen is het geld voor later, voor als je vanaf de pensioengerechtigde leeftijd in een inkomen wilt worden voorzien. In Nederland bestaat het pensioenstelsel uit drie pijlers:

1. De eerste pijler is het AOW-pensioen (Algemene Ouderdomswet), via de overheid. Dit is een basisinkomen 'voor later' voor mensen die de AOW-leeftijd (wettelijke pensioenleeftijd) hebben bereikt. De AOW wordt door de SVB (Sociale Verzekeringsbank) uitgekeerd.
2. De tweede pijler is het pensioen dat de meeste werknemers, in een pensioenregeling bij veelal een pensioenfonds of pensioenverzekeraar, centraal via hun werkgever opbouwen. Dit is een aanvulling op het AOW-pensioen.
3. De derde pijler bestaat uit nadere individuele aanvullingen op het pensioen, zoals koopsompolissen en spaargeld. Voor de derde pijler is de burger zelf verantwoordelijk.

Overheid, sociale partners, pensioenfondsen, commerciële partijen en burgers hebben in de verschillende pijlers ieder

© AuditMagazine.nl

hun eigen rol en verantwoordelijkheden. Als we kijken naar de pensioensector, in het bijzonder de tweede pijler, dan heeft deze in Nederland een forse omvang. Volgens cijfers van De Nederlandsche Bank is de Nederlandse pensioensector nummer drie in de Eurozone met een balanstotaal van zo'n 1200 miljard euro. Nederlandse pensioenfondsen maken hiervan tweederde uit met een balanstotaal van circa 800 miljard euro en verzekeraars met circa 400 miljard euro een derde. Via beide pijlers bouwen Nederlanders naast hun wettelijk AOW-pensioen aanvullend pensioeninkomen op.

Als we het hebben over de pensioensector denken de meesten van ons of aan 'het pensioentje', zijnde de AOW, of aan de pensioenfondsen

Pensioenopbouw in de tweede pijler

De drie meest voorkomende pensioenregelingen in Nederland zijn de eindloonregeling, de middelloonregeling en de beschikbare premieregeling. Bij een eindloonregeling is de hoogte van het pensioen gerelateerd aan het laatst verdiende loon. Bij een middelloonregeling is de hoogte van het pensioen gerelateerd aan het gemiddeld jaarlijks verdiende loon. Bij een beschikbare premieregeling hangt de hoogte van het pensioen af van het beleggingsresultaat over de betaalde premies op het moment van pensionering. De beleggingsrisico's zijn dan voor rekening van de werknemer.

Waar pensioenfondsen in het verleden in het algemeen werkten met middelloon- en eindloonregelingen (afhankelijk van onder andere sector en beroep), zien we nu duidelijk een overgang naar regelingen waar het investeringsrisico meer verschuift naar de werknemer. De meeste pensioenverzekeraars werken met een beschikbare premieregeling, waarbij wel bepaalde garanties kunnen worden verzekerd. Inmiddels zijn eindloonregelingen, mede door fiscale ingrepen, een zeldzaamheid.

Pensioenfondsen – de tweede pijler

Als we het hebben over de pensioensector denken de meesten van ons of aan 'het pensioentje', zijnde de AOW, of aan de pensioenfondsen. En aan bekende namen als het ABP en het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Met pensioenfondsen hebben we het feitelijk over collectieve pensioenregelingen die worden uitgevoerd door bedrijfstak-, ondernemings- en beroepspensioenfondsen. Deelnemers in de betreffende bedrijfstakken en ondernemingen zijn in het algemeen verplicht om hieraan deel te nemen, een groot aantal pensioenfondsen heeft namelijk te maken met een zogenaamde verplichtstelling. Dat houdt in dat op verzoek van organisaties van werkgevers en werknemers (bij bedrijfstakpensioenfondsen) of de beroepsverenigingen (bij beroepspensioenfondsen) de minister van SZW een pensioenregeling verplicht stelt voor alle werkgevers in een bepaalde bedrijfstak (bijvoorbeeld in de gezondheidszorg) of aan zelfstandigen binnen een bepaalde beroepsgroep (bijvoorbeeld aan de huisartsen). Het doel van de verplichtstelling is dat de pensioenopbouw in deze sectoren en beroepsgroepen goed geregeld is.

Pensioenfondsen doen aan de deelnemers een toezegging over de hoogte van de pensioenuitkering in de vorm van een uitkeringsovereenkomst. De hoogte van de uitkering is gerelateerd aan onder andere de duur van de deelname aan het fonds en de hoogte van het loon (middelloonregeling, eindloonregeling), maar is uiteindelijk (en steeds meer) afhankelijk van de beschikbare gelden binnen het pensioenfonds: de zogenaamde dekkingsgraad. Indien deze te laag is, zoals daar momenteel sprake van is bij onder andere een aantal grote pensioenfondsen, dan heeft het pensioenfonds meer (toekomstige verwachte) uitgaven dan inkomsten. Er kan dan, mede op aansturen van DNB, besloten worden om de dekkingsgraad te verhogen door ofwel de premies te verhogen ofwel de toekomstige of bestaande uitkeringen te verlagen. Dit laatste wordt ook wel afstempelen genoemd. De aanspraken van de deelnemers worden dan feitelijk beperkt.



Nederland kende eind 2014 348 pensioenfondsen (met ruim 5,4 miljoen deelnemers), waarvan 68 bedrijfstakpensioenfondsen (4,8 miljoen actieve deelnemers), 268 ondernemingspensioenfondsen (574.000 actieve deelnemers) en 12 beroeps- en overige pensioenfondsen (50.000 actieve deelnemers). Het aantal pensioenfondsen daalt sterk, in 2008 waren het er nog 656, de verwachting is dat het aantal snel richting de 200 daalt en zal blijven dalen. Dit komt met name door de andere vormen van sparen voor later, de oprichting van APF's (Algemeen Pensioenfonds) en toenemende eisen die aan fondsen worden gesteld. In dat kader schreef in april 2014 DNB 60 kleine pensioenfondsen aan met de vraag of ze over hun toekomst na wilden denken.

Pensioenverzekeraars – de tweede en derde pijler

Behalve via pensioenfondsen wordt er ook – en steeds meer – via verzekeraars pensioen opgebouwd. Dit gebeurt voor het grootste deel in de vorm van collectieve pensioencontracten die worden afgesloten door werkgevers bij (levens)verzekeraars. Daarnaast sparen Nederlanders ook individueel, via bijvoorbeeld lijfrentepolissen, voor toekomstig pensioen. In het algemeen werken pensioenverzekeraars met een beschikbare premieregeling, waarbij de individuele uitkering afhankelijk is van het beleggingsresultaat van de betaalde premie.

Premiepensioeninstelling – tweede pijler

Een Premiepensioeninstelling (PPI) is een type pensioenuitvoerder dat sinds 1 januari 2011 in Nederland is toegestaan naast pensioenverzekeraars en pensioenfondsen. Een PPI voert pensioenregelingen uit, maar draagt niet zelf het (vermogens)risico. De PPI legt zich op de Nederlandse markt toe op de uitvoering van collectieve beschikbare premieregelingen (defined contribution) in de tweede pijler. Een PPI biedt de mogelijkheden om pensioenregelingen internationaal uit te voeren, internationale organisaties kunnen hiermee hun uitvoering centraliseren bij een organisatie.

Algemeen Pensioenfonds

Een nieuw fenomeen in pensioenland is het Algemeen Pensioenfonds (APF). Vanaf 1 januari 2016 kan bij DNB een vergunningsaanvraag voor het oprichten van dit nieuwe type pensioenorganisatie worden ingediend, hetgeen reeds door een aantal organisaties is gedaan. Het oprichten van een APF kan in beginsel door zowel bestaande pensioenfondsen en pensioenuitvoerders als ook door bijvoorbeeld verzekeraars, werkgevers of vermogensbeheerders worden gedaan. Het doel van de wetgever om de APF als pensioenvorm te introduceren is 'het verbeteren van de

keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers om een kwalitatief hoogstaande en veilige pensioenuitvoering tegen een scherpe prijs te realiseren'.

Uitvoering van pensioenregelingen door een APF staat open voor pensioenregelingen die reeds zijn ondergebracht bij ondernemingspensioenfondsen, niet verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en voor verplicht gestelde beroepspensioenregelingen. Het staat niet open voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Ook rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen mogen door het APF worden uitgevoerd. Verder staat het APF open voor nieuwe pensioenregelingen.

Een APF kan verschillende pensioenregelingen voor verschillende ondernemingen of (ondernemings)pensioenfondsen financieel gescheiden uitvoeren. Een APF kan met het uitvoeren van verschillende regelingen in een organisatie schaalvoordelen behalen en toch de identiteit van een bepaald pensioenfonds of onderneming behouden. Vooral voor kleine en kwetsbare ondernemingspensioenfondsen wordt het APF als een goed alternatief voor uitvoering gezien.

Het pensioenfondsbestuur blijft onverminderd aanspreekbaar op de betrouwbare en integere uitvoering van uitbestede processen

Pensioenuitvoerders

Pensioenfondsen hebben een tweetal belangrijke processen uit te voeren:

- het vermogensbeheer: het beleggen van de ontvangen premies teneinde duurzaam rendement te realiseren. Van belang is het realiseren van een gezonde en duurzame dekkingsgraad;
- de pensioenadministratie (pensioenbeheer): het administreren van deelnemers, zowel de betalers als de ontvangers.

De meeste pensioenfondsen hebben praktisch alle administratieve processen uitbesteed aan een pensioenuitvoerder, een externe partij die in opdracht van een pensioenfonds zorgdraagt voor de uitvoering van de kernprocessen, zoals inning van premies, administratie van opgebouwde aanspraken en het uitkeren van pensioen. Bekende namen in de markt zijn PGGM, MN, APG en SyntrusAchmea. Deze partijen voeren in opdracht van pensioenfondsbesturen de pensioenadministratie en/of het vermogensbeheer uit. Overigens is het zo dat sommige van deze uitvoerders bepaald specialistisch werk, zoals vastgoedbeleggingen, weer uitbesteden aan derde partijen. Ook is het zo dat pensioenfondsen hun (administratieve) processen vaak bij meerdere uitvoerders hebben ondergebracht. Zeker op het gebied van vermogensbeheer zijn nationaal en internationaal veel aanbieders actief waarvan pensioenfondsen dan ook vaak gebruikmaken.

De uitbesteding naar een derde partij doet echter niets af aan de verantwoordelijkheid van de uitbestedende partij, het pensioenfondsbestuur. Het pensioenfondsbestuur blijft onverminderd aanspreekbaar op de betrouwbare en integere uitvoering van uitbestede processen. Het management van de pensioenuitvoerder waaraan het pensioenfondsbestuur zaken heeft uitbesteed, is aan de opdrachtgever verantwoording schuldig over de beheerste en integere uitvoering van de pensioenadministratie en een gedegen vermogensbeheer dat bij de risk appetite van de organisatie past. Daarom dienen de pensioenuitvoerders verantwoording af te leggen aan hun opdrachtgevers door middel van assurancerapporten.

Beheerste uitbesteding: ISAE 3402

Bij dergelijke uitbestedings- en verantwoordingsrelaties wordt veelal de internationale assurance standaard ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements) gehanteerd. Een onafhankelijke auditor stelt dan vast of de pensioenuitvoerder aan de afgesproken beheersdoelstellingen heeft voldaan door een goed werkend systeem van interne beheersing te hebben waarbij de administratieve processen voldoende beheerst worden uitgevoerd. *Figuur 1* geeft de verhoudingen tussen het pensioenfonds, de pensioenuitvoerder en de onafhankelijke auditor schematisch weer.



Figuur 1. Verhoudingen

Er zijn twee soorten ISAE-rapportages: type I en II. Met een type I-rapport wordt de opzet en bestaan van de controls aangetoond. Met een type II-rapport wordt de werking van de controls over een langere periode aangetoond. Een ISAE-rapportage is een vertrouwelijk document tussen drie partijen:

- de gebruikersorganisatie (uitbestedende partij/opdrachtgever): de ‘user organisation’;
- de ‘insourcende’ partij (uitvoerder van de dienstverlening): de ‘service organisation’;
- de onafhankelijke auditor die assurance verstrekt bij een ISAE-rapportage: de ‘independent service auditor’.

Processen en controls

In een dergelijke ISAE-rapportage is te lezen welke processen en controls wel of niet goed functioneren bij de pensioenuitvoerder. Wanneer een proces niet beheerst verloopt, betekent dat in feite dat een deel van de dienstverlening aan het pensioenfonds niet naar behoren is. Indien er sprake is van onvoldoende beheerste bedrijfsprocessen, benoemt de onafhankelijke auditor deze processen in zijn verklaring die integraal deel uitmaakt van de ISAE-rapportage. Zo kan het uitbestedende pensioenfonds zien welke processen en controls niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

Goed om te weten: hoe beperkt de kwaliteit van de bedrijfsvoering ook is, de onafhankelijke auditor kan in beginsel altijd een verklaring afgeven. Alleen is dan precies te lezen wat er allemaal niet conform norm en beheersdoelstelling functioneert in de bedrijfsvoering. Een pensioenfonds zal niet blij worden van een dergelijke ISAE-rapportage. Een pensioenuitvoerder wil uiteraard een ‘schone’ ISAE-verklaring kunnen overleggen aan het pensioenfonds.

Wat als de pensioenuitvoerder zelf ook weer bepaalde diensten (bijvoorbeeld IT of vastgoedbeleggingen) heeft uitbesteed? Dan ontstaat een nieuwe uitbestedingsrelatie. Dit wordt een Sub Service Provider genoemd. Voor deze uitbestedingsrelatie geldt precies hetzelfde: de pensioenuitvoerder zal van deze Sub Service Provider ook weer zekerheid verlangen over de aan deze partij toevertrouwde processen. Deze assurance heeft de pensioenuitvoerder nodig om de eigen ISAE-rapportage aan het pensioenfonds te kunnen completeren. Immers, de pensioenuitvoerder zal voor de uitbestede dienstverlening moeten ‘steunen’ op de ISAE-rapportage van de Sub Service Provider.

Over
Laszlo Nagy is eindverantwoordelijk director Business Risk Services bij ConQuaestor Consulting en voorzitter van de redactie van *Audit Magazine*. Laszlo.Nagy@conquaestor.nl

Naeem Arif is zelfstandig auditor en consultant. Hij adviseert en ondersteunt organisaties op het gebied van internal auditing en risk management. Hij is lid van de redactie van *Audit Magazine*. naeem@arifms.nl

Tags: Pensioen

Bron url: https://auditmagazine.nl/artikelen/de-pensioensector-feiten-en-cijfers/