



ravc ©

RiskTransparant, deel 5

Wat is uw compliance bereidheid?

In deze vijfde serie uit een reeks van zeven delen, delen wij graag onze kennis met u over het integraal risicomanagementproces. Dit keer staat het compliance vraagstuk centraal.

1. Inleiding

In deze RiskTransparant gaan wij in op het vraagstuk van compliance. Compliance is een belangrijk proces binnen uw pensioenfonds. Hoe zorgt u ervoor dat u op de hoogte bent van én te allen tijde voldoet aan de wet- en regelgeving? Kunt u of wenst u wel altijd compliant te zijn? Welke wetgeving dan wel én welke niet? Waar heeft u deze verantwoordelijkheid belegd? Heeft u als bestuurder zicht op de hele compliance keten? Kortom, wat is uw visie op compliance, wat is uw compliance bereidheid én uw focus op compliance?

Compliance is vaak nog een onderbelicht proces aan de bestuurstafel. Vaak wordt er dan verwezen naar de uitvoerder of andere externen. De uitvoerder heeft inzicht in dit proces, is dan het antwoord aan de bestuurstafel. De vraag kan gesteld worden of dit het gewenste antwoord is. Hoe weet u of alles in scope is? Een antwoord kan naar onze mening gevonden worden in een pragmatische aanpak door het proces van compliance management samen te laten gaan met integraal risicomanagement. Compliance is een belangrijk proces en het gaat om welke risico's u als fonds wenst te lopen ten aanzien van wet- en regelgeving. Bij veel fondsen behoort dit tot de categorie "juridische risico's" of "omgevingsrisico's".

Compliance governance en monitoren

Net als bij het proces van integraal risicomanagement (IRM) is de inrichting van compliance aandachtsgebieden naar verantwoordelijkheden essentieel. Een verantwoordelijkheden matrix, zoals een RACI¹, kan helpen lacunes in het compliance proces te voorkomen. Door de hoeveelheid en diversiteit aan wetgeving is het van belang om goed overzicht te houden op de voor het pensioenfonds relevante wet- en regelgeving én van de onderdelen in de bedrijfsvoering die hierdoor worden geraakt. Vragen als: welke wet- of andere regelgeving, komt wanneer? Wat is de impact hiervan op integere en beheerste bedrijfsvoering? Wie is hiervoor verantwoordelijk? Welke documenten moeten dan aangepast worden? worden steeds complexer om te beantwoorden. Wat is uw antwoord op deze vragen?

Goed samenspel tussen risicomanagement en compliance is geboden en mede een antwoord op deze vragen. Het zijn twee essentiële onderdelen voor een beheerste en integere bedrijfsvoering van een pensioenfonds. Dit maakt dat er een goede afstemming moet zijn tussen alle actoren, die verantwoordelijkheid dragen voor het risicomanagement & compliance in de hele keten van de uitvoering van het pensioenfonds.

¹ Responsible, Accountable, Consulted, Informed (RACI) in verantwoordelijkheden van de verschillende actoren in de compliance keten van uitbesteding en aan de bestuurstafel.



De volgende actoren zijn te onderscheiden in de compliance keten:

1. Het bestuur van het pensioenfonds
2. Het bestuursbureau
3. De pensioenadministrateur
4. De vermogensbeheerder
5. De compliance officer
6. Adviseurs van het fonds, zoals accountant, actuaris, IRM adviseur en andere adviseurs
7. Het intern toezicht van het pensioenfonds
8. De wetgever en (interne en externe) toezichthouders

Het bestuur van het pensioenfonds is verantwoordelijk voor het waarborgen van een beheerste en integere bedrijfsvoering en stelt in dat kader beleid op ten aanzien van de beheersing van te lopen risico's². Door het bestuur dient er tevens voor gezorgd te worden dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is³. Hiernaast draagt het bestuur van het pensioenfonds, al dan niet ondersteund door een (extern) bestuursbureau, directeur of bestuurssecretaris de primaire verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de pensioenregeling binnen de kaders van de geldende wet- en regelgeving. Dit geldt ook als onderdelen van de uitvoering aan derden zijn uitbesteed, zoals aan een externe pensioenadministrateur en een vermogensbeheerder.

Gebeurtenissen van non-compliance komen vaak naar voren, doordat er bij de uitvoering van uitbesteede activiteiten van het fonds een incident is geweest. Ook komt het voor dat DNB het bestuur na een toetsing van documenten wijst op de tekortkoming. Het intern toezicht van het pensioenfonds (visitatiecommissie of raad van toezicht) is ten minste belast met het toezien op adequate risicobeheersing door het bestuur⁴. Het intern toezicht heeft derhalve eveneens een verantwoordelijkheid om alert te zijn op risicomanagement en compliance. Door risicomanagement en compliance aan elkaar te koppelen kunnen incidenten zoveel mogelijk worden voorkomen, waardoor de kans op non-compliance wordt verkleind. Dit komt de reputatie van het bestuur en de relatie met de uitvoerders ten goede.

Eendimensionale focus

In onze visie heeft de compliance officer nu nog vaak een eendimensionale focus op verzoek van het pensioenfondsbestuur, namelijk of de integriteitsgedragscode wordt nageleefd. De compliance officer brengt de belangrijkste compliance risico's in kaart en adviseert over de te nemen beheersmaatregelen. In de praktijk richt de compliance officer zich vandaag de dag veelal op de secundaire processen van de organisatie. Een integrale benadering en focus op de primaire processen ontbreekt vaak nog. De (externe) adviseurs van het fonds dienen er zorg voor te dragen dat de advisering van het bestuur plaatsvindt binnen het kader van de geldende wet- en regelgeving. Daar waar dit niet het geval is, of niet is gevraagd door het bestuur, moet worden getoetst of ook daadwerkelijk wordt voldaan aan de wet- en regelgeving. En dat er geen sprake is van non-compliance bij de follow-up van deze adviezen. Ook hier geldt, voorkomen is beter dan genezen. Met het goed organiseren van de compliance functie (zowel intern als extern) is vaak efficiency te behalen. Dit kan door het integraal meenemen van compliance binnen het IRM domein. Ook de nieuwe IORP II richtlijn, vraagt (eist) een goede inrichting van risicomanagement, met verhoogde attentie voor compliance.

² Artikel 143 PW jo. artikel 18 Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds.

³ Code Pensioenfonds, norm 23.

⁴ Artikel 104 PW.



Wat is uw compliance focus voor 2017?

Er is een aantal nieuwe wetten die in al hun consequenties in 2017 op de agenda zouden moeten staan van bestuurders van pensioenfondsen. De vraag is of en zo ja, hoe er sprake is van een intrinsieke bewustwording van wat deze wetten precies behelzen? Wat de impact is op de agenda van het bestuur en welke onderdelen van de bedrijfsvoering door de wet- en/of regelgeving geraakt worden? Wij geven u graag onze top zeven mee en ook wat de impact kan worden op uw agenda voor dit jaar.

1. Wet Melding Datalekken
2. Wet Pensioencommunicatie
3. Wet Verbeterde Premiereregeling
4. Wet op de Ondernemingsraden (artikel 27)
5. Sanctiewetgeving
6. Pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar
7. IORP II

Compliance bereidheid

Een goed integraal risicomanagement (IRM) proces omvat de compliancy van wet- en (eigen) regelgeving. Om het compliance proces goed vorm te geven, is het van belang om risicobereidheid te hebben voor compliance, de zogenaamde compliance bereidheid. Het vormgeven van compliance risicohouding en - risicobereidheid kan volgens het best practice denk- en werkmodel RAVC® (Risk Appetite Value Chain). In de tabel op de volgende pagina's geven wij u schematisch weer hoe dit er in het kort en niet limitatief zou kunnen uitzien c.q. welke aanpassingen waar nodig zijn. Het volledige proces van risicobereidheid hebben wij beschreven in onze S&V kennis uitgave⁵.

Wij hebben in de onderstaande tabel geen weging aangegeven voor de verschillende wetten en de mogelijke impact c.q. relevantie voor een fonds. Immers voor elk fonds kan dit anders zijn, gezien de mate van implementatie en importantie.

Om de strekking van deze wet- en regelgeving nader te belichten vanuit het perspectief van risicomanagement, zullen wij deze onderwerpen in hoofdstuk 3 tot en met 8 nader toelichten. Wij merken daarbij op, dat wij een eigen selectie hebben gemaakt van de relevante pensioenwetgeving. Voor de volledigheid hebben wij ook een chronologisch overzicht opgesteld van alle thans bekende en relevante pensioenwetgeving. Dit overzicht treft u aan in hoofdstuk 10 onder de naam: Pensioenagenda voor de komende jaren.

⁵ Zie S&V Reflector: Praktische handvatten voor borging van risicomanagement binnen uw pensioenfonds; uitgave November 2016.



Compliance bereidheid op basis van RAVC®

Wetgeving versus risicobereidheid domeinen (RAVC®)	Kapitaal Management <i>Beleggingen & Financiële huishouding van het fonds</i>	Regeling en uitvoering <i>(IT) Uitbestedingsprocessen en Regeling</i>	Reputatie <i>Imago, Identiteit en Integriteit</i>	Besturing <i>Gedrag, Leiderschap en Cultuur</i>
<p>1. Wet Melding Datalekken</p>	<p>Boetes van de toezichhouder: de autoriteit persoonsgegevens (AP).</p> <p>Indien er geen sprake is van een goed opgezet proces, inclusief een vorm van een zgn. privacy impact analyse.</p> <p>Vraagt om investering in IT systemen en heeft effect op de financiële huishouding (kosten) van het fonds.</p>	<p>Aanpassen afspraken in de gehele uitvoeringsketen met uitbestede partijen.</p> <p>Opstellen bewerkersovereenkomsten met alle partijen .</p> <p>Opnemen als scope in de ISAE 3402 of COS 3000.</p> <p>Met name effect op de IRM commissie van een fonds.</p>	<p>Bij overtreding beschadiging vertrouwen voor bestuurders.</p> <p>Deelnemers krijgen minder vertrouwen in procesgang .</p>	<p>Compliance vraagt om een visie van het bestuur.</p> <p>Antwoord geven op de vraag: in welke mate wil het bestuur compliant zijn?</p> <p>Wat is de RACI voor het compliance proces?</p>
<p>2. Wet Pensioencommunicatie</p>	<p>Het inzichtelijk maken van de (financiële) gevolgen op een begrijpelijke en concrete manier.</p> <p>Vraagt om investering in IT systemen en heeft effect op de financiële huishouding (kosten) van het fonds.</p>	<p>Aanpassen communicatie en website fonds naar juiste gelaagdheid in informatie, correcte en consistente informatie en tijdigheid van informatieverstrekking.</p> <p>Met name effect op communicatie commissie van een fonds.</p>	<p>Bij nalaten aanpassing beschadiging vertrouwen en juridische procedures.</p> <p>Deelnemers krijgen minder vertrouwen in procesgang en pensioen in algemene zin .</p>	<p>Het communicatieproces zal prominenter op de agenda van het bestuur moeten komen te staan, met een RACI voor de communicatieprocessen.</p>
<p>3. Wet Verbeterde Premieregeling</p>	<p>Het wettelijk kader voor premie- en kapitaalovereenkomsten is gewijzigd. Het kapitaal dat in deze regeling wordt opgebouwd, hoeft niet meer op de pensioendatum in een vaste uitkering omgezet te worden, maar kan ook in de uitkeringsfase (deels) risicodragend worden belegd. Dit heeft invloed op het beleggingsbeleid.</p> <p>Kosten / Rendementsanalyse (extra rendement vs. extra kosten en administratieve belasting).</p>	<p>Introduceren mogelijkheid pensioenshoppen.</p> <p>Tijdige aanpassing lifecycles in de portefeuille.</p> <p>Kan uw uitvoerder deze aanpassing goed doorvoeren in de IT systemen?</p> <p>Heeft met name effect op de beleggings- en communicatie commissie (zorgplicht).</p>	<p>Bij overtreding beschadiging vertrouwen.</p> <p>Deelnemers krijgen minder vertrouwen in procesgang en pensioen in algemene zin.</p>	<p>Is de RACI voor het beleggingsproces aangepast en ook de mandaten voor uw uitvoerders?</p> <p>Heeft het geleid tot aanpassing van de investment beliefs?</p> <p>Wat is de visie van het bestuur op het risicoprofiel van een variabele pensioenuitkering?</p>



Wetgeving versus risicobereidheid domeinen (RAVC®)	Kapitaal Management	Regeling en uitvoering	Reputatie	Besturing
<p>4. Wet op de Ondernemingsraden (artikel 27)</p>	<p>Het inzichtelijk maken van de (financiële) gevolgen van een wijziging van de pensioenregeling op een begrijpelijke en concrete manier voor OR-leden.</p>	<p>Pensioenuitvoerder moet zich conformeren aan primaat van sociale partners bij de aanpassing van de pensioenregeling (pensioenovereenkomst) en de uitvoeringsovereenkomst.</p> <p>Met name effect op communicatie en of pensioencommissie van een fonds.</p>	<p>Aanpassing zonder instemming OR leidt tot reputatie schade en juridische procedures.</p> <p>Deelnemers krijgen minder vertrouwen in procesgang.</p> <p>Bij niet goed volgen van dit proces tot frustratie bij OR en bestuurder van de onderneming.</p>	<p>Instemmingsrechten ondernemingsraden uitgebreid bij voorgenomen besluit tot (vaststelling, wijziging of intrekking van) regeling op grond van een pensioenovereenkomst, dan wel een voorgenomen besluit tot wijziging van de uitvoeringsovereenkomst, indien en voor zover dat besluit van invloed is op de pensioenovereenkomst.</p>
<p>5. Sanctiewetgeving</p>	<p>DNB en AFM houden in de financiële sector toezicht op de naleving van de sancties. Zij kijken naar de effectiviteit van procedures en maatregelen van financiële instellingen die zijn gericht op de naleving van de sancties. Bij overtreding kunnen zij een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete aan een instelling opleggen. Ook kunnen ze strafrechtelijk aangifte doen.</p>	<p>Aanpassen afspraken uitvoering (vermogensbeheerovereenkomst).</p> <p>Met name effect op Beleggings- en IRM commissie van een fonds.</p>	<p>Bij overtreding zeer ernstige beschadiging vertrouwen.</p>	<p>Heeft te maken met de ethische toon van het bestuur van een pensioenfonds.</p> <p>Is dit onderdeel opgenomen in het integriteitsbeleid en risicoanalyse?</p>



Wetgeving versus risicobereidheid domeinen (RAVC [®])	Kapitaal Management	Regeling en uitvoering	Reputatie	Besturing
<p>6. Pensioen richtleeftijd naar 68 jaar</p>	<p>Effect op de premie en op het beleggingsbeleid.</p> <p>Effect op opgebouwde aanspraken, omzetting aanspraken van 67 naar 68 jaar?</p>	<p>Aanpassen pensioenregeling met instemming van sociale partners (bij wijziging premiestelling aanpassing uitvoeringsovereenkomst).</p> <p>Met name effect op beleggings- en communicatie commissie van een fonds.</p>	<p>Bij nalaten aanpassing wordt de pensioenregeling mogelijk fiscaal onzuiver.</p>	<p>Opdracht aanvaarding van de door sociale partners aangepaste regeling.</p> <p>Bestuur zal moeten beoordelen of aangepaste regeling binnen de gestelde risicohouding uitvoerbaar en haalbaar zal zijn.</p>
<p>7. IORP II (wordt binnen 2 jaar in Nederlandse wet omgezet)</p>	<p>Eisen ten aanzien van het prudent omgaan met het pensioengeld.</p> <p>Aandacht voor ESG</p>	<p>Er zijn eisen aan risicobeheer, personeel, externe aanbieders en op communicatiegebied.</p> <p>Met name effect op beleggings-, communicatie- en IRM commissie van een fonds.</p> <p>Aanpassen afspraken internationale waardeoverdracht (opstellen overeenkomst collectieve waardeoverdracht).</p> <p>Aanpassen afspraken uitvoering (vermogensbeheer-overeenkomst).</p>	<p>Bij nalaten aanpassing beschadiging vertrouwen en juridische procedures.</p>	<p>IORP II stelt een aantal minimumvereisten aan pensioenfondsen, vooral op het gebied van bestuur en transparantie.</p> <p>Er dient ten minste eens in de drie jaar een eigen risico-evaluatie gemaakt te worden.</p> <p>Er dient binnen het pensioenfonds sprake te zijn van een risicomanagementfunctie, actuariële functie en audit functie. Het compliance proces moet integraal opgenomen worden.</p>

2. Wet Melding Datalekken

Per 1 januari 2016 is de Wet Melding Datalekken ingevoerd. Deze wet regelt dat organisaties, waaronder ook pensioenfondsen en pensioenadministrateurs, die persoonsgegevens verwerken, melding moeten maken van een datalek aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Onder een datalek wordt elk incident verstaan bij de verwerking van persoonsgegevens, waarbij sprake is van een inbreuk op de beveiliging, zoals bedoeld in artikel 13 van de Wet bescherming persoonsgegevens, die leidt tot de aanzienlijke kans op ernstige nadelige gevolgen dan wel ernstige nadelige gevolgen heeft voor de bescherming van persoonsgegevens die worden verwerkt.

Er is alleen sprake van een datalek als zich daadwerkelijk een beveiligingsincident heeft voorgedaan, waarbij persoonsgegevens verloren zijn gegaan of onrechtmatige verwerking van de persoonsgegevens niet redelijkerwijs uitgesloten kan worden. Het datalek moet binnen 72 uur worden gemeld aan de AP als het ernstige nadelige gevolgen heeft of kan leiden tot een aanzienlijke kans op ernstige nadelige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens. Als het datalek waarschijnlijk ongunstige gevolgen heeft voor de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene, dan moet dat ook aan de betrokkene worden gemeld. De boete van de AP bij een datalek kan fors oplopen tot maximaal € 820.000 of 10% van de jaaromzet. Voor het niet voldoen aan de meldplicht zal de AP een boete van de tweede categorie opleggen. Dat komt neer op een bedrag tussen de € 120.000,- en € 500.000,- per overtreding.

Uiterlijk vanaf 25 mei 2018 is de algemene verordening gegevensbescherming van toepassing. Deze verordening vervangt de EU-privacyrichtlijn. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) komt dan te vervallen, net als de nationale privacywetten van de andere EU-lidstaten. De boetes zullen naar verwachting fors blijven en er zullen voor gegevensverwerkers meer verplichtingen ontstaan en de rechten van degenen, wier gegevens worden verwerkt, zullen verder beschermd worden.

Effect op bestuursagenda in 2017:

Ondanks de ingangsdatum in 2016, zien wij dat het onderwerp prominenter op de agenda zal staan dit jaar. Dit komt met name door de vertraagde implementatie en de eventuele aanpassingen in IT systemen. Heeft uw fonds al een functionaris gegevensbeheerder (FG) aangesteld? Wij adviseren u om dit pragmatisch te benaderen en het op te (laten) nemen bij de IRM-commissie.

Meer informatie:

- https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33662_meldplicht_datalekken_en
- <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/>



3. Wet Pensioencommunicatie

De Wet Pensioencommunicatie is vorig jaar gefaseerd in werking getreden. Deze wet schrijft actualisatie voor ten aanzien van de volgende communicatie-onderwerpen.

Per 1 januari 2016:

- In het UPO dient informatie te zijn opgenomen over korting van aanspraken en rechten.
- In het UPO hoeft geen informatie meer opgenomen te worden over het te bereiken pensioen (deze informatie zal alleen via het Pensioenregister worden verstrekt).
- Het UPO moet worden aangepast ten aanzien van de toeslagverlening (heeft de toeslagverlening over afgelopen 3 jaar conform het gecommuniceerde beleid plaatsgevonden, wat is het ambitieniveau, wat waren de voorwaarden en de toeslagverlening over de afgelopen 10 jaren).
- In het geval van beëindiging van de deelneming (aan gewezen deelnemer), bij scheiding (aan gewezen partner) en bij pensioneren (aan pensioengerechtigde) moet informatie over korting van aanspraken en rechten worden verschaft.

Per 1 juli 2016:

- De pensioenuitvoerder informeert nieuwe deelnemers bij toetreding binnen drie maanden over achtereenvolgens de kenmerken van de pensioenregeling, persoonlijke omstandigheden die een actie van hen kunnen vergen, de website van de pensioenuitvoerder en het Pensioenregister. Zo moet worden gecommuniceerd bij toetreding, welke pensioenen op risicobasis zijn verzekerd en vervallen bij beëindiging van de deelneming.
- De startbrief wordt vervangen door Pensioen 1-2-3. Pensioenuitvoerders mogen de voorbeeld-teksten voor Pensioen 1-2-3 ook aanpassen om het beter op de eigen regeling te laten aansluiten.
- Onderdeel van laag 1 van Pensioen 1-2-3 moet de pensioenvergelijker zijn. Er is tussen de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, het ministerie van SZW en AFM afgesproken dat de pensioenvergelijker niet fysiek verstuurd hoeft te worden. Wel moet uit laag 1 blijken waar de pensioenvergelijker te vinden is en dat deze op verzoek schriftelijk of digitaal kan worden toegezonden.
- De pensioenuitvoerder verstrekt de direct belanghebbenden op verzoek informatie, die voor hen relevant is, waaronder een indicatie van het mogelijk te bereiken kapitaal, op de pensioendatum bij premieregelingen en een indicatie van de hoogte van de in te kopen periodieke uitkeringen in een pessimistisch, verwacht en optimistisch scenario.
- De pensioenuitvoerder moet op de website informatie beschikbaar stellen voor de direct belanghebbenden. Op de website dient ook de voorwaardelijkheidsverklaring te worden opgenomen.
- De pensioenuitvoerder dient op verzoek informatie over de reglementair te bereiken pensioenaanspraken te bieden conform de gestelde eisen.
- Op de website moet op uniforme wijze informatie worden verstrekt over uitvoeringskosten.

Effect op bestuursagenda in 2017:

De meeste pensioenuitvoerders hebben de aanpassing van het UPO adequaat opgepakt. Het Pensioen 1-2-3 zal dit jaar evenwel nog nader aandacht behoeven. Op de eigen website van het pensioenfonds is Pensioen 1-2-3 bijvoorbeeld niet altijd direct zichtbaar. Bovendien is niet altijd goed zichtbaar in welke laag van Pensioen 1-2-3 men zich bevindt en is het ook niet altijd mogelijk om eenvoudig tussen de drie lagen te navigeren.



Ook de toezichthouders, AFM en DNB, zullen met een verhoogde attentie kijken naar het communicatieproces (kortingen en toeslagen). Is er sprake van een (aantoonbaar) integer communicatieproces naar de deelnemers?

Meer informatie:

- <https://www.uniformpensioenoverzicht.nl>
- <http://pensioen123.nl/materiaal/pensioenvergelijker/>

4. Wet Verbeterde Premiereregeling

Per 1 september 2016 is de Wet verbeterde premiereregeling in werking getreden. Op grond van deze wet kan de (gewezen) deelnemer kiezen voor een variabele pensioenuitkering. Dit in combinatie met het voor risico van de pensioengerechtigde doorbeleggen na pensioendatum. Naar verwachting wordt het pensioen daardoor hoger, maar het pensioen kan daardoor ook lager worden.

Pensioenuitvoerders die een (gesloten) beschikbare premiereregeling (of een kapitaalregeling) uitvoeren, moeten actie ondernemen in verband met de verschillende keuzemogelijkheden en nieuwe vereisten die deze nieuwe wet tot gevolg heeft. Er bestaat echter geen verplichting voor pensioenuitvoerders om een variabele pensioenuitkering aan te bieden. Indien ervoor wordt gekozen het doorbeleggen niet aan te bieden zal een deelnemer wel de mogelijkheid moeten krijgen om het opgebouwde kapitaal over te dragen naar een verzekeraar (= shoprecht). Tevens zal voor de pensioendatum een lifecycle moeten kunnen worden gekozen die voorsorteert op het doorbeleggen (= minder 'risico-afbouw').

Effect op bestuursagenda in 2017:

Het vormgeven van de lifecycle bij doorbeleggen, het al dan niet aanbieden en vormgeven van een variabele pensioenuitkering, het verstrekken van activerende informatie en het begeleiden van deelnemers bij het maken van keuzes zullen centraal staan in 2017. Volgens de guidance van de AFM gelden daarbij de voorwaarden: kostenefficiënt, nuttig, veilig, begrijpelijk en blijvende aansluiting bij de doelgroep.

Meer informatie:

- http://www.sprenkelsenverschuren.nl/media/publicaties/SV_Transparant_-_De_variabele_pensioenuitkering.pdf
- <http://www.toezicht.dnb.nl/2/50-235754.jsp>
- <https://www.afm.nl/nl-nl/professionals/nieuws/2016/dec/verbeterde-premiereregeling>

5. Artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden

Per 1 oktober 2016 is artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) gewijzigd. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad is uitgebreid tot elk voorgenomen besluit van de werkgever tot vaststelling, wijziging en intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenovereenkomst. Een regeling met betrekking tot een pensioenovereenkomst is met opzet ruim geformuleerd, zodat het zowel het pensioenreglement omvat, als ook de bepalingen van een uitvoeringsovereenkomst, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Het schema zoals opgenomen in de bijlage maakt dit aanschouwelijk.

Effect op bestuursagenda in 2017:

Uitvoerders van pensioenregelingen, met uitzondering van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen zullen zich bewust moeten zijn, dat elke (voorgenomen) wijziging van een pensioenregeling en uitvoeringsovereenkomst, die de uitkomst van de regeling (pensioenresultaat) kan beïnvloeden, de instemming behoeft van de ondernemingsraad, voor zover de wijziging niet inhoudelijk is geregeld in een cao.

Zie bijlage 1 voor een schematische weergave op bladzijde 16.

Meer informatie:

- http://www.sprenkelsenverschuren.nl/media/publicaties/SV_Nieuwsflits_-_Aangekondigde_wijzigingen_Wet_op_de_ondernemingsraden.pdf

6. Sanctiewetgeving

De Sanctiewet 1977 (SW) en de Regeling Toezicht Sanctiewet 1977 (RTSW) geven uitvoering aan internationale sanctieregimes als onderdeel van het buitenlands- en veiligheidsbeleid van met name de Verenigde Naties, de Europese Unie en Nederland. Sancties zijn dwingende instrumenten die worden ingezet als reactie op schendingen van het internationaal recht of de mensenrechten. Daarnaast vervullen sancties een rol in de bestrijding van (internationaal) terrorisme, handelsrestricties, reis- en visumrestricties, en financiële delicten. Via de sanctiewetgeving worden bepalingen in deze internationale sanctieregimes ook geldende normen in Nederland. Het accent ligt hierbij op het strafbaar stellen van de overtreding van bepalingen die in Europese verordeningen zijn neergelegd.

Voor pensioenfondsen zijn de volgende soorten financiële sancties het meest relevant:

- Gebod tot bevrozing van tegoeden en activa van aangewezen personen of organisaties.
- Verbod om middelen ter beschikking te stellen aan deze personen of organisaties.
- Verbod of restricties op het verlenen van financiële diensten.
- Verbod op het ter beschikking stellen van kapitaal (kapitaalmarktrestricties).

De RTSW schrijft voor, dat ook pensioenfondsen maatregelen moeten treffen om de SW na te leven. Zo moeten pensioenfondsen hun relaties controleren op mogelijke overeenkomsten met personen en entiteiten op de diverse sanctielijsten. Dit met het oog op de implementatie van sancties zoals het bevriezen van financiële middelen van die relaties, dan wel op het voorkomen van het ter beschikking stellen van financiële middelen of diensten aan die relaties.

Een pensioenfonds kan niet kiezen of de sanctieregelingen uitgevoerd worden. De RTSW bepaalt dat een pensioenfonds doorlopend moet controleren of haar relaties voorkomen in, dan wel haar diensten en transacties betrekking hebben op de sanctieregelingen. De wijze waarop de toets aan de sanctieregelingen plaatsvindt en de frequentie waarmee dat gebeurt, mag volgens DNB 'risico-gebaseerd' plaatsvinden. Dit brengt mee dat pensioenfondsen in hun risicoanalyse (integriteit) expliciet aandacht moet besteden aan de sanctiewetgeving.

Wie de SW of de RTSW niet naleeft begaat een economisch delict in de zin van de Wet op de Economische Delicten (WED). Op economische delicten staan in beginsel forse straffen. Er kunnen diverse vormen van bestraffing worden toegepast. Deze variëren van (bestuurlijke) boetes tot gevangenisstraffen. Daarnaast kan de reputatie en mogelijk (bij gevangenisstraffen) ook continuïteit van het fonds geschaad worden.

Effect op bestuursagenda in 2017:

De aard van de Sanctiewetgeving maakt dat naleving ervan continu onderdeel moeten zijn van de bestuursagenda. Ons advies is om deze verantwoordelijkheid duidelijk binnen het bestuur en commissies te beleggen. Hiernaast ook aan de uitvoerders te vragen hoe dit proces is opgenomen in de IT-processen (controles). Heeft u dit proces meegenomen in uw ISAE 3402 of COS 3000?

Meer informatie:

- <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/fin/documenten-en-publicaties/richtlijnen/2011/02/21/algemene-leidraad-wet-ter-voorkoming-van-witwassen-en-financieringen-van-terrorisme-wwft-en-sanctiewet-sw.html>
- <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-212353.pdf>
- <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-235742.pdf>

7. Pensioenrichtleeftijd naar 68 jaar

Tot 2013 waren de AOW-leeftijd en de pensioenrichtleeftijd binnen een pensioenregeling hetzelfde. Tegenwoordig is dat niet meer het geval. De AOW-leeftijd bedraagt op dit moment (2017) 65 jaar en 9 maanden. De AOW-leeftijd stijgt op basis van de huidige regelgeving in geleidelijke stapjes naar 67 jaar in 2021. Vanaf 2022 is de AOW-leeftijd rechtstreeks gekoppeld aan de resterende levensverwachting. De AOW-leeftijd kan dan per jaar met maximaal 3 maanden stijgen. Een stijging moet echter minimaal 5 jaar van tevoren worden aangekondigd. Het kabinet heeft eind 2016 aangekondigd dat de AOW-leeftijd per 1 januari 2022 verhoogd zal worden naar 67 jaar en 3 maanden.

Op dit moment is de fiscale pensioenrichtleeftijd nog 67 jaar. Per 1 januari 2015 is deze richtleeftijd gekoppeld aan de resterende levensverwachting. Jaarlijks wordt bepaald of de pensioenrichtleeftijd met een jaar moet worden verhoogd. Uit recente berekeningen van CBS blijkt, dat de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 verhoogd wordt naar 68 jaar. Daarnaast is inmiddels bekend dat de minimaal te hanteren franchise en het maximaal te hanteren opbouwpercentage ongewijzigd blijft.

De AOW-leeftijd is voor pensioenregelingen van belang omdat op deze leeftijd de sociale verzekeringsuitkeringen (WIA, ANW) stoppen en omdat in arbeidsovereenkomsten het pensioenontslag doorgaans aan de AOW-leeftijd is gekoppeld. De pensioenrichtleeftijd is van belang, omdat de fiscaal maximale pensioenopbouw hierop is gebaseerd. Een pensioenregeling moet daarom vrijwel altijd aangepast worden aan de verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Dit kan in beginsel niet eenzijdig door het pensioenfonds of de werkgever gebeuren. Daarvoor is doorgaans medewerking van de vakbonden/ondernemingsraad en mogelijk ook de individuele werknemers nodig. Als een pensioenregeling geen fiscaal maximale pensioenopbouw kent, hoeft de pensioenregeling overigens niet altijd aangepast te worden.

Effect op bestuursagenda in 2017:

Pensioenfondsen zullen in samenspraak met sociale partners tijdig afspraken moeten maken over het eventueel verder opschuiven van de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018. Daarnaast dient er gekeken te worden naar de opgebouwde aanspraken.

Meer informatie:

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/prinsjesdag/inhoud/miljoenennota-rijksbegroting-en-troonrede/prinsjesdagstukken>
- <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/10/31/rekenleeftijd-voor-maximale-fiscale-pensioenopbouw-aangepast>
- <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/44/geslachtsneutrale-levensverwachting>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/inhoud/aow-leeftijd-berekenen>

8. IORP II

In december 2016 is de IORP II richtlijn door het Europees Parlement en de Europese Raad aangenomen. IORP II is de tweede Europese richtlijn voor pensioenfondsen. De afkorting 'IORP' betekent 'Institution for Occupational Retirement Provisions'. Lidstaten hebben maximaal twee jaar tijd om de richtlijn in nationale wetgeving om te zetten. Naar verwachting zal Nederland inzetten op implementatie per 1 januari 2018.

De meeste voorschriften van IORP II zijn reeds vervat in de bestaande Nederlandse wet- en regelgeving. Niettemin kunnen op enkele onderdelen, zoals de pensioencommunicatie, nog enkele (kleine) aanpassingen nodig zijn.

De belangrijkste wijziging voor Nederland zal zijn, dat pensioenfondsen ten minste eens in de drie jaar een eigen risico-evaluatie moeten maken en hierover moeten rapporteren aan de toezichthouder. Daarnaast dient het pensioenfonds een risicomanagementfunctie en audit functie te hebben. De toezichthouder (in Nederland De Nederlandsche Bank; DNB) krijgt een grotere rol toebedeeld bij grensoverschrijdende collectieve waardeoverdrachten. De Europese toezichthouder mag wel bemiddelen als er verschil van mening is tussen toezichthouders van verschillende lidstaten, maar de nationale toezichthouder geeft de doorslag. Daarnaast zal de rol van de direct betrokken partijen bij een pensioenuitvoerder, zoals de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, bij grensoverschrijdende collectieve waardeoverdrachten kunnen gaan wijzigen, en wel in de zin dat een meerderheid van de vertegenwoordigers van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden moet instemmen met een collectieve waardeoverdracht naar een uitvoerder in een andere EU-lidstaat.

Tenslotte zullen pensioenfondsen zich meer rekenschap moeten geven van de mate waarin zij het aan hun toevertrouwde pensioenvermogen sociaal en duurzaam investeren. Zij zullen daartoe de klimaatrisico's en de sociale risico's in kaart moeten brengen.

De evaluatietermijn van de richtlijn is verlengd van vier naar zes jaar. Hiermee zijn voor langere termijn geen nieuwe, meer ingrijpende, voorstellen vanuit de EU te verwachten.

Effect op bestuursagenda in 2017:

Ook voor de pensioenfondsen die niet overwegen om in de toekomst (na 1 januari 2018) de pensioenregeling onder te brengen in een andere EU-lidstaat, is het nuttig kennis te nemen van de wet. Het bestuur kan zich nu reeds voorbereiden op de eigen risico-evaluatie en nadenken over de wijze waarop invulling gegeven kan worden aan de key functies.

Meer informatie:

- http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.354.01.0037.01.ENG&toc=OJ:L:2016:354:TOC

9. Hoe compliance relevant te maken?

Wij hebben u in de voorgaande hoofdstukken 3 tot en met 8 onze focus op compliance gegeven. In onderstaande vijf stappen geven u graag handvatten mee hoe u het compliance proces kunt vormgeven en (strategisch) effectueren. Met andere woorden hoe het ook echt gaat werken voor u als bestuur, het relevant maken voor u als bestuur.

Processtap	Doel van deze stap	Korte toelichting
1. Formuleren Compliance Risicohouding	Bepalen van wat de grondhouding is van een bestuur over compliance? Zowel ten aanzien van externe wetgeving, als van (eigen) normen en regelgeving.	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is de risicohouding ten aanzien van compliance voor elke bestuurder, individueel? • Wat is de risicohouding ten aanzien van compliance voor het bestuur, als collectief? • Is de risicohouding opgenomen in de profielschets c.q. functiebeschrijving van het bestuur?
2. Formuleren Compliance-bereidheid	Bepalen van de beliefs (financieel en niet-financieel) ten aanzien van compliance. Deze risicobereidheidsprincipes dienen leidend te zijn in het proces van integere en beheerste bedrijfsvoering.	<ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de financiële risicobereidheidsprincipes ten aanzien van compliance? • Wat zijn de niet-financiële risicobereidheidsprincipes ten aanzien van compliance? • Is er samenhang, een consistent proces, voor risicohouding en risicobereidheid doorlopen. Bijvoorbeeld door middel van het RAVC model?
3. Focus op Compliance	Is er door het bestuur aangegeven waar de focus ligt en voor welke wetten en/of regelgeving er meer aandacht zou moeten zijn?	<ul style="list-style-type: none"> • Welke wet- en regelgeving is voor ons relevant? • Welke hiervan zijn voor het bestuur als prioriteit aangemerkt? • Zijn de gekozen wet- en regelgeving geselecteerd door een zogenaamde risico gebaseerd keuze proces? • Weten wij wanneer, welke wetgeving, waar effect heeft op onze bedrijfsvoering?
4. Samenhang: IRM en Compliance	Is er een proces van strategisch- en operationeel risicomanagement ingericht ten aanzien van compliance?	<ul style="list-style-type: none"> • Maakt compliance onderdeel uit van uw IRM proces? • Is er een strategische besturingscyclus ingericht voor compliance? Sluit de governance van ons fonds aan op een effectieve inrichting van de compliance functie? • Is er een operationele besturingscyclus ingericht voor compliance? • Heeft er een risicoweging plaatsgevonden (minimaal) op de focus compliance wetten en regelgeving? • Past de mate van beheersing bij de compliance bereidheid (compliance appetite)? • Zijn de beheersmaatregelen effectief? Is het te weinig, is het teveel? • Gebruik hulpmiddelen als FIRM, COSO, RAVC of een andere kapstok, maar dit zijn slechts hulpmiddelen! De echte risico's houden een direct of indirect verband met de doelstellingen.
5. Monitoring, bijsturing en reflectie	Ex-post Monitoren, evalueren en reflecteren op het proces van compliance door de hele uitbestedingsketen.	<ul style="list-style-type: none"> • Blijf geïnformeerd: zorg voor goede rapportages en heldere verantwoordelijkheden (o.a. RACI-tabel). • Blijven beheersmaatregelen effectief in de tijd? Past het nog steeds bij onze doelstellingen? • Geldt niet alleen voor individuele risico's en beheersmaatregelen, maar ook voor thema's en het volgen van de effectiviteit van risk & compliance management als geheel. • Doe dit voor de relevante onderwerpen, afgeleid van de (strategische) doelstellingen en risicomanagement wordt geïntegreerd in het besturen van uw fonds!

Kortom: in 5 concrete stappen naar een hoger vertrouwen in uw fonds!

10. Tot slot: Pensioenagenda





Meer informatie óf meer kennis delen?

Download de eerdere Risk & Compliance uitgaven:

- *RiskTransparant deel 1: Het IT dossier is een must voor elke bestuurder, uitgave mei 2016*
- *RiskTransparant deel 2: Welke waarde heeft een ISAE voor het bestuur: in control of een illusie van control, uitgave juni 2016*
- *RiskTransparant deel 3: Wat is uw risico identiteit? Bent u al een integrale bestuurder? uitgave september 2016*
- *RiskTransparant deel 4: Wat is uw risicohouding en risicobereidheid op het gebied van beleggingsbeleid? uitgave oktober 2016*
- *De Actuaris: Relevantie, Relevantie, Reputatie, Rendement, Risico en Reflectie, Vijfeenheid: de 5 R's die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, uitgave mei 2016*
- *De Actuaris: Holistisch Risicomanagement, Risk & Reward Management voor een nieuw governance tijdperk, uitgave september 2016*
- *S&V Reflector, "...op basis van een gestructureerde aanpak komen tot een doelmatig en uitlegbaar integraal risicomanagement bij pensioenfondsen...". Praktische handvatten voor borging van risicomanagement binnen uw fonds, uitgave november 2016*

Bekijk ook onze andere artikelen op <http://www.sprenkelsenverschuren.nl> of wenst u meer informatie over dit onderwerp of andere onderwerpen op uw bestuurlijke agenda? Neem dan contact op met uw vaste contactpersoon bij Sprenkels & Verschuren.

Alle rechten voorbehouden aan de schrijvers en hun organisatie ©

Over Sprenkels & Verschuren

Sprenkels & Verschuren heeft circa 55 professionals, strategische adviseurs en ontwerpers van financiële en niet financiële modellen. Sprenkels & Verschuren geeft niet alleen advies maar implementeert ook. Wij zijn denkers en doeners. Wij delen én ontwikkelen kennis graag in co-creatie. Waarom? Omdat elk antwoord een vraag is geweest én geen enkele vraag hetzelfde is.

Bijlage 1: Stroomschema instemmingsrecht op grond van artikel 27 WOR (nieuw)

