

Ondernemingspensioenfondsen en sponsorrisico's

Arnoud W.A. Boot

Ondernemingspensioenfondsen en sponsorrisico's

Arnoud W.A. Boot¹
november 2004

1. Hoogleraar Ondernemingsfinanciering en Financiële Markten aan de Universiteit van Amsterdam. Dit onderzoek is verricht in opdracht van de Stichting OPF. Met dank aan de door OPF ingestelde klantbordgroep: Lex Bolwerk, Wilfred Klaassen, Rob Kragten, René Upperman en Jeroen Steenvoorden. De gebruikelijke disclaimer is van toepassing: zij zijn geenszins verantwoordelijk voor de opties, omissies, onjuistheden en andere tekortkomingen in dit rapport.

Samenvatting

Ondernemingspensioenfondsen hebben een directe economische en contractuele band met hun respectievelijke sponsorende ondernemingen. Deze afhankelijkheid vertaalt zich in risico's voor deze pensioenfondsen, de zogenaamde sponsorrisico's. In deze studie worden de sponsorrisico's in kaart gebracht, en wordt de vraag gesteld of ondernemingspensioenfondsen zich adequaat hebben voorbereid op deze risico's.

De problematiek wordt in een internationale context geplaatst omdat zich in een aantal landen grote (faillissements)risico's hebben gemanifesteerd bij sponsorende ondernemingen met directe negatieve implicaties voor de pensioenvoorziening, bijvoorbeeld de grote problemen bij Amerikaanse luchtvaartondernemingen, maar ook problemen in Engeland en Duitsland. Grotere waarborgen in het Nederlandse pensioensysteem zorgen hier voor een positiever beeld. Dit neemt niet weg dat een aantal fundamentele ontwikkelingen het Nederlandse pensioensysteem raakt, zo niet bedreigt. Deze kunnen weldegelijk grote invloed hebben op de band tussen pensioenfonds en sponsorende onderneming. Ook deze ontwikkelingen worden geïnventariseerd.

Het belang van sponsorrisico's is verder uitgewerkt aan de hand van een enquête onder deelnemers aan OPF-kringen. De resultaten van de enquête laten zien dat sponsorrisico's als zeer belangrijk worden ervaren. De mate van voorbereiding op deze risico's bij de pensioenfondsen biedt duidelijk mogelijkheden voor verbetering.

1. Inleiding

Bijna dagelijks worden we overvallen door alarmerende berichten over sponsorrisico's bij pensioenfondsen. Gelukkig (voor ons) gaan deze veelal over buitenlandse pensioenfondsen. In Amerika bijvoorbeeld waar US Airways (in navolging van United Airlines) bekend maakt dat ze 'de luxe' van stortingen in haar pensioenfonds niet meer kan opbrengen, en (toekomstig) pensioengerechtigden daarmee aan hun lot over laat. 'US Airways: Workers should not count on pension' was de alarmerende kop in de Amerikaanse krant USA Today (USA Today, 2004). Of UK trustees van pensioenfondsen die de afweging moeten maken of ze vereiste stortingen in het pensioenfonds wel of niet moeten afdwingen bij de sponsor omdat (in de woorden van S&P director Weiland) dat verzoek "... may weaken the sponsor's financial strength and could increase the risk that the sponsor becomes insolvent, putting active members out of their jobs, as well as penalising pensioners" (Weiland, 2004). In deze studie staan dergelijke, maar ook wat minder dramatische sponsorrisico's centraal.

Voor zeer veel ondernemingspensioenfondsen is er een evidente economische band tussen pensioenfonds en de betreffende onderneming. Centraal in de meeste discussies staat het risico dat het pensioenfonds legt op de onderneming. De sponsorende onderneming loopt een risico vooral omdat het verplichtingen kan hebben naar het pensioenfonds in het geval van onderdekking bij het fonds. Juist bij defined benefit regelingen (en eindloonregelingen in het bijzonder) speelt dit latente risico. Deze economische band, en de (impliciete) *recourse* die daar van uitgaat, verklaart waarom de onderneming zal trachten een bemoeienis te hebben bij het pensioenfonds. Het functioneren van het pensioenfonds heeft immers consequenties voor de onderneming. Tegelijkertijd maakt de economische band met, en de bemoeienis van, de onderneming het pensioenfonds afhankelijkheid van het wel en wee van de onderneming. Hieruit komen voort de zogenaamde sponsorrisico's. De sponsorrisico's kunnen worden gedefinieerd als risico's als gevolg van wijzigingen in de positie van de sponsorende onderneming (bijvoorbeeld financiële soliditeit) of beslissingen van de sponsorende onderneming die risico's met zich meebrengen voor het pensioenfonds.

De problematiek van sponsorrisico's is niet nieuw. Een cruciaal element van de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) is immers dat het pensioenvermogen moet worden afgeschermd van de sponsorde onderneming juist om sponsorrisico's te elimineren. Deze waarborgfunctie is vervat in Artikel 2, eerste lid, PSW: de werkgever is na toezegging van een pensioen verplicht òf toe te treden tot een bedrijfspensioenfonds, òf een ondernemingspensioenfonds op te richten, òf een pensioenverzekering bij een levensverzekering te (laten) sluiten (B- dan wel C-polis).²

De afzondering van vermogen in een ondernemingspensioenfonds biedt zeker een relevante bescherming tegen gebeurtenissen die zich bij de sponsor voordoen. Dit neemt niet weg dat er een wederzijdse afhankelijkheid is en dus zal er ook bijna altijd in beginsel sprake zijn van sponsorrisico's.

Afbakening met corporate governance (pensionfund governance) problematiek

De problematiek van sponsorrisico's is ook verwant aan het corporate governance vraag-

stuk met name voorzover er een spanningsveld is tussen de doelstellingen van het pensioenfonds en die van de sponsorende onderneming. Dit is onder meer acuut door de bemoeienis van ondernemingsbestuurders bij het pensioenfonds. Mijn analyse zal echter primair gaan over sponsorrisico's en in principe slechts zijdelings ingaan op het corporate governance vraagstuk.

Het volledig negeren van corporate governance vraagstukken is echter niet mogelijk. Het is namelijk belangrijk om in te zien dat het sponsorrisico en het risico dat de onderneming loopt uithoofde van verplichtingen aan haar pensioenfonds, beide gerelateerd zijn aan de corporate governance problematiek. De inrichting van het bestuur, de zeggenschapsverdeling en transparantie- en verantwoordingseisen zullen alle invloed (kunnen) hebben op sponsorrisico's. Deze problematiek komt in mijn studie echter niet aan bod. De inrichting van corporate governance à la de code Tabaksblat komt dus niet aan de orde. Waar ik wel op inga is de contractuele band tussen de sponsorende onderneming en haar pensioenfonds, en de gevolgen voor het pensioenfonds in het geval van een wijziging van omstandigheden (een fusie bijvoorbeeld) of een calamiteit bij de onderneming (bijvoorbeeld een faillissement).

Internationale context

Internationaal staan sponsorrisico's sterk in de belangstelling. In de Verenigde Staten is bijna dagelijks sprake van berichtgeving over een op handen zijnd bankroet van een onderneming, met name luchtvaartondernemingen, met dito effect op het betreffende pensioenfonds. Ook de problematische financiële positie van de Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC), een soort sectorbrede overheidsgerelateerde garantiemaatschappij, staat hierbij nadrukkelijk in de belangstelling. Met name waar in het pensioenfonds sprake is van onderdekking, is het sponsorrisico relevant. Tot op zekere hoogte nodigt een overkoepelende garantieregeling ook uit tot het accepteren van onderdekking. Problemen kunnen dan immers op een derde partij worden afgewenteld. Vergelijkbare problemen, weliswaar op veel kleinere schaal, spelen in Duitsland.

In Engeland staat een garantiestructuur in de steigers, vooral veroorzaakt door politieke en maatschappelijke druk vanwege een aantal deconfitures bij pensioenfondsen. In paragraaf 4 ga ik nader in op de pensioenproblematiek in deze drie landen.

Het is dan ook niet verrassend dat verschillende internationale organisaties (zoals de EU en OECD) zich expliciet met dit vraagstuk zijn gaan bemoeien. Recentelijk hebben de OECD landen zich geschaard achter een manifest dat bepaalde uitgangspunten vastlegt: "Core Principles of Occupational Pension Regulation" (OECD, 2004). Hoewel dit manifest een breed scala aan principes kent, gaat het ook in op sponsorrisico's, namelijk het veiligstellen van het vermogen in het pensioenfonds voor ontwikkelingen bij de sponsorende onderneming. Dit overigens komt ook expliciet terug in de Europese richtlijn "on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision" (EU, 2003).

Indeling van de studie

Voor deze studie is cruciaal om te onderkennen dat de band tussen sponsorende onderneming en haar pensioenfonds de bron is van potentiële sponsorrisico's. Tegelijkertijd is deze band het definiërende kenmerk van een ondernemingspensioenfonds. Dit roept een spanningsveld op. In paragraaf 2 zal ik dit spanningsveld vanuit een nationaal perspec-

tief bespreken. Centraal staat hier de plaats van Nederlandse ondernemingspensioenfondsen in relatie tot hun sponsor. Vervolgens bespreek ik in paragraaf 3 een aantal fundamentele ontwikkelingen die het Nederlandse pensioenstelsel raken, en dus ook implicaties hebben voor ondernemingspensioenfondsen.

In paragraaf 4 bespreek ik zoals al aangegeven de internationale context. Hierbij geef ik allereerst een korte karakterisering van het pensioensysteem in de VS, Engeland en Duitsland, met name gericht op de plaats van ondernemingspensioenfondsen, om vervolgens in te gaan op de problematiek van sponsorrisico's.

Na deze bespreking van de nationale en internationale context wordt in paragraaf 5 concreet ingegaan op de te onderscheiden sponsorrisico's, specifiek gericht op Nederland. De eerste stap hierbij is dat in kaart wordt gebracht welke risico's het pensioenfonds loopt in zijn exclusieve band met de sponsorende onderneming (de sponsorrisico's). Een tweede stap is dat wordt ingegaan op een enquête onder deelnemers aan OPF-kringen waarin gevraagd is naar het belang van de verschillende sponsorrisico's en de mate waarin de pensioenfondsen zijn voorbereid op dergelijke risico's. In het algemeen worden de sponsorrisico's door de ondervraagde pensioenfondsen als belangrijk ervaren, maar de mate van voorbereiding wordt als bescheiden ingeschat. Dit suggereert dat er zeker ruimte is voor verbetering.³ De conclusies zijn opgenomen in paragraaf 6.

2. De plaats van Nederlandse ondernemingspensioenfondsen

Het Nederlandse pensioensysteem kent drie pijlers: naast de AOW (eerste pijler) en de vrijwillige opbouw in de derde pijler, opbouw via verplichte collectieve pensioenfondsen en pensioenverzekeringen in de tweede pijler. Deze laatste staat centraal in deze studie, en dan nog voorzover sprake is van een ondernemingspensioenfonds. Het huidige Nederlandse systeem is nog duidelijk gebaseerd op de in de vorige eeuw sterk gevoelde solidariteitsgedachte waarbij voor een defined benefit-stelsel is gekozen. Defined contribution-regelingen zijn weliswaar groeiend, maar vooralsnog van bescheiden omvang. Het systeem is in principe kapitaaldekkend hetgeen door velen als een sterk punt wordt gezien.

Ondernemingspensioenfondsen bevinden zich in een soort spagaat. Enerzijds is hun bestaansrecht bepaald door de sponsorende onderneming, anderzijds moet sprake zijn van allerlei veiligheidskleppen tussen sponsorende onderneming en pensioenfonds omdat het pensioenfonds een 'eigen' belang en doelstelling heeft, onder meer naar zijn pensioengerechtigden. Dus binding en ontbinding kenmerken het ondernemingspensioenfonds. Zo vereist de PSW dat de werkgever (bestuurder van sponsorende onderneming) vertegenwoordigd is in het fondsbestuur en bestuursverantwoordelijkheid draagt (PVK, 2002). Tot voorkort gold ook dat bij beëindiging van de onderneming het pensioenfonds zich moet herverzekeren. Ook dit duidt op een onlosmakelijke band tussen pensioenfonds en onderneming (en dus (gedwongen) actie als door het verdwijnen van de onderneming die band wordt verbroken). Recentelijk is door de regering voorgesteld (SZW, 2004a), en door politieke partijen bekrachtigd, om deze verplichting te laten vervallen. Daarnaast trachten sponsorende ondernemingen zich nadrukkelijker te beschermen tegen (latente) verplichtingen jegens het pensioenfonds, vooral ingegeven door nieuwe accounting- en financieringsvereisten. Dit is weer een andere kracht in het bindings- en ontbindingsspel.⁴

De pensioentoezeggingen komen tot stand in onderhandelingen tussen sociale partners. Van belang is dat de verplichtingen lange termijnverplichtingen zijn. De liquiditeit van een pensioenfonds staat veelal dan ook niet ter discussie, wèl de solvabiliteit (dekkingsgraad). Potentiële (dreigende) tekorten kunnen worden opgevangen door premieverhogingen, bevrozing van indexatie of zelfs een eventuele korting op nominale pensioenrechten. Daarnaast zijn extra stortingen van de sponsorende onderneming mogelijk. De pariteit (evenwicht tussen werkgevers enerzijds en werknemers/gepensioneerden anderzijds) in het pensioenfondsbestuur onderschrijft de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het wel en wee van de pensioenregeling, en zorgt ook voor een koppeling met het arbeidsvoorwaardenbeleid. Met dit laatste bedoel ik dat pensioentoezeggingen voortkomen uit het arbeidsvoorwaardenbeleid; het pensioenfonds kan hier in principe niet zelf aan gaan sleutelen maar kan hieraan wel voorwaarden stellen.

Door de verplichte deelname voor individuele werknemers, de notie van solidariteit en de grote rol van de sociale partners lijkt het pensioenstelsel een nogal gesloten bolwerk.

Het gesloten karakter komt onder meer tot uitdrukking in een soort onderhandelingspel tussen sociale partners om zodra de nood aan de man is gezamenlijk het systeem in de lucht te houden via aanpassingen in indexering, pensioenpremies en werkgeversbijdrage.⁵ Op voorhand is het niet altijd duidelijk wie in welke mate de risico's draagt.⁶ Dit type arrangement is gebaat bij een hoge mate van continuïteit en stabiliteit bij alle partijen. Een aantal fundamentele ontwikkelingen (zie paragraaf 3) heeft de dynamiek aanzienlijk vergroot hetgeen invloed heeft op dit arrangement, en dwingt tot een nauwere en duidelijkere specificatie van hoe met risico's wordt omgegaan.⁷

5. Het gesloten bolwerk kan gezien worden als een negatieve kwalificatie. Hier tegenover staan echter grote kostenvoordelen (Nyfer 2003).

6. Elders heb ik dit omschreven als "In zekere zin wordt ons systeem door sociale partners als ware jongleurs in de lucht gehouden", zie Boot (2003).

7. In een interessante bijdrage die het strategisch gedrag van de verschillende spelers in het pensioengebeuren centraal stelt, beargumenteert Frijns (2003) dat een coöperatief speltheoretisch evenwicht tot een superieur pensioenstelsel kan leiden. In essentie stelt Frijns dat het lange termijn karakter van pensioenen en de wens om intergenerationale solidariteit te bewerkstelligen, tezamen met lange termijn onzekerheden in financiering en beleggingsopbrengsten, per definitie grote contractuele onzekerheden met zich meebrengen. Dit nodigt uit tot strategisch (self-serving) gedrag van individuele partijen dat alleen door een institutioneel systeem waar geen van de partijen zich aan mag onttrekken kan worden beheerst. In mijn ogen is dit een juiste constatering die echter tegelijkertijd ook het grote probleem van het Nederlandse pensioenstelsel blootlegt. Ons "institutionele systeem" is aan grote veranderingen en dynamiek onderhevig (zie paragraaf 3), en dit maakt het door Frijns bepleite coöperatieve evenwicht buitengewoon labiel. Meer marktgerichte oplossingen zijn waarschijnlijk onontkoombaar. De uitdaging is hoe dan toch zoveel mogelijk sterke punten van ons stelsel te behouden.

3. Fundamentele ontwikkelingen

Er zijn een aantal fundamentele ontwikkelingen die van invloed zijn op het Nederlandse pensioenstelsel in het algemeen, en de relatie tussen sponsorde onderneming en pensioenfondsen in het bijzonder. Allereerst bespreek ik de verschillende ontwikkelingen en zal aangeven hoe deze van invloed kunnen zijn op de relatie tussen sponsor en pensioenfondsen. Vervolgens zal ik aangeven dat sprake is van een toenemend contractueel perspectief wat zal leiden tot een verzakelijking en toenemende specificering van het contract tussen sponsorende onderneming en pensioenfondsen.

3.1. Overzicht van fundamentele ontwikkelingen

Een vijftal ontwikkelingen is te onderscheiden dat van invloed is op ons pensioenstelsel, en de verhouding tussen pensioenfondsen en sponsorende onderneming in het bijzonder.

Demografische ontwikkelingen zetten betaalbaarheid en solidariteit onder druk

Een eerste probleem is een puur demografisch vraagstuk: er komen steeds meer oudere mensen die van hun pensioen genieten en dus geen premies meer betalen. Een volledig defined benefit-systeem, zoals wij dat hebben (op basis van eind- of middenloon), kan hier relatief moeilijk mee omgaan. Naarmate er meer ouderen zijn waaraan (spoedig) pensioenen moeten worden betaald wordt het lastiger om tegenvallers op te vangen omdat het premie-instrument aan effectiviteit inlevert. Eigenlijk een beetje hetzelfde probleem dat je als individu hebt: als je vele jaren van je pensioen afziet is er nog veel tijd om tegenvallers op te vangen; als het moment van pensionering daar is, kan er weinig meer aan gedaan worden.

In een pensioenstelsel zijn het de (jonge) werkenden die de tegenvallers voor de ouderen moeten opvangen. Dit is wat pensioenfondsbestuurders en sociale partners solidariteit noemen. Daarentegen kunnen jongeren meeprofiten indien er goed gevulde buffers aanwezig zijn. Dit omdat bij een vergrijzend pensioenfonds buffers vrijvallen die aangewend kunnen worden voor bijvoorbeeld extra indexatie en/of premiekorting. Het demografisch probleem zet extra grote spanning op deze solidariteit. De financierbaarheid van het stelsel staat hierdoor snel onder druk. Sponsors zullen hierdoor minder genegen zijn om als achtervang op te treden. Voor pensioenfondsen betekent dit dat onderdekking moeilijker is op te vangen. Voor het beleggingsbeleid zal dit terughoudendheid vragen. Dit staat op gespannen voet met de tegenovergestelde impuls om juist met agressievere beleggingen te komen tot een betere prestatie. Met de huidige demografische ontwikkelingen kan een defined benefit-systeem de hieraan verbonden risico's niet onder alle omstandigheden dragen.⁸

Toenemende individualisering

Ook bestaat er een spanning tussen de uitgangspunten van ons stelsel en de toenemende dynamiek van de wereld waarin wij leven. Dit klinkt als een cliché, maar is dat zeker niet. De realiteit van vandaag is dat we in een wereld leven waarin mensen steeds meer individueel bepaalde wensen hebben. Mensen werken niet meer levenslang in een bedrijf

of bedrijfstak. Zij willen bijvoorbeeld vervroegd uittreden. Sommigen willen extra snel of juist langzamer pensioen opbouwen. Misschien wil de moderne werknemer het wel helemaal zelf doen. Deze argumentatie is nauw verwant aan de toenemende individualisering van de maatschappij waarin het draagvlak voor solidariteit aan het verminderen is.

Institutionele bedreigingen

De dynamiek komt ook tot uitdrukking in de minder stabiele institutionele structuur van de economie. Hiermee bedoel ik onder meer de vernieuwing onder ondernemingen. Zo is de levensduur van bedrijven korter geworden: de ratio van nieuwe bedrijven ten opzichte van bestaande bedrijven stijgt bijvoorbeeld. Daarnaast is de activiteitenmix van bedrijven aan snellere verandering onderhevig. Dit kan betekenen dat een ondernemingspensioenfonds door verandering van activiteit onder een bedrijfstakpensioenregeling gaat vallen. Ook zijn er door grotere en frequentere (strategische?) transacties (fusies, overnames, afsplitsingen, etc.) grote sprongen in de samenstelling van het personeelsbestand. De sprongen in personeelsbestanden kunnen leiden tot grote veranderingen in de deelnemersbestanden van een pensioenfonds.⁹ Bezien vanuit het pensioenfonds neemt de stabiliteit en voorspelbaarheid die uitgaat van de sponsor hierdoor af.¹⁰

Europese omgeving

De Europese regelgeving zou in de toekomst invloed hebben op de inrichting van ons stelsel, met name gezien vanuit een mededingingsoogpunt. Ons stelsel kent een bepaalde beschermde positie toe aan pensioenfondsen (gedwongen deelname, en taakafbakening met verzekeraars); tegelijkertijd opereren pensioenfondsen in de markt voor financiële dienstverlening met mogelijk bijbehorende mededingingsvraagstukken.¹¹ Als de pensioenmarkt werkelijk een Europese markt wordt en pensioenfondsen hun werkerterrein gaan vergroten dan kunnen typische regelingen zoals het Nederlandse systeem onder vuur komen te liggen.¹²

Accountingrichtlijnen

Accountingrichtlijnen eisen in toenemende mate dat (latente) verplichtingen ten behoeve van pensioenregelingen tot uitdrukking komen op de ondernemingsbalans, en wel op basis van actuele waarde (IAS 19). De IAS richtlijnen schrijven ondernemingen namelijk voor het vermogensoverschot of -tekort van het ondernemingspensioenfonds op de balans tot uitdrukking te brengen. Hoewel getracht wordt uithoofde van de voorwaardelijkheid van de (meeste) indexatietoezeggingen de consequenties van deze richtlijn voor Nederland te verminderen (zie ook de soepeler Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving), is de realiteit dat ondernemingen in toenemende mate “last ondervinden” van deze doorwerking naar de bedrijfsbalans. Ook de financiële markten straffen ondernemingen steeds meer af voor dergelijke (latente) risico's.

Voor de plaats van pensioenfondsen in relatie tot de sponsor worden hierdoor twee zaken opportuun. Op de eerste plaats zal de betrokken onderneming zich nadrukkelijker met het pensioenfonds gaan “bemoeien”. Een vanuit het pensioenfonds gezien optimaal ALM gedreven beleggingsbeleid kan hierdoor worden bemoeilijkt. Een tweede effect is mogelijk van grotere betekenis, namelijk bedrijven zouden massaal richting defined contribution-regelingen kunnen worden gedreven. Hiermee wordt de bedrijfsbalans gevrijwaard van ontwikkelingen die de pensioenen aangaan. De ontwikkelingen in Engeland

9. Merk op dat een bedrijf onder meerdere pensioenregimes kan vallen, met name als sprake is van juridisch gescheiden dochterondernemingen.

10. Dit betekent niet dat dergelijke wijzigingen per definitie schadelijk zijn voor het pensioenfonds. Als we bijvoorbeeld kijken naar de recente beslissing van de uitgever PCM om haar pensioenfonds onder te brengen bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB) dan kan dit heel goed in het belang van alle betrokkenen zijn. In het geval van PCM's beslissing wordt onder andere gewaarschuwd op de toenemende regelgeving voor pensioenfondsen en vernauwing van kernactiviteiten van PCM (FD, oktober 2004).

11. De mededingingsproblematiek komt tot uitdrukking in een taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Besloten is tot een taakafbakening waarbij pensioenfondsen ‘exclusieve’ toegang behouden tot producten waarbij collectiviteit en solidariteit centraal staan. Dit vertraakt zich in doorsnee-premie producten met geslachtsafhankelijke uitkeringen. Geen premiedifferentiatie is toegestaan naar geslacht, leeftijd en/of fysieke gesteldheid.

12. Dit lijkt ook de achtergrond van recente suggesties van SZW om pensioenbestuur en uitvoering uit elkaar te halen, en mogelijk pensioenbesturen te dwingen de uitvoering aan te besteden.

en de VS hebben een dergelijk effect laten zien, en ook in Nederland is de reactie prompt geweest om “de voorwaardelijkheid van de pensioenaanspraken” te gaan benadrukken en meer risico's bij werknemers te leggen. De sponsorfunctie van de onderneming komt hiermee onder druk te staan.¹³ Deze effecten moeten worden onderkend, en vertalen zich in een ander risicoklimaat voor pensioenfondsen.

Een mogelijke derde weg is de zogenaamde “collectieve DC”-regeling. De enige verplichting die de werkgever hier heeft is om een relatief hoge kostprijspluspremie te betalen aan het pensioenfonds. Door de hogere premies kan het pensioenfonds meer risico's dragen. In meer extreme situaties liggen de uiteindelijke risico's bij de deelnemers. Kortingen op de premie zijn ook niet meer mogelijk. Omdat de formules die de aanspraken bepalen dezelfde zijn als bij een DB-regeling voelt het voor de deelnemers als een DB-regeling. Goede voorlichting over de risico's is bij een dergelijke regeling wel cruciaal. Daarnaast is bij de start ook een goede dekkinggraad gewenst. De sponsorrisico's zijn in dit type regeling gering. De enige uitzondering kan zijn in de startsituatie wanneer er afgesproken wordt dat de sponsor in de komende jaren via jaarlijkse bijstortingen/inhaalpremies de buffer op orde zal brengen. Deze risico's hebben dan een veel beperktere horizon. De eerste Nederlandse pensioenfondsen zijn ver gevorderd om een dergelijk systeem in te voeren. Collectief DC kan op termijn meer navolging krijgen.

3.2. Toenemend contractueel perspectief

Bovenstaande ontwikkelingen hebben zoals aangegeven invloed op de band tussen sponsor en pensioenfonds. Een van de gevolgen hiervan is mijns inziens een toenemend contractueel perspectief.

Maatschappelijke ontwikkelingen dwingen tot heldere afspraken en duidelijke specificering van de plaats waar risico's worden neergelegd. Dit vermindert de speelruimte die een pensioenfonds heeft naar zijn pensioengerechtigden, en vereist daarmee ook een verdere verzakelijking van de relatie met de sponsorende onderneming. In de voorstellen voor de nieuwe pensioenwet (SZW, 2003) wordt benadrukt dat er een grote duidelijkheid moet zijn over welke onderdelen voorwaardelijk, en welke onvoorwaardelijk zijn. Onvoorwaardelijke afspraken eisen een zeer hoge mate van zekerheid, voor voorwaardelijke afspraken geldt dat er een helder beleid moet zijn en consistentie met gewekte verwachtingen.

In zekere zin wordt het steeds minder geaccepteerd dat de pensioenaanspraken van een werknemer afhankelijk zijn van de toevalligheid van het pensioenfonds waarbij hij/zij is aangesloten. De tendens tot een steeds verdere specificatie van aanspraken is onmiskenbaar. Sponsorrisico's staan hiermee op gespannen voet, hetgeen gedeeltelijk ook een conclusie is van deze studie: het beter beheersen van sponsorrisico's leidt tot een grotere consistentie in pensioenopbouw en uitkeringen. Dit zal ook betekenen dat tussen ondernemingspensioenfondsen onderling sprake zal zijn van een grotere consistentie.

4. Pensioenen: een international perspectief

Achtereenvolgens bespreken wij een aantal kenmerken van pensioensystemen in Engeland, Duitsland en de VS. Engeland en de VS hebben evenals Nederland een redelijk hoge mate van kapitaaldekking. De uitvoering van het pensioensysteem is echter in tegenstelling tot Nederland decentraal met weinig tot geen coördinatie op sectorniveau. In beide landen hebben zich grote problemen voorgedaan met betrekking tot de solvabiliteit van ondernemingspensioenfondsen met defined benefit-regelingen. In Engeland heeft dit recentelijk geleid tot voorstellen om tot een garantieregeling te komen. In de VS bestaat zo'n regeling al langer (via de Public Benefit Guarantee Corporation, de PBGC), maar is er min of meer sprake van een dreigend bankroet van deze garantie-agency.

Duitsland kent traditioneel weinig afgezonderd pensioenkapitaal. Tot 2001 bestond het pensioensysteem primair uit een overheidsgeorganiseerd pay-as-you-go (PAYG) systeem, omslagfinanciering dus, aangevuld met enige pensioenaanspraken op ondernemingsniveau. Deze laatste liepen veelal via de bedrijfsbalans; dus niet met een van de sponsorende onderneming afgeschermd pensioenvermogen. Meer recentelijk zijn de faciliteiten voor ondernemingspensioenfondsen uitgebreid, met ook ruimte voor sectorale afspraken. Achtereenvolgens bespreek ik de belangrijkste kenmerken van de pensioensystemen in de VS, Engeland en Duitsland. Ik zal hier met name ingaan op de rol van ondernemingen bij het voorzien in pensioenen, en ook op de risico's zoals die zich in de verschillende landen manifesteren.

4.1. Engeland

Het Engelse pensioensysteem kent traditioneel een hoge mate van kapitaaldekking. De totale pensioen activa in relatie tot het BNP behoren samen met Nederland, Zwitserland en de VS tot de hoogste in de wereld. Toch bestaan er grote zorgen of er wel adequaat voorzien wordt in de pensioenopbouw. De tweede pilaar (occupational pensions) kenmerkt zich door vrijwillige regelingen, met een bereik van ongeveer 50% van het aantal werknemers.¹⁴ Traditioneel waren de regelingen voornamelijk defined benefit. Inmiddels is de helft van deze regelingen gesloten voor nieuwe toetreders en nemen defined contribution-regelingen een steeds belangrijker plaats in. Naast deze dekking via ondernemingspensioenfondsen bestaat er het Stakeholder Pension wat gericht is op een individuele opbouw van pensioenen. Vooralsnog is deze individuele opbouw weinig succesvol (Economist, 2004c; Pensions Commission, 2004).

Verschiedende problemen doen zich voor.¹⁵ De solvabiliteit van de al dan niet inmiddels gesloten defined benefit-regelingen is problematisch. Voorzover sprake is van defined contribution-regelingen, is er een relatief lage werkgeversbijdrage. Het stelsel kenmerkt zich door een hoge mate van decentralisatie; op bedrijfsniveau worden belangrijke beslissingen genomen. Er is weinig tot geen invloed op het sectorale niveau.¹⁶

14. Publieke (eerste pilaar) regelingen zijn aanwezig. Deze zijn op basis van een omslagstelsel. Maar kan zich hieraan gedeeltelijk onttrekken (namelijk aan de loongebonden component van de eerste pijler, de zogenaamde State Second Pension) als sprake is van deelname aan een ondernemingspensioenregeling of particuliere pensioenverzekering met tenminste gelijkwaardige dekking, zie EU (2003).
15. Een aspect dat bij het afwikkelen van het faillissement van een pensioenfonds aandacht verdient is dat de wetgever de gepensioneerden en de slapers een preferente positie geeft. Indien een pensioenfonds in onderdekking is komt het eventuele tekort dus volledig terecht bij de laatste actieve deelnemers. Zeker als het bedrijf voor het faillissement al sterk was afgeslankt kan dit een hele kleine groep zijn die voor het tekort opdraait. Een aantal recente schandalen die betrekking hebben op bovengenoemde hebben de roep naar een garantieregeling versterkt.
16. In mindere mate is sprake van angst voor hoge toekomstige pensioenlasten voor rekening van de overheid. De projecties zijn veel beter dan in andere landen. Wel is er een angst dat de uitholling van pensioenen uiteindelijk de overheid dwingt tot ondersteuning via "means-tested pension credit", ook is er sprake van steeds grotere last voor pensioenen aan overheidswerknemers. De Pensions Commission ziet vier mogelijke strategieën: i. lagere pensioenen accepteren, ii. meer overheid, iii. meer individuele besparingen, al of niet gedwongen, en iv. hogere pensioenleeftijd (Pensions Commission, 2004). Daarnaast roept de nog te bespreken garantieregeling de vraag op of ook via die weg een extra last op de overheid af zal komen.

17. Via een tijdelijke (interim) regeling worden al bepaalde (distressed) pensioenverlichtingen afgedekt. De Engelse overheid zet ook zwaar in op versterking van privaat verzekerde pensioenen. Grotere transparantie en beheersing van de kosten zijn hier belangrijke prioriteiten, zie Pension Commission (2004).

18. De gemiddelde premie voor de PSV bedroeg 1.8% maar na het grote faillissement van AEG was de premie in 1982 plotseling 6.9%. Dit geeft aan dat een garantiesysteem moeilijk in staat is om grote faillissementen op te vangen. Daarnaast is er een systeemrisico als de trend naar DC-regeling doorzet en er een kleinere basis aan DB-regelingen overblijft.

19. De pensioenhervorming houdt onder meer het invoeren van een 4% belastingafrekbareheid van pensioenpremies, de creatie van een soort pensioenfondssachtige instellingen, verlaging van de minimum leeftijd voor toegang tot werkgevers-gefinancierd pensioen en tevens een verlaging van de 'vesting' periode.

20. De American Benefits Council heeft berekend dat de DB-regelingen van de 362 bedrijven in de S&P 500 index die zo'n regeling aanbieden van een surplus van 280 miljard dollar in 1999 teruggelopen zijn tot een tekort van 165 miljard ultimo einde vorig jaar (Beck, 2004).

Er bestaan aanzienlijke zorgen over de mate waarin het systeem in de toekomst zal kunnen voorzien in de pensioenbehoefte. De genoemde lage werkgeversbijdrage, de gebrekkige solvabiliteit van de bestaande DB-regelingen en ook het niet welvaartsvaste (louter prijsindexatie) forfaitaire basispensioen (Basic State Pension) wijzen op een uitholling van de toekomstige aanspraken. De Pensions Commission constateert in haar eerste rapport dat fundamentele keuzes zullen moeten worden gemaakt betreffende de maatschappelijk gewenste hoogte van pensioenuitkeringen. De huidige trend is naar een waarschijnlijk maatschappelijk onacceptabel laag niveau.

Van direct belang voor de problematiek van sponsorrisico's is dat is voorgesteld te komen tot een garantieregeling voor DB-programma's. Het voorgenomen Pension Protection Fund (PPF) voorziet in een brede privaat gefinancierde achtervang voor DB-regelingen van aangesloten (en dus premie betalende) ondernemingen (European Foundation, 2003).¹⁷ Getracht zal worden te leren van de negatieve ervaringen met de PBGC garanties in de VS. Met name wordt gepoogd 'moral hazard' problemen te voorkomen.

4.2. Duitsland

Duitsland kent bijzonder weinig kapitaaldekking. Traditioneel bestond het pensioensysteem voornamelijk uit een door de overheid geregelde PAYG-regeling. Voorzieningen op ondernemingsniveau zijn hieraan ondergeschikt, maar bestaan. Deze zijn in principe vrijwillig en bestaan veelal uit interne (ondernemings)financiering, zogenaamde boek-reserves, gedekt door een verplichte insolventieverzekering (de PSV, Pensions Sicherungs Verein).¹⁸ Het pensioenvermogen zelf is dan niet afgescheiden van de sponsorende onderneming, maar staat op de balans.

De nogal sterke afhankelijkheid van de overheid stelt de financierbaarheid van het stelsel zwaar op de proef. De 2001 Pension Reform was er dan ook op gericht deze afhankelijkheid te verminderen, ondermeer via het stimuleren van ondernemingspensioenfondsen op meer Nederlandse en/of Engelse leest, en ook persoonlijke faciliteiten.¹⁹ Hierbij is ook ruimte ingebouwd voor sectorale afspraken.

4.3. De Verenigde Staten

Het pensioensysteem in de Verenigde Staten is het sterkst opgeschoven in de richting van defined contribution (DC), toch nemen defined benefit (DB) arrangementen nog steeds een belangrijke plaats in. De toestand van deze DB-regelingen is echter problematisch. Volgens elke maatstaf is er sprake van een aanzienlijk tekort bij vele fondsen. Indirect betekent dit een groot risico voor de overheid aangezien de Pension Benefit Guarantee Corporation (PBGC) garant staat voor de uitkeringen, althans tot een bepaald minimum niveau. De voormalig chief economist van de PBGC schat het tekort op 350 miljard dollar (Ippolito, 2004).²⁰

De algemene inschatting is dat de achtervang via PBGC geleid heeft tot een massieve 'moral hazard', namelijk een houding bij veel werkgevers dat de kosten van DB-arrange-

menten kunnen worden afgewenteld op de overheid. De gebrekkige funding van de DB-regelingen is dan mogelijk ook geen verrassing.

Voor de Amerikaanse overheid is het probleem politiek lastig. Zolang de lasten en verplichtingen vooruitgeschoven worden hoeft er politiek niet afgerekend te worden. Het is dan ook niet echt verrassend dat de Amerikaanse overheid niet ingrijpt, en zelfs de mogelijkheden vergroot om de lasten vooruit te schuiven. Zo heeft de regering Bush afgelopen april de verplichte bijdragen aan pensioenfondsen nog verminderd door een hogere disconteringsvoet voor pensioenverplichtingen toe te staan (Economist, 2004a). Daarnaast kregen staal- en luchtvaartondernemingen een tweejarige speciale regeling waaronder zij maar ongeveer 20% van de vereiste bijdragen hoeven af te dragen aan het pensioenfonds (Beck, 2004).²¹

Tegelijkertijd is de houding in de VS – sterker nog dan elders – dat DB-arrangementen weinig toekomst meer hebben. De huidige directeur van de PBGC, Bradley Belt, ziet de DB-regelingen “on the endangered species list” verschijnen (Belt, 2004). De gebrekkige flexibiliteit van deze regelingen, de toenemende concurrentie en dynamiek, demografische veranderingen, en de dramatische rendementen in de afgelopen jaren zullen volgens Belt het bestaan van deze regelingen verder ondermijnen. Deze argumenten hebben enige overeenkomst met de fundamentele ontwikkelingen zoals gepresenteerd in paragraaf 3. Maar bedacht moet worden dat in de VS coördinatie tussen bedrijven (en op sectorniveau) veelal ontbreekt waardoor pensioenbreukproblemen zeer groot zijn, en deze regelingen voor werknemers aanzienlijke nadelen hebben met name bij het wisselen van baan. In wezen is sprake van DB-arrangementen in de meest basale puur ondernemingspecifieke vorm.

4.4. Evaluatie

Wat opvalt in de bespreking van Engeland, de VS en Duitsland is dat al deze landen een vorm van garantieregeling kennen (VS en Duitsland) of gaan invoeren (Engeland). Het niet kunnen nakomen van verplichtingen door een sponsor wordt dus schijnbaar gezien als een serieus probleem waarvoor een waarborg in de vorm van een garantieregeling wenselijk wordt geacht.

Een interessante vraag is waarom we in Nederland een dergelijke garantieregeling niet kennen. Een mogelijk antwoord is dat in Nederland op veel duidelijker wijze het fondsvermogen is veilig gesteld. Conform de recentelijk door de OECD gedefinieerde principes is er een volledige afscheiding van het fondsvermogen. Tegelijkertijd zijn er weliswaar betwiste, maar relatief strenge eisen ter voorkoming van onderdekking. Op dit laatste punt zijn er in de VS grote problemen: onderdekking van DB-regelingen is daar eerder regel dan uitzondering. In Engeland is dit probleem misschien iets minder, doch ook daar hebben zich situaties voorgedaan, deconfitures met name, die het vertrouwen in het pensioensysteem zwaar op de proef hebben gesteld. In Duitsland is de garantieregeling (PSV) van toepassing op pensioentoezeggingen die via de bedrijfsbalans lopen. Van een afscheiding van het fondsvermogen is in dat geval geen sprake. In wezen is er een extreem sponsorrisico. Met de garantieregeling kan dit dan worden afgewenteld op derden.

We mogen concluderen dat in Nederland via relatief krachtige regelgeving en toezicht alternatieve zekerheden zijn ingebouwd in het pensioensysteem. De vraag is of dit in alle gevallen voldoende is. In het bijzonder is het interessant om te filosoferen over de gevolgen die een deconfiture (met een mogelijke verwatering van pensioenaanspraken) zou hebben op ons pensioenstelsel. Zal dat ook leiden tot de roep om een garantiestelsel?

Een ander belangrijk verschilpunt tussen Nederland en deze groep landen is dat er in Nederland door sectorale afspraken en wetgeving veel “scherpe kantjes” zijn afgehaald van de normaliter grote pensioenbreuk-problemen bij DB-fondsen. Dit is een ander voorbeeld van de grotere coördinatie die in Nederland heeft plaatsgevonden. Of dit in voldoende mate bescherming biedt tegen de in Paragraaf 3 besproken fundamentele ontwikkelingen moet blijken. In ieder geval is het mijn inschatting dat het de groei van defined contribution-regelingen in Nederland vooralsnog heeft beperkt.

5. Inventarisatie en belang van sponsorrisico's

In deze paragraaf sta ik stil bij de sponsorrisico's zoals ervaren door Nederlandse ondernemingspensioenfondsen. De internationale ervaringen wijzen op niet onaanzienlijke risico's verbonden aan faillissement en betalingsonmacht in het algemeen bij de sponsorende onderneming. Hoewel het strengere Nederlandse wet- en regelgevende kader een duidelijker beperking legt op de consequenties van faillissementsrisico's (komend van de sponsorende onderneming) die pensioenfondsen in Nederland ervaren, blijft dit een type risico dat in ieder geval in potentie aanwezig is.²² In dit kader is het ook van belang dat het contract tussen pensioenfonds en sponsorende onderneming vaak een 'ontsnappingsclausule' bevat voor het geval de sponsor aanzienlijke financiële problemen ervaart. De sponsorende onderneming hoeft dan niet meer te storten in het pensioenfonds. De PSW biedt hiertoe expliciet de mogelijkheid. Deze wet geeft namelijk aan (Art. 2 lid 7, PSW) dat een werkgever zich de bevoegdheid kan voorbehouden om de premiebetaling te verminderen of te beëindigen, in het geval van ingrijpende wijzigingen van omstandigheden. Een negatieve doorwerking op het pensioenfonds is zeker ook niet uit te sluiten als men zich realiseert dat juist bij betalingsonmacht bij de sponsorende onderneming de waarschijnlijkheid van achterstallige verplichtingen van de sponsor aan het pensioenfonds groter zal zijn.

In deze paragraaf zal ik echter een veel breder scala aan sponsorrisico's bekijken. De vraag die centraal staat is welke risico's een ondernemingspensioenfonds loopt vanuit zijn exclusieve relatie met zijn sponsorende onderneming. Betalingsonmacht bij de sponsor is de ultieme manifestatie van deze risico's, echter er zijn een aanzienlijk aantal andere sponsorrisico's te identificeren die op zich geen faillissement inhouden van de sponsor maar wel degelijk financiële consequenties met zich meebrengen voor het pensioenfonds. Deze bredere interpretatie en opsomming van sponsorrisico's staat in deze paragraaf centraal.

Ik zal allereerst de verschillende sponsorrisico's inventariseren (paragraaf 5.1.). De governance kant van de sponsorrisico's wordt zoals aangegeven in de Introductie in principe buiten beschouwing gelaten.²³ Vervolgens relateer ik in paragraaf 5.2. de sponsorrisico's aan het in paragraaf 3.2 besproken contractuele perspectief. De vraag die hierbij centraal staat is in hoeverre de te identificeren sponsorrisico's contractueel beheersbaar zijn. In paragraaf 5.3. rapporteer ik de resultaten van de enquête over sponsorrisico's onder OPF kringleden. De resultaten moeten primair gezien worden als aandachtspunten voor pensioenfondsen. Vragen die hierbij centraal staan zijn: Hebben zij zich adequaat voorbereid op de sponsorrisico's waar ze mee geconfronteerd kunnen worden? En is er reden om het contract tussen sponsorende onderneming en pensioenfonds nader te specificeren?

5.1. Inventarisatie van sponsorrisico's

In Tabel 1 vermeld ik de belangrijkste te onderkennen sponsorrisico's.

22. Bij de twee grootste faillissementen van de afgelopen periode, DAF en Fokker, bleek het wettelijke systeem een goede beveiliging tegen het faillissementsrisico op te leveren. Dit systeem is nadien (in 2000) nog verder verbeterd door een verplichting op affinanciering. Desalniettemin kan een faillissement van de sponsor nog steeds een risico voor het pensioenfonds inhouden, bijvoorbeeld in het geval dat het fonds zich in een situatie van onderdekking bevindt.

23. Dit betekent dat de kwaliteit, deskundigheid en onafhankelijkheid van het bestuur van het pensioenfonds voorzover te interpreteren als een sponsorrisico niet in de beschouwing worden meegenomen. Merk overigens op dat veel van de nog te inventariseren financiële risico's hun oorsprong kunnen vinden in gebrekkige governance.

Te onderscheiden sponsorrisico's	Toelichting
1. Faillissementsrisico	Betalingsonmacht van de sponsor veroorzaakt door negatieve ontwikkelingen bij de sponsor
2. Financieringsrisico	Negatieve ontwikkeling bij het pensioenfonds dat zorgt voor (onoverkomelijk) financierings-probleem bij de sponsor
3. Beëindiging van de relatie met de sponsor	Meerdere oorzaken mogelijk: keuze van andere pensioenuitvoerder, vertrek uit Nederland van de sponsor, verschuiving van de core-business van de sponsor, etc.
4. Grote verandering in deelnemersbestand	Meerdere oorzaken mogelijk: sanering, fusie of overname, etc.
5. Risico's verbonden aan uitbesteding van activiteiten aan sponsor	Personeel, administratie, automatisering etc. bij sponsor
6. Investeren/beleggen in sponsor door pensioenfonds	Financiële afhankelijkheid in fondsvermogen
7. Belangenverstrengeling pensioenfonds en onderneming	Meerdere oorzaken mogelijk: gebruik van dezelfde adviseur, toeleverancier, etc.
8. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/ jurisprudentie	Veranderingen in regelgeving en wettelijk kader die met terugwerkende kracht tot grote verplichtingen leiden
9. HR risico's	Sponsor die tracht zonder adequate compensatie toezeggingen af te wentelen op pensioenfonds
10. Administratieve risico's	Fouten in aanleveren gegevens tussen sponsor en pensioenfonds waardoor achterstallige pensioens-lasten ontstaan

Tabel 1: Inventarisatie van sponsorrisico's

De meeste van de in Tabel 1 vermelde sponsorrisico's behoeven weinig toelichting. De eerste twee risico's zijn al nadrukkelijk besproken. Het faillissementsrisico van de sponsorende onderneming is een evident sponsorrisico. Hetzelfde kan worden gezegd van het financieringsrisico. Dit betreft een nadelige financiële ontwikkeling bij het pensioenfonds die moeilijk of niet kan worden opgevangen door de sponsorende onderneming. Dit kan met name zich voordoen als het pensioenfonds groot is ten opzichte van de sponsorende onderneming.

Het derde risico, beëindiging van de relatie door de sponsorende onderneming, is een ander discontinuïteitsrisico. Deze beëindiging kan verschillende oorzaken hebben. In de tabel wordt een aantal mogelijkheden aangegeven. Risico's kunnen ook voortkomen uit plotselinge grote wijzigingen in het deelnemersbestand (bijvoorbeeld door een fusie of afsplitsing). Dit is het vierde in Tabel 1 opgenomen risico. Het vijfde risico betreft risico's verbonden aan uitbesteding van activiteiten aan de sponsor. Dit kan bijvoorbeeld betreffen personele unies uit efficiëntie overwegingen, gezien de beperkte schaal van het pensioenfonds.

24. Een voor de handliggende vraag is of deze opsomming van sponsorrisico's uitputtend, en dus volledig is. Ongetwijfeld is het antwoord neen, maar de belangrijkste risico's zijn hiermee zeker in kaart gebracht. Het enige andere risico dat ik zou willen noemen is 'de leer van het gewekt vertrouwen'. Hoewel strikt genomen niet direct een sponsorrisico, mag het verwachtingspatroon van de (toekomstig) pensioengerechtigden niet onbesproken blijven. Hoewel de realiteit is dat er in principe zelfs geen sprake is van een nominaal gegarandeerde pensioentoezegging ligt het verwachtingspatroon heel anders. (Inter)generationele conflicten (en conflicten tussen premiebetalers en niet-premiebetalers) liggen dan ook op de loer. De stabiliteit van het stelsel en dus indirect de ondernemingspensioenfonds wordt hierdoor aangetast. Gedetailleerd wordt dit veroorzaakt door gebrek aan specificering in het contract tussen sponsorende onderneming en pensioenfonds.

Een zesde risico betreft het investeren dan wel beleggen in activa (zoals gebouwen in gebruik bij de sponsorende onderneming) of aandelen van de sponsor. Belangenverstrengeling is een ander risico (risico zeven). Dit risico is overigens enigszins verweven met de corporate governance problematiek. Een ander risico dat een volledig externe oorsprong heeft is de onvoorspelbaarheid in regelgeving en jurisprudentie (risico acht). Dit kan met terugwerkende kracht leiden tot verplichtingen. Overigens is dit risico strikt genomen een veel algemener risico dan alleen een sponsorrisico; de wijziging in regelgeving en jurisprudentie kan via de sponsorende onderneming een effect hebben maar ook direct aangrijpen op het pensioenfonds. Het overzicht van risico's wordt afgesloten met HR (human resource) risico's en administratieve risico's. De categorie HR-risico's betreft het afwentelen van toezeggingen aan werknemers bij de sponsorende onderneming op het pensioenfonds zonder dat sprake is van adequate compensatie. Onder administratieve risico's, het laatste en tiende sponsorrisico, versta ik de juistheid en volledigheid van de uitwisseling van informatie over het personeelsbestand tussen sponsor en pensioenfonds.²⁴

Een eerste vraag die ik beantwoord is in hoeverre deze risico's contractueel kunnen worden afgedekt.

5.2. Sponsorrisico's in een contractueel perspectief

De problematiek van sponsorrisico's raakt direct het in paragraaf 3.2. besproken toekomende contractuele perspectief. Tot op zekere hoogte kunnen sponsorrisico's namelijk contractueel worden 'geregeld' zodat voor het pensioenfonds het betreffende risico niet langer meer relevant is. Een extreem voorbeeld hiervan is het herverzekeren van faillissementsrisico van de sponsorende onderneming. Een ander voorbeeld is een sponsor die besluit een andere pensioenuitvoerder te kiezen. Wederom kan (in ieder geval theoretisch) precies worden vastgelegd hoe de verplichtingen die bestaan naar het bestaande pensioenfonds moeten worden nagekomen, en wel zodanig dat voor het bestaande pensioenfonds dit risico is afgedekt. In principe zijn er een drietal structurele manieren waarmee van te voren op sponsorrisico's kan worden geanticipeerd:

- i Het contract tussen sponsorende onderneming en pensioenfonds anticipeert op bepaalde sponsorrisico's en legt vast hoe er mee moet worden omgegaan. Dit mechanisme werkt niet altijd optimaal omdat contracten veelal niet volledig zijn. In het extreme geval van faillissement van de sponsor biedt het contract weinig houvast. Faillissement kenmerkt zich nu eenmaal door een situatie waar de sponsorende onderneming in wezen wegvalt en alle door haar afgesloten contracten op losse schroeven komen te staan. Het pensioenfonds moet daarom zelf op deze situatie zijn voorbereid. Wetgeving, in dit geval de faillissementswetgeving, moet in het uiterste geval uitkomst bieden.
- ii Het pensioenfonds (her)verzekert zich dusdanig dat een derde partij het risico draagt. De premie hiervoor is veelal prohibitief. Een door de overheid gefaciliteerd garantiestelsel, zoals in de VS, is in wezen ook een vorm van herverzekeren.
- iii Het pensioenstelsel kan zo worden ingericht dat sponsorrisico's worden geminimaliseerd. De vergaande Nederlandse wet- en regelgeving, en de bijbehorende

toezichtstructuur, zijn hiervan een voorbeeld. Ook vermindert een keuze voor DC in plaats van defined benefitregelingen veelal sponsorrisico's.²⁵

Ik beperk mij tot een bespreking van het eerste punt: namelijk, in hoeverre kunnen de verschillende risico's worden 'geregeld' in het contract tussen sponsor en pensioenfonds? Ik zal niet ingaan op de punten ii. en iii. waar sponsorrisico's of worden afgewenteld op derden (bijvoorbeeld door middel van een garantiestelsel), of door middel van al dan niet gewenste structurele wijzigingen in het pensioensysteem worden 'opgelost' (bijvoorbeeld de keuze van DC versus DB).²⁶ Deze punten zijn weliswaar interessant maar liggen toch wat ver verwijderd van de kern van deze studie die de relatie tussen sponsor en pensioenfonds centraal stelt.

Het is belangrijk om op te merken dat de belangrijkste sponsorrisico's voortkomen uit structurele wijzigingen in de positie van de sponsor. Twee situaties kunnen worden onderscheiden: geplande acties, bijvoorbeeld een vrijwillige fusie, en niet geplande acties, bijvoorbeeld een faillissement (aannemende dat het inderdaad niet gepland is...). Dit levert dus een tweedeling op die relevant is omdat geplande acties veelal makkelijker contracteerbaar zijn dan niet geplande acties. Een verschil is dan dat bij geplande acties er bijna per definitie ruimte is om deze acties te verbinden aan bepaalde eisen die de consequenties voor pensioenaanspraken en pensioenfonds neutraliseren. Daarnaast zal er ook veel eerder sprake zijn van continuïteit in de besluitvormingsstructuur van de onderneming.

Als we kijken naar de in Tabel 1 opgesomde sponsorrisico's dan zijn de eerste twee risico's (faillissement- en financieringsrisico) niet 'gepland', evenals de onvoorspelbaarheid in regelgeving en jurisprudentie, en administratieve risico's. De risico's 5, 6, 7 en 9 (uitbesteding aan sponsor, investeren/beleggen in de sponsorende onderneming, belangenverstrengeling en HR-risico's) lijken beheersbaar en een direct uitvloeisel van hoe pensioenfonds en sponsor de zaken met elkaar regelen. De risico's 3 en 4 (beëindiging relatie en (grote) verandering in deelnemersbestand) zijn veelal terug te voeren tot expliciete beslissingen en dus 'gepland'. Hierover moeten dan ook goede afspraken te maken zijn.

Deze karakterisering van de sponsorrisico's betekent dat een pensioenfonds dat zijn zaakjes echt goed voor elkaar heeft een viertal contractueel moeilijk te regelen echte risico's overhoudt, namelijk de faillissements- en financieringsrisico's, de onvoorspelbaarheid in regelgevingen en jurisprudentie, en de administratieve risico's. Deze laatste lijkt hierbij van een (veel) beperktere orde. Bovendien verwacht ik dat strikte toepassing van de Beleidsregels Uitbesteding van de PCK dit risico zullen doen verminderen. Het is daarom evident dat toch veel kan worden gedaan om deze 'moeilijke' risico's te beheersen. Maar deze risico's zullen hoe dan ook voor onzekerheid zorgen.

We leven niet in een ideale wereld, dus het valt te verwachten dat pensioenfondsen zich onvoldoende contractueel hebben kunnen beschermen tegen een aanzienlijk aantal van alle sponsorrisico's, dus niet alleen het viertal meer problematische risico's. De enquête moet hier nader licht op werpen.

5.3. Enquête over sponsorrisico's

Door het OPF is aan haar kringleden de in Appendix A (Tabel A-1) opgenomen vragenlijst toegestuurd. In totaal zijn een 40-tal formulieren terug ontvangen. Dit is voldoende voor een representatieve steekproef. De ontvangen formulieren zijn gelijk verdeeld over een drietal categorieën pensioenfondsen (klein, tot 90 mln belegd vermogen; middel, van 90 tot 450 mln belegd vermogen; en groot, boven de 450 mln belegd vermogen). Over de drie categorieën is sprake van grote consistentie in antwoorden. Voor die reden rapporteer ik in de hoofdttekst voornamelijk resultaten die over de drie categorieën zijn geaggregeerd. In Appendix A (zie Tabel A-2) zijn de volledige gegevens per categorie weergegeven.

De resultaten

In de enquête staan de tien sponsorrisico's centraal en wordt voor elk van de sponsorrisico's een viertal vragen gesteld. Deze betreffen de relevantie en waarschijnlijkheid van de risico's, de mate waarin het betreffende pensioenfonds denkt voorbereid te zijn op die risico's, en hoe dit pensioenfonds denkt over de voorbereiding van de sector als geheel. In Tabel 2 zijn de resultaten opgenomen.

Sponsorrisico's	A. Is het voor uw pensioenfonds relevant als het zich zou manifesteren?	B. Is het waarschijnlijk dat het zich manifesteert?	C. Is uw organisatie hier op voorbereid?	D. Is de sector in uw beleving hier op voorbereid?
1. Faillissementsrisico	3,8	1,7	2,6	2,2
2. Financieringsrisico	3,6	2,1	3	2,4
3. Beëindiging relatie met sponsor	4,1	1,8	2,6	2,3
4. Grote verandering in deelnemersbestand	3,8	2,8	3,4	2,7
5. Risico's verbonden aan uitbesteding van activiteiten aan sponsor	3,3	2,2	3	2,7
6. Investeren/beleggen in sponsor door pensioenfonds	2,5	1,3	2,9	2,9
7. Belangenverstengeling pensioenfonds en onderneming	3,1	3	3,3	2,9
8. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/ jurisprudentie	4,3	2,9	2,6	2,4
9. HR risico's	4	1,9	3,6	3
10. Administratieve risico's	3,7	2,1	3,6	3

Toelichting: Alle scores zijn op een schaal van 1 t/m 5 waarbij 1=volmondig neen, en 5=volmondig ja. De scores zijn gebaseerd op de enquête zoals opgenomen in Appendix A. De volledige scores uitgesplitst naar grootte van het pensioenfonds zijn opgenomen in Tabel A-2 (Appendix A).

Tabel 2: Resultaten van de enquête

De mogelijke scores lopen uiteen van 1 tot en met 5. Een score van 5 betekent volmondig ja, een score van 1 betekent volmondig neen. De resultaten in Tabel 2 laten een duidelijk beeld zien. Uit de scores blijkt dat men alle risico's als relevant ziet, en aan de verschillende risico's niet triviale waarschijnlijkheden toekent. De mate van voorbereiding op deze risico's wordt als bescheiden ingeschat waarbij men de voorbereiding van het eigen pensioenfonds iets hoger inschat dan de sector als geheel.

Er is wel sprake van aanzienlijke verschillen tussen de diverse risico's. Zo wordt het investerings- en beleggingsrisico in de sponsor gezien als het minst relevant, met een score van 2,5 voor relevantie als het zich voor zou doen, en een score van 1,3 voor de waarschijnlijkheid. Men is er overigens (toch) redelijk op voorbereid (score 2,9), en men schat de voorbereiding bij andere even hoog in (score 2,9). Onvoorspelbaarheid in regelgeving en jurisprudentie komt als het meest relevant naar voren, met ook een hoge waarschijnlijkheid van het zich gaan voordoen (scores 4,3, respectievelijk 2,9). De voorbereiding hierop is beperkt (scores 2,6 voor eigen pensioenfonds en 2,4 voor de sector).

Beoordeling voorbereiding ten opzichte van relevantie en waarschijnlijkheid

Tabel 2 biedt een duidelijk inzicht in de inschattingen die pensioenfonds hebben van de relevantie en de waarschijnlijkheid van de risico's, en ook de mate waarin men hierop is voorbereid. Wat ontbreekt echter is een toets op de afstemming tussen de mate van voorbereid zijn enerzijds en de relevantie en waarschijnlijkheid van het risico anderzijds. Dit is belangrijk omdat het voorbereid zijn op een buitengewoon relevant en waarschijnlijk risico een eis zou moeten zijn, terwijl voor minder relevante en waarschijnlijke risico's een afweging gemaakt zou kunnen worden. In Tabel 3 is een dergelijke totaalmaatstaf opgenomen, die ik genoemd heb de risico-score.

Sponsorrisico's	Risico-score
1. Faillissementsrisico	1,81
2. Financieringsrisico	1,91
3. Beëindiging relatie met sponsor	2,29
4. Grote verandering in deelnemersbestand	2,37
5. Risico's verbonden aan uitbesteding van activiteiten aan sponsor	1,84
6. Investeren/beleggen in sponsor door pensioenfonds	0,33
7. Belangenverstrengeling pensioenfonds en onderneming	2,16
8. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/ jurisprudentie	5,79
9. HR risico's	1,05
10. Administratieve risico's	1,16

Toelichting: De risico-score relateert de relevantie en waarschijnlijkheid van het betreffende risico aan de mate van voorbereiding van het pensioenfonds. Hoe hoger de score hoe slechter de voorbereiding in relatie tot de relevantie en waarschijnlijkheid van het risico. De score is als volgt bepaald: $\text{Risico-score} = [A - 1] \times [B - 1] \times \{[5/C] - 1\}$. Merk op dat nul (0) de best mogelijke score is. Deze wordt behaald als óf het risico geheel niet relevant is ($A=1$), óf het geheel onwaarschijnlijk is dat het risico zich zal manifesteren ($B=1$), óf het pensioenfonds optimaal is voorbereid ($C=5$).

Tabel 3: De (totaal) risico-score

27. Grosso modo gelden dezelfde resultaten als gebruik wordt gemaakt van kolom D in Tabel 2, namelijk de inschatting van pensioenfondsen over de voorbereiding van de sector op de verschillende risico's. Aangezien de inschattingen over de voorbereiding van de sector als geheel iets slechter zijn dan de inschattingen over het 'eigen' pensioenfonds komen alle risico-scores hoger uit. Twee scores zijn aanmerkelijk hoger, namelijk de score voor het 'financieringsrisico' en die van 'verandering in deelnemersbestand'. Voor wat betreft de 'top' risico-scores betekent dit dat het 'financieringsrisico' ook tot de in de tekst aangegeven meest zorgelijke groep gaat behoren.

De risico-score relateert de relevantie en waarschijnlijkheid van het betreffende risico aan de mate van voorbereiding van het pensioenfonds. Een hoge score wijst op een slechte voorbereiding in relatie tot de relevantie en waarschijnlijkheid van het risico. Hoe hoger de score hoe slechter dus het pensioenfonds scoort met dat betreffende risico. De best mogelijke score is nul. Ter illustratie, deze score kan op drie manieren worden verdiend: óf men is perfect voorbereid (score 5 in kolom C in Tabel 2), óf het risico is volstrekt niet relevant (score 1 in kolom A in Tabel 2), óf het risico is volstrekt onwaarschijnlijk (score 1 in kolom B in Tabel 2).

Het is niet verrassend dat ook hier 'onvoorspelbaarheid in regelgeving en jurisprudentie' als meest zorgelijke naar voren komt. Daarnaast hebben 'beëindiging relatie met sponsor', 'verandering in deelnemersbestand' en 'belangenverstrengeling' relatief hoge scores. Ook hier blijkt dat 'investeren/beleggen in sponsor' een lage, en dus goede score heeft.²⁷

Nadere interpretatie

Een belangrijke kwalificatie bij de gepresenteerde resultaten is dat deze de inschatting betreffen van de sector zelf. De ondervraagde pensioenfondsen kunnen gemeenschappelijk verkeerde inschattingen maken. Het blindstaren op de uitkomsten is dus niet per definitie goed. De relatief bescheiden inschatting van de mate van voorbereiding geeft wel aan dat men kritisch staat ten opzichte van de eigen organisatie. Het lijkt er niet op dat er sprake is van een 'collectieve zelfgenoegzaamheid'.

Ook is men niet geneigd het eigen functioneren veel hoger in te schatten dan dat van de sector als geheel. De verschillen in inschatting tussen de mate van eigen voorbereiding en die van de sector als geheel vind ik kleiner dan verwacht (vergelijk kolom C en D in Tabel 2). Daarnaast vind ik ook de verschillen tussen de inschattingen van de drie categorieën pensioenfondsen kleiner dan verwacht. Grote fondsen denken niet fundamenteel anders dan de kleinere pensioenfondsen (zie Tabel A-2 in Appendix A). Wel schatten de grote fondsen de voorbereiding van de sector op faillissementsrisico, financieringsrisico en beëindigingsrisico lager in.

Overigens moet de consistentie in uitkomsten tussen de categorieën niet worden geïnterpreteerd als algehele overeenstemming. Binnen de categorieën is er namelijk een redelijke mate van spreiding in de uitkomsten (zie Tabel A-2 in Appendix A: de getalletjes tussen haakjes betreffen de spreiding). Dit is ook wat men zou verwachten: niet alle pensioenfondsen hebben zich in gelijke mate voorbereid, noch zijn de risico's voor alle pensioenfondsen even relevant. Pensioenfondsen zullen zich dan ook op basis van een eigen inschatting van risico's en aanwezige voorbereiding moeten oriënteren op mogelijke gewenste maatregelen. Een hulpmiddel hierbij is de aan dit rapport toegevoegde lijst van indicatoren en instrumenten per sponsorrisico (zie Appendix B). Met de indicatoren kan de mate van aanwezigheid van het betreffende risico worden ingeschat. Het overzicht van instrumenten biedt mogelijk enig houvast bij het beheersen van de verschillende risico's.

6. Conclusies

Internationaal mogen sponsorrisico's zich op grote belangstelling verheugen. De negatieve consequenties van faillissementen en meer algemene problemen van betalingsonmacht op de pensioenvoorziening hebben het vraagstuk grote urgentie gegeven. Deze extreme faillissementsgerelateerde sponsorrisico's hebben zich echter voornamelijk in de VS en Engeland gemanifesteerd. Ons stelsel kent meer waarborgen mede door een strengere toezichtsstructuur en meer ingrijpende wet- en regelgeving. Dit betekent niet dat sponsorrisico's in Nederland niet van belang zijn. Integendeel, de enquête uitgevoerd voor dit onderzoek wijst er op dat pensioenfondsen het grote belang van sponsorrisico's bevestigen en onderkennen.

De belangrijkste conclusie is echter dat de sector zelf de mate van voorbereiding, cq. anticipatie, op deze risico's als bescheiden inschat. De beste sectorgemiddelde score voor voorbereiding ligt op een 3,0 uit een schaal van 1 tot een maximum van 5. Verbetering lijkt dan ook mogelijk. Als meest zorgelijke sponsorrisico's, althans in relatie tot de bestaande voorbereiding er op, kwamen naar voren 'onvoorspelbaarheid in regelgeving en jurisprudentie', 'grote verandering in deelnemersbestand', en 'beëindiging relatie met sponsor'. De andere sponsorrisico's (inclusief 'faillissementsrisico' en 'financieringsrisico') hebben een relatief betere voorbereiding ten opzichte van de relevantie en waarschijnlijkheid van die risico's.

Het is een positief teken dat de sector kritisch staat ten opzichte van zichzelf. Van zelfgenoegzaamheid is in deze enquête niets gebleken. Deze kritische houding zal zeker ook van nut zijn bij het anticiperen op fundamentele ontwikkelingen die de sector bedreigen. In paragraaf 3 is besproken dat de houdbaarheid van defined benefit-regelingen door verschillende ontwikkelingen onder druk staat, waaronder demografische verschuivingen (vergrijzing) en ontwikkelingen in het bedrijfsleven (bijvoorbeeld strengere accounting-richtlijnen). De verhouding tussen sponsorende onderneming en pensioenfonds zal hierdoor wijzigen. Met name zal dit leiden tot een toenemend contractueel perspectief met een verdergaande verzakelijking tussen sponsor en pensioenfonds. Heldere contractuele afspraken met ook een nauwere en duidelijkere specificering van hoe met risico's wordt omgegaan, en waar ze worden neergelegd, zullen aan belang gaan winnen. De uitdaging is om dit te realiseren zonder dat alle risico's bij pensioengerechtigden worden gelegd. Het onderkennen en beheersen van sponsorrisico's is hierbij een belangrijke stap.

Appendix A

Sponsorrisico's	Is het voor uw pensioenfonds relevant als het zich zou manifesteren?					Is het waarschijnlijk dat het zich manifesteert?					Is uw organisatie hier op voorbereid?					Is de sector in uw beleving hier op voorbereid?							
	Volmondig neen		Volmondig ja			Volmondig neen		Volmondig ja			Volmondig neen		Volmondig ja			Volmondig neen		Volmondig ja					
1. Faillissementsrisico (Betalingsonmacht bij sponsor door negatieve ontwikkeling bij sponsor)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
2. Financieringsrisico (Negatieve ontwikkeling bij pensioenfondsen dat zorgt voor (onoverkomelijk) financieringsprobleem bij sponsor)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
3. Beëindiging relatie met sponsor (Keuze andere pensioenuitvoerder, vertrek uit Nederland van sponsor, verschuiving core-business sponsor, etc.)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
4. Grote verandering in deel-nemersbestand (Bijv. door sanering, fusie of overname)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
5. Risico's verbonden aan uitbesteding van activiteiten aan sponsor (Personeel, administratie, automatisering etc.)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
6. Investeren/beleggen in sponsor door pensioenfonds (Financiële afhankelijkheid in fondsvermogen)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
7. Belangenverstrengeling pensioenfonds en onderneming (Bijv. gebruik dezelfde adviseur, toeleverancier)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
8. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/jurisprudentie (Veranderingen die met terugwerken de kracht tot grote verplichtingen leiden)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
9. HR risico's (Sponsor die tracht zonder adequate compensatie toeleggingen af te wenden op pensioenfonds)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
10. Administratieve risico's (Fouten in aanleveren gegevens tussen sponsor en pensioenfonds waardoor achterstallige pensioenlasten ontstaan)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5

Tabel A-1

Sponsorrisico's	Is het voor uw pensioenfonds relevant als het zich zou manifesteren?			Is het waarschijnlijk dat het zich manifesteert?			Is uw organisatie hier op voorbereid?			Is de sector in uw beleving hier op voorbereid?		
Grootte pensioenfonds	klein	middel	groot	klein	middel	groot	klein	middel	groot	klein	middel	groot
1. Faillissementsrisico	3,9(1,6)	3,6(1,5)	4(0,8)	1,6(1)	1,6(0,8)	1,9(0,6)	2,7(1,4)	2,9(1,1)	2,3(1)	2,6(0,9)	2,2(0,8)	1,9(0,8)
	Totaal: 3,8			Totaal: 1,7			Totaal 2,6			Totaal: 2,2		
2. Financieringsrisico	3,4(1,7)	3,5(1,5)	3,8(1,6)	2(1)	1,9(0,8)	2,3(0,9)	2,9(1,3)	3(0,9)	3,1(1,2)	2,7(0,9)	2,6(0,7)	2(0,6)
	Totaal: 3,6			Totaal: 2,1			Totaal: 3			Totaal: 2,4		
3. Beëindiging relatie met sponsor	4,3(1)	4,2(1,2)	3,8(1,6)	1,8(0,8)	1,8(0,6)	1,7(0,7)	2,7(0,9)	2,7(0,9)	2,3(1,1)	2,4(0,6)	2,7(0,8)	1,9(0,9)
	Totaal: 4,1			Totaal: 1,8			Totaal: 2,6			Totaal: 2,3		
4. Grote verandering in deelnemersbestand	3,8(1,2)	4(1)	3,6(1)	2,7(1,1)	3(1)	2,8(0,9)	3,6(1)	3,4(0,9)	3,3(0,9)	2,9(0,8)	2,9(0,7)	2,3(0,9)
	Totaal: 3,8			Totaal: 2,8			Totaal: 3,4			Totaal: 2,7		
5. Risico's uitbesteding van activiteiten aan sponsor	3,2(1,3)	3,3(1,4)	3,4(1)	2,6(1,5)	1,8(0,7)	2,2(0,8)	3,7(1,4)	2,6(1)	2,8(1)	3,1(0,9)	2,5(0,9)	2,6(1)
	Totaal: 3,3			Totaal: 2,2			Totaal: 3			Totaal: 2,7		
6. Investeren/beleggen in sponsor door pensioenfonds	3,1(1,5)	2,6(1,6)	1,9(1,1)	1,1(0,4)	1,4(0,9)	1,3(0,6)	3(1,4)	2,7(1,7)	3(1,5)	3,1(1)	2,8(1,2)	2,7(1,1)
	Totaal: 2,5			Totaal: 1,3			Totaal: 2,9			Totaal: 2,9		
7. Belangenverstrengeling pensioenfonds en onderneming	3(1,2)	3,1(1,1)	3,3(1)	2,9(1,3)	3,4(1)	2,3(0,7)	3,3(1,2)	3,1(1,1)	3,4(1,3)	2,9(0,9)	3(0,6)	2,8(1)
	Totaal: 3,1			Totaal: 3			Totaal: 3,3			Totaal: 2,9		
8. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/ jurisprudentie	4,5(0,5)	4,2(1,1)	4,3(0,7)	2,9(1,1)	2,9(1)	2,8(1,2)	2,3(1,1)	3(1,3)	2,6(1)	2,5(1)	2,3(0,8)	2,3(0,7)
	Totaal: 4,3			Totaal: 2,9			Totaal: 2,6			Totaal: 2,4		
9.HR risico's	4,2(1,1)	3,7(1,4)	4,1(1)	1,8(0,8)	1,8(0,9)	2,1(1)	3,5(1,3)	4,1(0,8)	3,3(1,1)	2,8(0,8)	3,3(0,5)	2,8(0,7)
	Totaal: 4			Totaal: 1,9			Totaal: 3,6			Totaal: 3		
10.Administratieve risico's	3,5(1,2)	3,8(0,8)	3,9(0,9)	2,2(1)	2,4(1,3)	1,8(0,7)	3,5(1,1)	3,8(1,2)	3,4(1,2)	3(0,7)	3,1(0,8)	2,8(0,6)
	Totaal: 3,7			Totaal: 2,1			Totaal: 3,6			Totaal: 3		

Tabel A-2 (scores op schaal 1-5; tussenhaakjes staat mate van spreiding, standaarddeviatie)

Appendix B:

Operationalisering sponsorrisico's

B-I. Risico's uit niet geplande (sponsor)acties

1. Faillissementsrisico's

Dit probleem speelt in principe alleen bij onderdekking. Problemen die te maken kunnen hebben met betalingsonmacht van de werkgever zijn:

- Niet betaalde premies (achterstanden worden wellicht ook niet altijd bij PVK gemeld)
- Financieringsachterstanden
 - 65-X etc
 - inhaalpremies buffertekort
- Vervallen van garanties van de sponsor
- Crediteuren-risico self investment
- Uitgaande waardeoverdracht risico's
 - Veel werknemers naar nieuwe baan
 - 4% risico t.o.v. marktwaarde voorzieningen
- Eenmalige stortingen voor faillissement

Indicatoren:

- Credit rating sponsor
- Positie in de life-cycle (oude versus nieuwe industrieën)
- Solvabiliteitsratio's
- Volatiliteit in winstgevendheid

Mogelijke instrumenten pensioenfonds:

- Voorfinanciering premie
- Voldoende buffers
- Achtergestelde leningen/bankgaranties
- Hypothecaire zekerheden
- Kredietverzekeringen
- Hedgen risico's op kapitaalmarkten (bijvoorbeeld put-opties op aandelen)
- Herzien beleggingsbeleid
- Advisering over aanpassing pensioentoezegging
- Niet beleggen in aandelen sponsor
- [Herverzekeren]

2. Financieringsrisico's

Dit betreft de onbalans tussen sponsor en pensioenfonds (groot fonds, kleine sponsor) waardoor bijvoorbeeld tegenvallende rendementen niet kunnen worden opgevangen door de sponsor. Mogelijke problemen zijn:

- Opzeggen financieringsovereenkomst
- Onbalans in opbrengsten pensioenfonds en onderneming

Indicatoren:

- Monitoren trends in rendement
- Trend in verhouding balanstotaal sponsor/pensioenfonds, cq. actieven/inactieven
- Financiële positie sponsor
- Sponsor wil bezuinigen op pensioenkosten

Mogelijke instrumenten pensioenfonds:

- Lange termijn overeenkomst
- Herzien financieringsovereenkomst
- Bepalingen in financieringsovereenkomsten dat (buffer)tekorten (ed.) moeten worden voldaan na beëindiging van de overeenkomst door de sponsor.

3. Administratieve risico's

Mogelijke problemen zijn:

- Fouten in personeelsadministratie
 - Nieuwe werknemers
 - Juistheid salarisgegevens
 - Part-time factoren
 - Leeftijden
 - Partner gegevens
 - Arbeidsongeschikten

Indicatoren zijn:

- Aan/afwezigheid kwaliteitsbewaking
- Personeelsverloop

Mogelijke instrumenten zijn:

- Kwaliteitscontrole gegevens
- Accountantsverklaring vragen op kwaliteit administratie sponsor
- SLA
- Eigen administratie opzetten
- Opnemen in de financieringsovereenkomst dat sponsor verantwoordelijk is

B-II. Risico's uit geplande sponsoracties

4. Beëindiging relatie met sponsor

Dit komt in drie vormen:

4a. Sponsor kiest andere pensioenuitvoerder

Keuzemogelijkheden zijn:

- Overstap naar verzekeraar
- Aansluiten bij bedrijfstakpensioenfonds
- Oprichten nieuw pensioenfonds

Risico-indicatoren:

- Ontevredenheid klanten
- Visie directie
- Dispensatie
 - Niet kunnen nakomen gelijkwaardigheid (bijvoorbeeld indexatie)
- Tendens tot uitbesteding in andere niet core activiteiten
- Fusie/overname

Mogelijke instrumenten pensioenfonds:

- Heldere afspraken bij beëindiging in financieringsovereenkomst
- Inbouwen evaluaties, betere inspraak

4b. Sponsor vertrekt uit Nederland of beëindigd activiteit

Indicatoren:

- Multinational
- Vestiging is fiscaal gedreven
- (Niet) langer concurrerende activiteit

Mogelijke instrumenten pensioenfonds:

- Heldere afspraken bij beëindiging financieringsovereenkomst
- Bij overeenkomst ook concern/moeder betrekken

4c. Verschuiving core business

Specifieke problemen zijn:

- Gaan vallen onder een bedrijfstak. Met terugwerkende kracht kan dit verplichtingen met zich meebrengen
- Fusies en overnames, en afsplitsingen, met consequenties bestand pensioengerechtigden

Indicatoren:

- Actief in M&A en divestitures
- Stabiliteit van activiteit

Mogelijke instrumenten:

- Goede afspraken maken met sponsor over voorwaarden collectieve reserveoverdrachten zowel inkomend als uitgaand
- Betrokkenheid bij interne M&A team van onderneming

5. Grote verandering in deelnemersbestand

Mogelijke problemen zijn:

- Plotselinge wijziging in samenstelling van het fonds
- Veelheid aan regelingen met niet verenigbare IT-eisen

Indicatoren zijn:

- Actief in M&A en divestitures
- Stabiliteit van activiteit

Mogelijke instrumenten zijn:

- Goede afspraken maken met sponsor over voorwaarden collectieve reserveoverdrachten zowel inkomend als uitgaand

6. HR risico's:

Specifieke problemen zijn:

- Extra toezeggingen aan individuele werknemers, cq. directieleden.
- Pensioenafspraken in sociaal plan bij afvloeiing.
- Pensioentoezegging volgt bedrijfstakfonds niet, cq. toezegging bedrijfstak wijzigt
- Vergrijzing personeelsbestand

Indicatoren:

- Moeilijk vervulbare functies bij sponsor
- Saneringen
- Dekkingsgraad vrijgesteld OPF/dekkingsgraad BPF
- Aanname stops nieuw personeel
- CAO ontwikkelingen
- Sponsor wil bezuinigen op pensioenkosten

Mogelijke instrumenten:

- Vergroten bewustzijn van pensioenkosten bij sponsor
- Opname van afspraken over kosten individuele toezegging in financieringsovereenkomst
- Rekening sturen aan sponsor....
- Premiebeleid

B-III. Overige sponsorrisico's

Naast de risico's die voortkomen uit al dan niet door de sponsor geplande acties, zijn er een aantal overige sponsorrisico's die direct verband houden met keuzes van het pensioenfonds of gedrag van partijen of onvoorspelbaarheid van overheid en/of wetgever.

7. Uitbesteden aan sponsor

Specifieke problemen zijn:

- Beleggingen (denk aan banken/verzekeraars)
- Administratie
- Personeel in dienst van de sponsor
- Huisvesting/automatisering
- probleem bijvoorbeeld, bij faillissement: geen toegang tot administratie

Indicatoren zijn:

- (Verplichte) winkelnering
- Te grote afhankelijkheid

Mogelijke instrumenten zijn:

- Uitbesteding contractueel regelen in service level agreement
- Uitbestedingsregels PVK toepassen
- Extra monitoring rapportages uitvoering
- Eigen deskundigheid opbouwen

8. Investeren/beleggen in sponsor

Specifieke probleemgebieden zijn:

- Gebouwen
- Leningen
- Aandelen in sponsor/concern
- Voorkennis /blackout periodes i.v.m. beursregels
- PR-risico's

Mogelijke indicatoren zijn:

- Geen beleid over self investment
- Verzoeken van sponsor
- % geïnvesteerd in de sponsor.
- Financiële positie sponsor

Mogelijke instrumenten zijn:

- Beleggingen spreiden
- Hanteren marktcondities en voorwaarden, cq. extern toetsen
- Monitoren financiële positie sponsor
- Zelfstandig beleid bepalen op investment.

9. Belangenverstrengeling

Mogelijke problemen zijn:

- Sponsor maakt gebruik van dezelfde (investment)bank/verzekeraar voor financiering
- Pensioenfonds en sponsor gebruiken dezelfde adviseur, cq. accountant
- Sponsor heeft substantiële klantbelangen bij toeleverancier pensioenfonds

Mogelijke indicatoren zijn:

- Beperkte ruimte voor concurrentiestelling
- Beperkte vrije keus voor beste aanbidding

Mogelijke instrumenten zijn:

- Afspraken met sponsor contractueel vastleggen
- Externe onafhankelijke toetsing marktconformiteit afspraken
- Zelf beleid bepalen

10. Onvoorspelbaarheid in regelgeving/jurisprudentie

Dit risico ligt buiten het bereik van sponsor en pensioenfonds maar kan aanzienlijke financiële consequenties voor het pensioenfonds met zich meebrengen (vergelijk positie oproepkrachten, wetgeving omtrent gelijke behandeling, verharding van indexatie-rechten, etc.). Dit is met name een sponsorrisico als met terugwerkende kracht regelingen verbeterd moeten worden en de rekening gestuurd moet worden naar de sponsor.

Referenties

Beck, R., 2004, *Corporate pension crisis till looming*, persbericht Associated Press, 24 augustus.

Belt, B. D., 2004, *Strengthening retirement security: the role of defined benefit plans*, presentatie voor de '6th Annual Conference of the Retirement Research Consortium', 13 augustus.

Boot, A.W.A., 2000, Pensioenen en verzekeringen: van dogmatiek naar transparantie, *ESB*, 12 mei, p. 388-391.

Boot, A.W.A., 2000, De noodzaak van transparantie, *ESB*, 21 april, p. 332-334.

Boot, A.W.A., 2003, Naar een houdbaar pensioenstelsel, *ESB*, 7 februari, p. 52-55.

Bovenberg, A.L., 2000, Hoe houden wij de pensioenpolder droog, *ESB*, 15 december, p. 1020-1022.

DWP, 2003, *Simplicity, security and choice: working and saving for retirement*, UK Department for Work and Pensions, ... document.

Economist, 2004a, *Pension pork*, 17 april, p. 73.

Economist, 2004b, Artikelen over pensioenen in Engeland: *The battle for the older voter*; en, *The elephant in the room*, 18 september, p. 45-47.

Economist, 2004c, *Harsh choices*, 16 oktober, 33-34.

European Foundation, 2003, *Occupational pension systems in Europe*, document opgesteld door de European Industrial Relations Observatory.

EU, 2003, *Gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad inzake toereikende en betaalbare pensioenen*, document 6527/2/03, Raad van de Europese Unie/Commissie van de Europese Gemeenschappen.

Ewijk, C. van, en M. van de Ven, 2002, Pensioenvermogen vanuit macro-economisch perspectief, in: *De rol van het vermogen in de economie*, Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde.

Financieel Dagblad, 2004, *PCM plaatst pensioenfondsen buiten de deur*, 11 oktober.

Frijns, J.M.G., 2003, Gemeenschappelijk eigendom als basis voor een duurzaam pensioenstelsel, *Congres Special Fiducie*, april.

Ippolito, R.A., 2004, How to reduce the cost of federal pension insurance? *Policy Analysis*, 523, 24 augustus, 2004.

Johnston, D. J., 2004, *Financing retirement: private pensions policy challenges*, OECD, juni.

Kremers, J.J.M. en J. Flikweert, 1998, Oudedagsvoorzieningen tussen keuze en collectief, *ESB*, 15 mei, p. 392-397.

New York Times, 2004, *US Airways asks to skip pension payment*, 14 september, p. C14.

Nyfer, 2000, *Marktwerking in de pensioensfeer: een recept met bijwerkingen*, onderzoeksrapport.

Nyfer, 2003, *Ramen en deuren open: Een frisse wind door het pensioengebouw*, onderzoeksrapport.

PBGC, 2004, *PBGC calls for pension protections: actions of US Airways and UAL underscore need for fix*, persbericht, 14 september.

Pensions Commission ('The Turner Report'), 2004, *Pensions: challenges and choices, the first report of the Pensions Commission*, UK overheidscommissie, oktober.

Ponds, E.H.M., 2003, Fair pensioen voor jong en oud, *ESB*, 24 januari, p. 28-31.

SER, 2001, *De positie van pensioenfondsen in de PSW*, Den Haag.

Stevens, L.G.M., 1999, *Pensioen in de loonsfeer*, Fiscale Brochures, FED-Kluwer, Deventer.

SZW, 2003, *Ontwerp-hoofddijnen voor de regeling van financiële toezicht op pensioenfondsen in de Pensioenwet*, Den Haag, 2003.

SZW, 2004a, *Wetsvoorstel Wijziging PSW inzake herverzekeringsplicht*, Den Haag, persbericht 04/034, 3 september.

SZW, 2004b, *Ontwerphoofddijnen voor de regeling van het financiële toezicht op pensioenfondsen in de Pensioenwet*, document.

USA Today, 2004, *US Airways: Workers should not count on pension*, 8 oktober, p. 8B.

Weiland, A., 2004, *DB trustees face dilemma over deficits*, IPE nieuwsbericht, 11 oktober.



Arnoud W.A. Boot Biografie

Universiteit van Amsterdam, Faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie
Roetersstraat 11, 1018 WB Amsterdam
Tel.: 020-525 4162/4272, Fax: 020-525 5318, e-mail: A.W.A.Boot@uva.nl

Arnoud Boot is hoogleraar Corporate Finance en Financiële Markten aan de Universiteit van Amsterdam, en directeur van het interfacultaire Amsterdam Center for Law & Economics. Hij is tevens adviseur van de Riksbank (Centrale Bank van Zweden) en plv. Kroonlid van de Sociaal Economische Raad.

Naast zijn wetenschappelijk werk is Arnoud Boot actief als adviseur, spreker en columnist. Zo heeft hij de afgelopen jaren geadviseerd over corporate governance- en eigendomsvraagstukken, de financiële structuur van ondernemingen, de regelgeving voor de financiële sector, en over strategische vraagstukken betreffende de positionering van financiële instellingen. Voor deze vraagstukken heeft hij ook het Amsterdam Center for Corporate Finance opgericht, een “think tank” met als doel de bevordering van de interactie tussen theorie en praktijk.

Professor Boot heeft verschillende verbintenissen met buitenlandse universiteiten. Zo is hij Research Fellow van het Centre for Economic Policy Research (CEPR) in Londen en van het Davidson Institute van de University of Michigan. Voorheen was hij verbonden aan de J.L. Kellogg Graduate School of Management van Northwestern University in Chicago.