

**Datum : 5 november 2008**

**Onderwerp : Fase II van de API: een achtergrondnotitie**

---

## **1. Inleiding: gefaseerde invoering van de API**

Op het gebied van pensioenvoorzieningen doet zich de nodige dynamiek voor. Voor een deel betreft het ontwikkelingen op de internationale markt voor pensioenvoorzieningen. De Europese pensioenmarkt valt te beschrijven als een groeimarkt, hetgeen in beginsel kansen met zich meebrengt voor Nederland en de partijen in de Nederlandse pensioensector. Er zal naar verwachting sprake zijn van een toenemende vraag naar de administratieve uitvoering van pensioenregelingen, het beheer van pensioenkapitaal, en het verzekeren van de gerelateerde pensioenrisico's.

In het binnenland zijn met name kleine ondernemingspensioenfondsen op zoek naar samenwerking. De individuele ondernemingspensioenfondsen zijn niet altijd in staat om het hoofd te bieden aan de eisen die worden gesteld aan de uitvoering van pensioenregelingen<sup>1</sup>. Ook dit brengt de nodige dynamiek met zich mee.

In het licht van deze ontwikkelingen hebben de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Financiën bij brief van 21 december 2007 een hoofdlijnennotitie inzake de introductie van een Algemene Pensioeninstelling (API) aan de Tweede Kamer aangeboden<sup>2</sup>. In de betreffende notitie is aangegeven dat wordt beoogd kansen te pakken op de markt, maar ook om aan de wensen van ondernemingspensioenfondsen tegemoet te komen. Tegelijkertijd wenst het kabinet het huidige stelsel niet in gevaar te brengen<sup>3</sup>.

Kern van de hoofdlijnennotitie is dat het in beginsel denkbaar is het Financieel Toetsingskader voor pensioenfondsen (FTK) toe te passen op een API, terwijl er geen sprake hoeft te zijn van zware eisen ten aanzien van de governance<sup>4</sup>. Vanwege de complexiteit van deze materie is - zoals aangegeven in een Algemeen Overleg met de Tweede Kamer op 12 maart 2008 - gekozen voor een gefaseerde aanpak.

In de eerste fase komt er een API die premieovereenkomsten kan uitvoeren. In het geval van dergelijke overeenkomsten wordt een premie toegezegd. Er wordt daarom wel gesproken van defined contribution (DC). Er worden in dit geval geen toezeggingen ten aanzien van de uitkeringen gedaan. Van sturingsinstrumenten (die bedoeld zijn om de (nominale) toezeggingen veilig te stellen) is dan ook geen sprake. Het vraagstuk ten aanzien van het financiële toezicht is daarmee beduidend minder complex. Voor deze fase wordt momenteel de premiepensioeninstelling (PPI) ontwikkeld.

---

<sup>1</sup> Zie de publicatie "Kosten en baten van Ondernemingspensioenfondsen" van Opf en PriceWaterhouseCoopers, van 8 november 2007.

<sup>2</sup> Zie Kamerstukken II 2007-2008, 30 413, nr. 106.

<sup>3</sup> Zie ook de achtergrondnotitie behorende bij Kamerstukken II 2006-2007, 30 413, nr. 93.

<sup>4</sup> Hier wordt onder governance het geheel aan maatregelen met betrekking tot het bestuur, de bestuurssamenstelling, de medezeggenschap, de deelnemersraad en de principes voor een goed pensioenfondsbestuur. Het gaat met andere woorden om governance in de brede zin van het woord.

Een concept wetsvoorstel is ook ter consultatie aan diverse belanghebbende organisaties gestuurd. Naar aanleiding van de reacties wordt het wetsvoorstel op dit moment verder verbeterd. Naar verwachting zal het wetsvoorstel op korte termijn voor advies aan de Raad van State kunnen worden voorgelegd.

De tweede fase bestaat eruit dat na zal worden gegaan in hoeverre het mogelijk is om via aanpassingen in de Pensioenwet (PW) de samenwerking tussen ondernemingspensioen-fondsen (opf'en) mogelijk te maken. Voor zover het ondernemingspensioenfondsen betreft die uitsluitend premieovereenkomsten uitvoeren, biedt de eerder genoemde PPI een extra uitvoeringsmogelijkheid. In de laatste fase zal worden bekeken op welke wijze een API kan worden geïntroduceerd die ook defined benefit regelingen (DB) uit kan voeren.

In deze notitie wordt ingegaan op de tweede fase. In paragraaf 2 wordt ingegaan op de problematiek van de kleine opf'en. In paragraaf 3 wordt ingegaan op de wettelijke beperkingen die er zijn voor de samenvoeging van opf'en. Een voorstel om de opf'en tegemoet te treden wordt in paragraaf 4 gepresenteerd. In paragraaf 5 wordt ten slotte ingegaan op de praktische uitwerking.

## 2. De problematiek van de kleine opf'en

Het afgelopen decennium voltrok zich een gestage afname van het aantal opf'en. Waren er ultimo 1998 nog 938 onder toezicht staande opf'en, ultimo 2007 is dat aantal gedaald tot 597<sup>5</sup>. Een afname van ruim een derde (36%).

Jaar	Aantal
1998	938
1999	904
2000	877
2001	843
2002	804
2003	753
2004	714
2005	676
2006	643
2007	597

Aan deze afname lijkt nog geen einde te zijn gekomen. DNB heeft hierover aangegeven dat circa 100 opf'en in enig stadium van liquidatie verkeren, terwijl nog eens 50 opf'en een voornemen tot liquidatie hebben<sup>6</sup>. De daling van het aantal opf'en - zoals weergegeven in het staatje hiernaast - hangt voor een deel samen met consolidatie van de betreffende bedrijven waarbij de betrokken pensioenfondsen in elkaar opgaan<sup>7</sup>. Met name bij kleine opf'en spelen echter ook de toegenomen bestuurlijke last en de kosten een rol in de overweging om tot liquidatie over te gaan.

De nadere eisen inzake de transparantie en de (pension fund) governance in de PW hebben deze trend versterkt. Teneinde de bestuurlijke last te beperken en om schaalvoordelen te realiseren, leeft bij opf'en de wens om samen te werken. Bij samenwerking kan in eerste instantie worden gedacht aan assetpooling, maar ook aan het gezamenlijk organiseren van kennis en deskundigheid. Dat kan bijvoorbeeld in een bestuursbureau dat de besturen van verschillende opf'en kan adviseren of via personele unies op bestuursniveau. Een en ander kan gerealiseerd worden binnen de grenzen van de huidige wetgeving.

<sup>5</sup> De gegevens zijn ontleend aan het "Register" op de Website van De Nederlandsche Bank d.d. 7-10-2008.

<sup>6</sup> DNB Pensioenmiddag 13 september 2007; ontleend aan de publicatie "Kosten en baten van Ondernemingspensioenfondsen" van OPF en PriceWaterhouseCoopers, 8 november 2007.

<sup>7</sup> Zie het Jaarverslag van De Nederlandsche Bank 2007, pagina 80.

Dergelijke vormen van samenwerking bieden echter geen oplossing voor een specifiek knelpunt waar de opf'en voor staan. Het gaat dan om de eisen die met betrekking tot het samenhangende geheel van bestuur, medezeggenschap en pension fund governance aan binnenlandse pensioenfondsen worden gesteld. Probleem waar sommige opf'en mee worden geconfronteerd is het bemensen van de vereiste organen (bestuur, deelnemersraad en verantwoordingsorgaan) met het daarvoor vereiste niveau van kennis en deskundigheid. Met betrekking tot het invullen van het intern toezicht wordt door deze fondsen ook gewezen op de relatief hoge kosten die dat met zich mee brengt. De problemen die deze opf'en ondervinden, leiden tot de wens om een (ondernemings)pensioenfonds mogelijk te maken dat actief is voor meerdere ondernemingen, hier voor het gemak aangeduid als het "multi-opf". Gegeven de hier omschreven ontwikkelingen, heeft de uitwerking van deze mogelijkheid de nodige urgentie voor de betreffende opf'en.

### 3. Wettelijke knelpunten voor het samengaan van opf'en

De wens van de opf'en is om ondanks de toenemende eisen en kosten voort te blijven bestaan zodat de pensioenregeling toch "voor en door" de werkgever en werknemers uitgevoerd kan blijven worden. Dit wordt ook wel aangeduid als de "look & feel" van het huidige pensioenfonds. Belangrijk element daarbij is dat sprake blijft van een paritair bestuur.

Het feit dat ondernemingen hun pensioenovereenkomst willen onderbrengen bij een multi-opf, hoeft niet te betekenen dat zij gezamenlijk één en dezelfde regeling willen hebben. Integendeel, de betreffende ondernemingen zullen in het algemeen de eigenheid van hun regeling juist willen behouden en de solidariteit beperken tot de eigen regeling(en). Het multi-opf zou dus in staat moeten zijn meerdere *afzonderlijke* regelingen voor de betreffende ondernemingen uit te voeren. De huidige pensioenwetgeving belemmert dit echter.

#### 3.1 Wettelijke knelpunten: de domeinafbakening

De huidige wetgeving maakt het samenvoegen van opf'en onmogelijk, tenzij de bijdragende ondernemingen tot een groep van ondernemingen behoren zoals bedoeld in het BW<sup>8</sup>. In de Pensioenwet (PW) is immers een domeinafbakening voor opf'en opgenomen. Deze domeinafbakening - die vervat is in de wettelijke definitie van het opf<sup>9</sup> - vormt een onderdeel van de taakafbakening. De taakafbakening is tot stand gekomen in overleg tussen de StvdA, de pensioenkoepels en het Verbond van Verzekeraars<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Zie de wettelijk definitie van het opf, weergegeven in de volgende voetnoot.

<sup>9</sup> De definitie luidt: "Een pensioenfonds verbonden aan een onderneming of aan een groep van ondernemingen zoals bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek".

<sup>10</sup> Hiervoor is in 1998 het Overleg Taakafbakening ingesteld door de Stichting van de Arbeid en de drie organisaties van pensioenuitvoerders (de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen, de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen en het Verbond van Verzekeraars). Op 30 november 1998 heeft de Stichting een concreet advies gegeven over een nadere taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars, getiteld *Hoofddlijnen voor een nader regeling van de taakafbakening tussen pensioenfondsen en verzekeraars*, verschenen op 30 november 1998, publicatienummer 7/98. Het initiatief van sociale partners en de pensioenuitvoerders heeft uiteindelijk geleid tot de *Regeling van de Minister van Financiën en de*

De domeinafbakening regelt dat ondernemingspensioenfondsen uitsluitend actief mogen zijn voor één of meer regelingen van één en dezelfde onderneming (of een groep van ondernemingen)<sup>11</sup>. Deze afbakening is ook van toepassing bij grensoverschrijdende activiteiten van pensioenfondsen. Om verdergaande samenwerking of samenvoeging van opf<sup>en</sup> mogelijk te maken zal dus de domeinafbakening moeten worden aangepast. Dat betekent dat er wijzigingen zouden worden aangebracht in de taakafbakening. Gezien de ontstaansgeschiedenis van deze taakafbakening ligt het voor de hand om over een dergelijke aanpassing in overleg te treden met de betrokken partijen.

Voor de goede orde zij opgemerkt dat niet wordt overwogen om de domeinafbakening voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen (bpf) aan te passen. De figuur van het verplichtgestelde bpf veronderstelt immers juist dat er een afgebakend domein is: de bedrijfstak. Ook deze afbakening is vervat in de wettelijke definitie van het bpf<sup>12</sup>.

Naast de domeinafbakening omvat de taakafbakening de productafbakening. De productafbakening ziet erop dat pensioenfondsen zich uitsluitend bezig houden met activiteiten die direct gerelateerd zijn aan de pensioenovereenkomst, en dat daarbij afdoende sprake is van solidariteit<sup>13</sup>. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt dat de productafbakening (conform de huidige taakafbakening) voor alle fondsen gehandhaafd blijft.

### **3.2 Wettelijke knelpunten: de eis van één financieel geheel**

Zou uitsluitend de domeinafbakening worden losgelaten, dan stuiten de opf<sup>en</sup> die samen willen gaan nog op de eis uit artikel 123 PW. Op grond van dit artikel vormt het gehele fonds een financieel geheel. Dat neemt overigens niet weg dat binnen een pensioenfonds om administratieve redenen gebruik kan worden gemaakt van bepaalde (boekhoudkundige) afbakeningen. Zo kan bijvoorbeeld een afbakening gehanteerd worden teneinde de premies of de indexatie vast te stellen voor de verschillende regelingen. De eis van één financieel geheel betekent echter dat het niet mogelijk is voor een regeling tot vermindering van rechten over te gaan zolang het totale vermogen van het fonds nog voldoende is. Er is in dat geval dus sprake van kruissubsidiëring tussen de verschillende regelingen die het fonds uitvoert.

Zoals aangegeven, zullen ondernemingen de solidariteit willen beperken tot de eigen regeling(en). Worden meerdere regelingen van verschillende ondernemingen bij één fonds ondergebracht, dan zou de eis van één financieel geheel ertoe leiden dat de mate van solidariteit mede wordt bepaald door de keus voor dat ene fonds en dus niet beperkt kan blijven tot de eigen regeling(en). De eis van één

---

*Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 december 2000, houdende nadere afbakening van de taken van pensioenfondsen, Staatscourant 2000, nr 249.*

<sup>11</sup> Zonder onderlinge band tussen ondernemingen kan een ondernemingspensioenfonds niet werkzaam zijn ten behoeve van meer dan één onderneming.

<sup>12</sup> Voor bpf<sup>en</sup> luidt de definitie: “Een pensioenfonds ten behoeve van ene of meer bedrijfstakken of delen van een bedrijfstak”.

<sup>13</sup> Het dient te gaan om een product dat voortvloeit uit de arbeidsrelatie en dat het ouderdomsrisico, het nabestaandenrisico of het arbeidsongeschiktheidsrisico kan betreffen; kortom “pensioen” in de zin van de Pensioenwet (PW). Daarbij dienen de aangeboden pensioenproducten te voldoen aan één of meer solidariteitscriteria (afhankelijk van het aangeboden product).

financieel geheel zou dan bij sterk uiteenlopende dekkingsgraden leiden tot grote (en door de betrokken ondernemingen niet beoogde) herverdelingseffecten tussen pensioenregelingen.

Om een multi-opf praktisch mogelijk te maken - zonder aanvullende eisen te stellen ten aanzien van de solidariteit c.q. de omvang van de solidariteitskring - zou de eis van één financieel geheel moeten worden losgelaten voor het multi-opf. Dat betekent dat het in beginsel mogelijk moet worden gemaakt om binnen een multi-opf de vermogens van verschillende regelingen financieel te scheiden (ook wel aangeduid als “ringfencing”). Daarbij zal het financieel toetsingskader voor pensioenfondsen (FTK) worden toegepast op de financieel te onderscheiden delen (zie verder paragraaf 5.1).

#### **4. Een voorstel op hoofdlijnen**

Het voorstel is dat een (ondernemings)pensioenfonds voor meerdere ondernemingen werkt, zonder dat er sprake is van een onderlinge band tussen de betreffende ondernemingen: het multi-opf. Hiertoe zullen zowel de eis van één financieel geheel als de domeinafbakening voor opf'en worden aangepast. Op deze wijze wordt het mogelijk om binnen een multi-opf voor meerdere ondernemingen de bijbehorende pensioenregelingen financieel afgescheiden uit te voeren.

Deze aanpak brengt geen enkele wijziging in het feit dat sociale partners het domein (de collectiviteit) waarvoor de regeling geldt en de mate van solidariteit (binnen de collectiviteit) bepalen. Dat hangt samen met het arbeidsvoorwaardelijke karakter van tweede pijler pensioenen. Daarbij past ook dat binnen het multi-opf de regelingen van één en dezelfde bijdragende onderneming wél een financieel geheel vormen. Het betreft immers de arbeidsvoorwaarde van een en dezelfde werkgever. Overigens dient - juist vanwege de extra solidariteit die ermee gepaard gaat - de eis van één financieel geheel voor verplichtgestelde fondsen in stand te blijven. De solidariteit en de daarmee samenhangende doorsneepremie zijn immers essentieel voor de verenigbaarheid van het instrument van de verplichtstelling met Europese regels.

De aanpassing van de domeinafbakening maakt het mogelijk bestaande opf'en samen te voegen. Samenvoeging van opf'en kan op verschillende manieren worden bereikt. Zo kan worden gedacht aan juridische fusie tussen twee pensioenfondsen, of liquidatie van een pensioenfonds nadat de door het fonds uitgevoerde pensioenregelingen zijn ondergebracht bij een ander pensioenfonds. Het besluit samen te gaan, moet bij de betrokken opf'en uiteraard plaatsvinden binnen de randvoorwaarden die voor een dergelijk besluit van toepassing zijn op grond van de wettelijke regelingen inzake de (pension fund) governance. Dat betekent bijvoorbeeld dat als er een deelnemersraad is, deze in de gelegenheid moet worden gesteld hierover te adviseren (artikel 111 PW). Dit voorstel brengt met zich mee dat ook ondernemingen die geen eigen opf hebben, hun regeling(en) kunnen onderbrengen bij een multi-opf.

#### *Verwatering van de zeggenschap.....*

Deze aanpak doet geen afbreuk aan het wezen van het pensioenfonds, namelijk dat de sociale partners die betrokken zijn bij de totstandkoming van een pensioenregeling de verantwoordelijkheid hebben voor de uitvoering van die regeling. Het bestuur van een multi-opf dient dan ook paritair te zijn samengesteld.

Dat neemt echter niet weg dat de voorgestelde aanpak een zekere verwatering van de zeggenschap tot gevolg zal hebben. Bij het huidige opf heeft het paritaire bestuur immers de zeggenschap over de regeling(en) van de eigen bijdragende onderneming. Bij het multi-opf heeft het paritaire bestuur de zeggenschap over de regelingen van verschillende bijdragende ondernemingen. Dat zal er toe leiden dat het aantal bijdragende ondernemingen waarvoor een multi-opf actief kan én wil zijn, beperkt zal blijven.

*.....maar het paritaire bestuur blijft voor het geheel verantwoordelijk*

Ten aanzien van het paritaire bestuur blijft gelden dat het bestuur in zijn totaliteit verantwoordelijk is. Dat wil zeggen dat ook de besluiten over de regelingen met afgescheiden vermogens door het *gehele* bestuur genomen moeten worden. Het bestuur van het multi-opf zal verantwoordelijk zijn voor de inzet van de sturingsinstrumenten per financieel afgescheiden geheel. Het bestuur zal bij de inzet van de sturingsinstrumenten ook per financieel geheel rekening moeten houden met de belangen van de werkgever, de werknemers en de gepensioneerden. Omdat het bestuur paritair samengesteld blijft, mag worden aangenomen dat het die belangenafweging kan maken. Verder dient het bestuur uiteraard te handelen conform de uitvoeringsovereenkomsten.

Een en ander laat onverlet dat partijen met elkaar kunnen afspreken dat in kleiner bestuursverband bijvoorbeeld de voorstellen voor de indexatiebesluiten per afgescheiden vermogen worden voorbereid. Daarnaast is het uiteraard mogelijk dat ondernemingen afspraken maken over de verdeling van de zeggenschap. Zo kan in de statuten worden bepaald dat het bestuur bestaat uit vertegenwoordigers vanuit alle bijdragende ondernemingen. Men kan echter ook afstand doen van directe zeggenschap en tegelijkertijd bepaalde zaken vastleggen in de uitvoeringsovereenkomst.

*Eisen ten aanzien van de governance blijven gehandhaafd*

In dit kader is het van belang dat naast de paritaire samenstelling ook de overige eisen aan de governance – zoals die nu gelden voor het opf - gehandhaafd blijven voor het multi-opf. Ook het multi-opf zal dus een verantwoordingsorgaan en intern toezicht dienen te hebben, terwijl ook de regels ten aanzien van de medezeggenschap van kracht blijven. Het is echter niet de bedoeling om in de wetgeving de samenstelling van de diverse organen nader te specificeren. Zo nodig zullen de betreffende PW-artikelen uiteraard in technisch zin worden aangepast om deze benadering werkbaar te maken. In het algemeen gesteld, zal het multi-opf in de statuten moeten vaststellen op welke wijze de verschillende organen zullen worden bemenst en op welke wijze de verschillende ondernemingen al dan niet in deze organen worden vertegenwoordigd.

Op deze aanpak wordt echter één uitzondering gemaakt. Het voorstel is om wel eisen te stellen aan de samenstelling van de deelnemersraad. Medezeggenschap van belanghebbenden is van groot belang voor hun betrokkenheid bij hun eigen pensioenregeling. De deelnemersraad biedt daarbij deelnemers en gepensioneerden de kans om rechtstreeks medezeggenschap uit te oefenen ten aanzien van hun eigen regeling. Het kan niet zo zijn dat de keuze voor een multi-opf er toe zou leiden dat de medezeggenschap bij de eigen regeling wordt ontnomen, ondanks de aanwezigheid van een deelnemersraad bij het multi-opf. Daar komt bij dat gepensioneerden ook niet langs andere weg betrokken kunnen zijn bij de inhoud van de regeling; dit in tegenstelling tot de werknemers die deze mogelijkheid wel hebben via de betrokken vakbeweging. Daarom wordt voorgesteld voor te

schrijven dat als een multi-opf voor meerdere ondernemingen regelingen uitvoert, elke onderneming door minimaal een vertegenwoordiging uit iedere geleding wordt vertegenwoordigd in de deelnemersraad. Dat laat verder onverlet dat het multi-opf ook zou kunnen kiezen voor vertegenwoordiging van gepensioneerden in het bestuur.

## **5. De praktische uitwerking van het multi-opf**

De toezichthouder zal erop toezien dat het bestuur zijn verantwoordelijkheid kan waarmaken. Daarbij is het relevant op te merken dat het feit dat het bestuur volledig verantwoordelijk blijft, in de praktijk een natuurlijke bovengrens zal stellen aan het aantal uit te voeren financieel afgescheiden regelingen. De vraag is of het nodig is deze (natuurlijke) begrenzing op andere wijze(n) te waarborgen.

Dat zou bijvoorbeeld kunnen door nadere eisen te stellen aan de gevraagde deskundigheid voor het besturen van een multi-opf. De leidende gedachte daarbij is dat het besturen van verschillende financieel afgescheiden regelingen meer vergt dan het besturen van een financieel geheel.

Verder zou gedacht kunnen worden aan het stellen van nadere eisen aan de inrichting en bemensing van de diverse governance-organen, en dan met name ten aanzien van het bestuur en het verantwoordingsorgaan. Door voor deze organen nadere eisen te stellen ten aanzien van de vertegenwoordiging vanuit de verschillende bijdragende ondernemingen, zou de omvang van deze organen toenemen met het aantal bijdragende ondernemingen. Teneinde te voorkomen dat het geheel een onwerkbaar omvang krijgt, zal het aantal bijdragende ondernemingen dan vanzelf beperkt blijven.

Tot slot zou bij wet een minimale omvang van een afgescheiden geheel kunnen worden vastgesteld. Indien een financieel geheel onder deze norm uitkomt, moet het betreffende financiële geheel worden herverzekerd.

### **5.1 Het loslaten van de eis van één financieel geheel en het financieel toezicht**

Uitgangspunt wordt de mogelijkheid tot ringfencing. In concreto wordt het een multi-opf toegestaan regelingen per bijdragende onderneming te ringfencen. Ondernemingen kunnen echter binnen een multi-opf ook vrijwillig kiezen voor één financieel geheel, en dus voor onderlinge solidariteit. Dat betekent wel dat een onderneming die nu met meerdere fondsen werkt, bij het samenvoegen van die opf en in een multi-opf, worden geconfronteerd met de eis van een financieel geheel en dus met meer onderlinge solidariteit. De bijdragende onderneming is immers dezelfde. Voorgesteld wordt deze consequentie te accepteren, zodat een eenduidige aanpak op dit punt mogelijk blijft.

Uitgaande van (per onderneming) financieel afgescheiden regelingen, dient het FTK in beginsel te worden toegepast op elk financiële geheel zoals dat gevormd wordt door de regelingen van iedere afzonderlijke bijdragende onderneming. Dat betekent bijvoorbeeld dat in geval van een buffertekort bij een financieel afgescheiden geheel er voor dát geheel een herstelplan zal moeten worden opgesteld, waardoor uiterlijk na 15 jaar aan de eis ten aanzien van het vereist eigen vermogen wordt

voldaan en binnen maximaal 3 jaar aan de eis ten aanzien van het *minimaal* vereist eigen vermogen wordt voldaan<sup>14</sup>. Het pensioenfondsbestuur blijft ook voor dergelijke zaken het aanspreekpunt.

In het uiterste geval kunnen binnen een financieel geheel de reeds opgebouwde rechten van de betreffende regeling(en) worden gekort. De overige afgescheiden gehelen worden daardoor echter niet geraakt. Doordat er binnen een afgescheiden geheel tot afstempeling kan worden overgegaan als de omstandigheden daartoe dwingen, zal het betreffende pensioenfonds als zodanig dus niet in de financiële problemen komen.

Wat de financiële verslaglegging betreft, zal in de jaarverslaglegging inzicht moeten worden verschaft in de financiële situatie van ieder afzonderlijk afgescheiden financieel geheel (nog los van een eventuele consolidatie van de financiële gegevens).

## 5.2 Grensoverschrijdende activiteiten

De hierboven geschetste aanpak kan ook interessant zijn voor multinationals met verschillende ondernemingen in diverse lidstaten. Ook de multinational kan immers binnen een multi-opf financieel afgescheiden regelingen uitvoeren. Buitenlandse partijen zullen echter niet altijd vertrouwd zijn met de figuur van het Nederlandse opf en de daaraan verbonden eisen ten aanzien van de governance in den brede, te weten de paritaire bestuurssamenstelling, de medezeggenschap en de pension fund governance. Het onderbrengen van alle regelingen bij een Nederlands opf is dan ook zeker geen vanzelfsprekendheid.

Daarbij is relevant dat momenteel de implementatie van de principes voor pfg wordt geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie worden in november verwacht. Dan kan ook gezien worden in hoeverre het mogelijk is de pfg te stroomlijnen. Dat zou een bijdrage kunnen leveren aan de aantrekkelijkheid van het Nederlandse opf als vehikel voor een mogelijke pan-Europese aanpak bij multinationals.

In verband met grensoverschrijdende activiteiten is het verder zinvol te wijzen op artikel 212 van de Pensioenwet. Dit artikel biedt DNB - indien er grensoverschrijdende activiteiten worden uitgevoerd - de mogelijkheid om ontheffing te verlenen van de regelgeving inzake het paritaire bestuur (artikel 99), de medezeggenschap van gepensioneerden (artikel 100 en 101) en de instelling van de deelnemersraad (110). Op deze wijze kan dus een grensoverschrijdend multi-opf / vehikel worden gecreëerd dat ten aanzien van de governance meer flexibel kan worden ingevuld. Daarbij kan dan ook rekening worden gehouden met de gebruikelijke vormgeving van de governance in de betreffende lidstaat of lidstaten.




---

<sup>14</sup> Indien het een buitenlandse regeling betreft, dient binnen 1 jaar aan de eis ten aanzien van het minimaal vereist eigen vermogen te worden voldaan.