

AethiQs.

Remain Relevant!



Handreiking

Liquidatie en collectieve waardeoverdracht



Inhoudsopgave

Voorwoord: de deelnemer staat centraal	4
Fase 1: Voorbereidingsfase. Wat zijn de bewegingen die ons als bestuur doen bewegen?	6
Fase 2: Inrichtings- en onderzoeksfase	8
Fase 3: Selectiefase	11
Fase 4: Transitiefase	13
Fase 5: Liquidatiefase	19
Fase 6: Bestuurlijke archiveringsfase	20
Fase 7: Evaluatiefase	21
Afsluiting	22

Voorwoord: de deelnemer staat centraal

Vanuit deze gedachte en opdracht handelen besturen van pensioenfondsen. Wij zien dat het thema toekomstbestendigheid de afgelopen jaren steeds prominenter een rol is gaan spelen. Dit komt door een aantal essentiële thema's:

- 1. Ontwikkelingen in de cost of compliance en uitvoering**
Hoger wordende kosten voor toezicht en uitvoering door wet- en regelgeving.
- 2. Ontwikkelingen in bestuurlijke capaciteit en bestuursmodellen**
Bestuurlijke opvolging binnen de achterban en vereiste deskundigheid.
- 3. Ontwikkelingen in technologie**
Impact van technologie op het bedienen van de deelnemer en adoptie van complexiteit in de systemen van pensioenregelingen.
- 4. Ontwikkelingen bij uitvoerders**
Welke uitvoerders / administrateurs zijn toekomstbestendig?
- 5. Ontwikkelingen in uitbestedingsvisie (make or buy)**
Van eigen naar uitbestede bestuursondersteuning/-bureaus of omgekeerd en van consumerend besturen naar leidende visie op uitbesteding.

De centrale vraag die besturen bezighoudt is: zijn wij als fonds toekomstbestendig?

Al deze ontwikkelingen maken dat het aantal fondsen sterk aan het dalen is of dat fondsen hun strategie aanpassen en hun verplichtstelling uitbreiden.

In dit document geven wij de fondsen een handreiking, die door een of meerdere van de vijf hierboven aangehaalde ontwikkelingen, het beter voor hun deelnemers vinden om te liquideren en een collectieve waardeoverdracht uit te voeren.

Deze handreiking geeft een goed beeld van de stappen die uitgevoerd moeten worden op basis van jarenlange ervaring in transities en liquidaties. Tegelijkertijd hechten wij waarde aan de eigengereidheid van een fonds, de visie van het bestuur en vooral het bestuurlijke proces, waardoor processen en stappen in tijd en prioriteit kunnen verschillen.

In onze visie bestaat het proces tot liquidatie en collectieve waardeoverdracht uit zeven essentiële stappen. Deze zeven stappen zijn per stap uitgewerkt in de volgende hoofdstukken.

Mocht u na het lezen van deze handreiking vragen hebben? Vertel het ons, wij luisteren naar uw verhaal.

Wat is uw stappenplan voor toekomstbestendigheid?

Rekening houdend met de centrale vraag over toekomstbestendigheid is er een aantal scenario's.

? Wat is uw route als fonds?



Fase 1: Voorbereidingsfase.

Wat zijn de bewegingen die ons als bestuur doen bewegen?

Is ons fonds toekomstbestendig, is de centrale vraag aan de bestuurstaafel. Wat is hierop uw antwoord? Welke facetten neemt u dan mee in de beeldvorming, oordeelsvorming om vervolgens tot besluitvorming te komen.

Pensioenland in beweging

Het pensioenland is al jaren in beweging. Echter de complexiteit waarmee het nu in beweging komt is nieuw en multidimensionaal:

1. Wet- en regelgeving in beweging. Er is intensiever beweging op het vlak van (Europese) wet- en regelgeving, waardoor de kosten van compliance en uitvoering sterk aan het toenemen zijn. Dit betreft zowel beweging aan de kant van vermogensbeheerders als ook de uitvoerders.
2. Besturen in beweging. Er is behoefte aan opvolging in vele besturen. Door een toegenomen tijdsinvestering en vereiste deskundigheid in besturen en het veranderen van bestuursmodellen is nieuw leiderschap nodig aan de bestuurstaafel.
3. Technologie in beweging. Fondsen en uitvoerders zijn van oudsher traditionele organisaties die (te) weinig tijd en geld hebben geïnvesteerd in innovatie. Innovatie die nodig is door veranderende eisen in wetgeving, deelnemerswensen en positioneringsvraagstukken van fondsen en uitvoerders.
4. Uitvoerders in beweging. Uitvoerders kiezen hun klanten (fondsen) en sluiten andere hierdoor uit. Er zijn uitvoerders wiens klantenbestand voor een materieel deel bestaat uit kleine en middelgrote fondsen, waarvan wij zien dat juist deze fondsen aan het nadenken zijn over de centrale vraag uit deze handreiking.
5. Uitbesteding in beweging. Door alle vier hierboven beschreven ontwikkelingen zien wij ook dat steeds meer en meer fondsen een eigen bestuursbureau organiseren. Minder afhankelijkheid van uitbestede partijen en uitvoerders. Deze ontwikkeling zal in onze visie sterk doorzetten.

Al deze vijf thema's zijn onderdeel van een toekomstvisie. Als op een of meerdere van deze vragen en thema's niet meebewogen kan of gaat worden, dan zal de stap naar een liquidatie en collectieve waardeoverdracht dichterbij komen.

Van inzicht naar overzicht

Om een integer bestuurlijk proces te doorlopen, waarbij de beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming besproken worden, organiseren besturen strategiesessies. Dit is een goed startpunt. Wij zien echter in de praktijk dat het echte gesprek niet altijd op tafel komt. Door gebrek aan inzichten. Inzicht in de hierboven beschreven bewegingen. Essentieel is om op basis van een zogenaamd basisscenario dit gesprek te voeren.

Vaak is er geen overzicht van hoe het fonds er nu echt voor staat. Vanuit alle beleidsstukken zijn alle dossiers wel een keer de revue gepasseerd in uw bestuurlijke cyclus. En wat is de samenhang? Hoe raken alle beschreven vijf thema's uw fonds? Wat is het effect op uw deelnemer? Een vaak gehoorde zin aan de bestuurstaafel is 'wij weten het wel'. De vraag is dan oprecht: weet u het zeker of wilt u het zeker weten? Als u een stap maakt naar een liquidatie en collectieve waardeoverdracht, dan is de volgende vraag: Hoe gaat u dit organiseren? Uw strategie is nu duidelijk maar welke structuur past hier dan bij?

De volgende fase is de inrichtings- en onderzoeksfase.



Fase 2: Inrichtings- en onderzoeksfase

Om een succesvolle strategie te realiseren is een structuur nodig die executie geeft aan uw strategie.

Hierbij dient u zich bewust te zijn van een zogenaamde bestaande en nieuwe situatie. In de praktijk ook wel run en change genoemd. Run is het besturen van het fonds zoals het nu is. Change is het fonds voorbereiden op een nieuwe situatie. Uiteraard worden alle besluiten genomen in het bestuur en er is vaak een aparte projectgroep die zich bezighoudt met de inrichtings- en onderzoeksfase en de fasen hierna.

De eerste activiteit in de inrichtings- en onderzoeksfase is de besluitvorming van de opdrachtgever(s) tot een **projectstructuur** (niet limitatief):

1. Komt er een stuurgroep en/of projectgroep/werkgroep(en) en wie komen daarin?
2. Wat is het mandaat van deze stuurgroep/projectgroep/werkgroep(en)?
3. Wie zijn de belangrijkste stakeholders en hoe worden die betrokken en/of geïnformeerd?
4. Welke 'stake' willen of moeten de opdrachtgevers hebben in het project?
5. Wie wordt als trekker gezien en wie vindt zich een trekker van dit project?
6. Welke beelden bestaan er over en weer, bij het pensioenfonds en bij sociale partners/ beroepspensioenvereniging?
7. Wat is een redelijke en realistische planning om rekening mee te houden?

Daarna zal er een **analyse** worden uitgevoerd waaraan een oplossingsrichting zou moeten voldoen om de deelnemer te kunnen blijven voorzien van een goed pensioen. Ook al kan dit niet meer via het eigen fonds.

Wat is daarbij nu echt belangrijk en zijn er eventueel zelfs zogeheten 'knock-out' criteria voor partijen die onze verantwoordelijkheid kunnen overnemen voor de deelnemer? Criteria die een rol kunnen spelen zijn: toekomstbestendigheid (IT en uitvoeringsorganisatie), kosteneffectiviteit, datakwaliteit, invloed van sociale partners/beroepspensioenvereniging op de pensioenregeling en/of -uitvoering, pensioenresultaat, dekkingsgraad, trackrecord van het pensioenfonds op gebied van uitvoering, beleggingen maar ook op gebied van transitie, de collectieve waardeoverdracht kan plaatsvinden per eerste van komend jaar of het jaar erop, geen korting bij de overgang, (culturele) fit met de sector etc. Evenwichtige belangenafweging speelt hierbij een grote rol. In deze fase wordt ook een zo breed mogelijk spectrum aan oplossingsrichtingen (globaal) getoetst aan criteria en

randvoorwaarden. Daarbij wordt ook gekeken naar de specifieke oplossingen en proposities die andere pensioenfondsen of andere aanbieders (hierna: pensioenuitvoerders) aanbieden.

Welke pensioenuitvoerders staan open voor aansluiting en passen bij de werkingssfeer van uw pensioenfonds? Moet de huidige pensioenregeling (op onderdelen) aangepast worden? Kan uw pensioenfonds bij deze pensioenuitvoerders meeliften op de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel?

Kortom: wat zijn de eisen, wensen, voorwaarden, verwachtingen en behoeften van de stakeholders ten aanzien van de toekomstige uitvoering?

Uit deze analyse zal vervolgens een toekomstbestendig alternatief naar voren komen welke het beste past bij de wensen en eisen van de stakeholders van uw pensioenfonds gezien onder andere:

- De missie en visie;
- De risicobereidheid;
- De financiële uitgangssituatie;
- De pensioentoezegging;
- Het kostenniveau;
- Sectorale belangen van uw pensioenfonds.

Welke pensioenuitvoerders sluiten als samenwerkingspartner het beste aan bij bovengenoemde eisen en wensen? Met potentiële kandidaten kunnen/zullen gesprekken worden gevoerd over de mogelijkheden (en onmogelijkheden) voor aansluiting van uw pensioenfonds bij deze pensioenuitvoerders. Het doel van deze fase is uiteindelijk het **selecteren van een beperkt aantal partijen** bij wie ten behoeve van de selectiefase dan een Request for proposal (RFP)/offertevoorzeker zal worden uitgevraagd.

Fase 3: Selectiefase

Welke pensioenuitvoerders komen op de long list en welke pensioenuitvoerders komen uiteindelijk op de short list en waarom? Voorafgaand aan het selecteren van deze partijen zal een verdere verdieping in de criteria moeten leiden tot een definitieve set aan kwalitatieve en kwantitatieve selectiecriteria waarlangs een geschikte samenwerkingspartij wordt getoetst. Deskresearch dan wel een Request for information (RFI)/informatie uitvraag kan onderdeel zijn van het terugbrengen van 10-15 mogelijke kandidaat-pensioenuitvoerders naar het gewenste aantal van 4-5 kandidaat pensioenuitvoerders.

Resultaat:

- Het opleveren van een onderzoeksrapport met daarin de analyse van de best passende oplossing voor uw pensioenfonds en sociale partners/beroepspensioenvereniging en de pensioenuitvoerders die daarbij de voorkeur genieten om te worden benaderd voor het uitbrengen van een RFP/offerteverzoek.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Als bestuur dient u ervoor te waken dat er geen sprake is van een zogenaamde ‘dubbele snelheid’ binnen het bestuur. Indien u kiest voor een projectgroep die de werkzaamheden uitvoert en voorbereidt, dan zullen vele details in de projectgroep besproken worden. Dit in tegenstelling tot het bespreken van een voorgenomen besluit in het bestuur. Bestuurlijk zult u altijd alle bestuurlijke gremia en overige fondsorganen mee moeten nemen in de stappen, gevraagd en ongevraagd.

De volgende fase is de selectiefase.

In deze fase staat het opstellen van een **RFP/offerteverzoek** centraal en afstemming met uw sociale partners/beroepspensioenvereniging. Uw aanpak zou er in onze visie op gebaseerd moeten zijn de geselecteerde partijen (eerst) telefonisch te informeren over de RFP en later (in de volgende stap), door middel van een brief met informatie over de opzet en het tijdsplan van het RFP-proces en een vragenlijst te voorzien. Dit met als doel om hen te vragen een offerte toe te sturen. Daarbij is het nodig dat u de geselecteerde partijen de benodigde informatie van uw pensioenfonds toestuurt zodat zij een gedegen offerte kunnen maken.

Bij de uitvraag dient onder meer speciale aandacht geschonken te worden aan de wensen/criteria van uw pensioenfonds en sociale partners/beroepspensioenvereniging zoals deze in de inrichtings- en onderzoeksfase zijn vastgesteld. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld de wens om de opgebouwde aanspraken/rechten en de toekomstige opbouw bij één pensioenuitvoerder onder te brengen per een bepaalde datum.

Na het versturen van de RFP en het beantwoorden van vragen van geselecteerde partijen, is het van belang de ontvangen **offertes te analyseren** en een opstelling te maken van een vergelijking van de verschillende offertes ten opzichte van de huidige situatie. Er bestaat een mogelijkheid dat er nog een aanvullende uitvraag kan plaatsvinden om tot een verdere ‘trechtering’ van samenwerkingspartners te komen. Ook zullen er gesprekken met de pensioenuitvoerders en eventueel hun bestuurders plaatsvinden; waar mogelijk kan ook gedacht worden aan het bezoeken van de bij de pensioenuitvoerders aangesloten uitvoeringsorganisaties zoals de administrateur en/of vermogensbeheerders.

De projectgroep zal het proces voorbereiden naar de **besluitvorming** zodat uw fonds tijdig over kan gaan naar pensioenuitvoerder X op de beoogde datum en tijdig tot besluitvorming kan overgaan om het vervolgtraject van de collectieve waardeoverdracht en liquidatie op te starten. Onderdeel van dit traject zijn ook de (eind)gesprekken (onderhandelingen) met de beoogde pensioenuitvoerder, een toelichting aan de stakeholders van uw pensioenfonds, de begeleiding van de uitvoering van een eigenrisicobeoordeling (ERB) en het begeleiden van de uitvoering van de kwantitatieve en kwalitatieve onderbouwing van de evenwichtige belangenafweging. Dit zijn allemaal onderdelen die onder andere bij de besluitvorming aanwezig dienen te zijn.

Fase 4: Transitiefase

Het doel van de selectiefase is het **selecteren** van de pensioenuitvoerder waar vanaf een bepaalde datum de opgebouwde aanspraken naar overgebracht zijn. Er kan én mag geen enkele ruis of onduidelijkheid (meer) zitten in de vergeleken voorstellen en alle aangesloten stakeholders kunnen zich vinden in de overgang naar pensioenuitvoerder X.

Resultaat:

- Het opleveren van een adviesnotitie/besluitvormingsdocument met de onderbouwing van het selectieprocesproces en de uiteindelijke keuze voor pensioenuitvoerder X. De adviesnotitie c.q. het besluitvormingsdocument kan ook als naslagwerk dienen voor eventuele bestuursbesluiten en als informatie- en verantwoordingsdocument richting diverse stakeholders (waaronder het Verantwoordingsorgaan, de Raad van Toezicht, De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM)). Deze voorbereiding wordt geheel gedaan door de projectgroep.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Het bestuur dient countervailing power te realiseren en inzichtelijk te hebben of er sprake is van een gedegen bestuurlijk proces en of alle wensen én eisen vanuit het bestuur en sociale partners/beroepspensioenvereniging ook echt zijn meegenomen.
- Sociale partners/beroepspensioenvereniging bepalen de ‘materiële inhoud’ van de pensioenregelingen, het pensioenfonds is de uitvoerder daarvan. Werkgevers, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden zijn in het bestuur van het fonds vertegenwoordigd. Het bestuur is wettelijk verplicht tot een evenwichtige belangenafweging. Daarop is zowel intern als extern toezicht. Dat blijft onverminderd van toepassing bij het onderbrengen van de pensioenregelingen bij een nieuwe pensioenuitvoerder en de mogelijke overdracht van de pensioenen naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

De volgende fase is de transitiefase.

Nadat u besloten heeft te liquideren en de opgebouwde aanspraken en rechten door middel van een collectieve waardeoverdracht naar pensioenuitvoerder X over te dragen wacht uw pensioenfonds nog een **intensief transitietraject**. De executie van dit besluit vatten wij samen onder de noemer transitie management.

In onze visie heeft het goed verlopen van een transitie de volgende succesfactoren:

- Een zorgvuldige afstemming met uw sociale partners/beroepspensioenvereniging, zeker in relatie tot het door hen onderbrengen van de nieuwe opbouw vanaf de overdrachtsdatum;
- Een zorgvuldige afstemming tussen de vertegenwoordigers en adviseurs van uw fonds en pensioenuitvoerder X;
- Een zorgvuldige afstemming tussen uw pensioenadministrateur en de pensioenadministrateur van pensioenuitvoerder X;
- Een zorgvuldige afstemming tussen uw vermogensbeheerder en de vermogensbeheerder van pensioenuitvoerder X;
- Een zorgvuldige afstemming tussen het bestuur van uw fonds, Verantwoordingsorgaan (VO) en Raad van Toezicht (RvT) van uw fonds enerzijds en het bestuur, Verantwoordingsorgaan en Raad van Toezicht van pensioenuitvoerder X, in geval pensioenuitvoerder X een pensioenfonds is. Dan wel een gesprek tussen het bestuur van beide partijen bij een ander type pensioenuitvoerder;
- Een zorgvuldige afstemming met DNB en AFM om het verzoek tot liquidatie en collectieve waardeoverdracht met bijbehorende documentatie van uw pensioenfonds tijdig en volledig bij DNB en AFM in te dienen.
- Een zorgvuldige afstemming met de belastingdienst in geval van mogelijke effecten voor (een groep van) deelnemers, indien er bijvoorbeeld een eenmalige extra indexatie van opgebouwde aanspraken gewenst is. Dit zou het geval kunnen zijn indien de dekkingsgraden (te) veel verschillen.
- Indien een verplichtstelling van toepassing is: Een zorgvuldige afstemming met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SzW) om de intrekking van de verplichtstelling van uw pensioenfonds en de uitbreiding van de verplichtstelling bij pensioenuitvoerder X met bijbehorende documentatie tijdig en volledig bij SzW in te dienen.

Fase 4a: Transitietraject besluitvorming collectieve waardeoverdracht, liquidatie en melding DNB

- Door de projectgroep zal uitvoering gegeven worden via algeheel projectmanagement uit hoofde van het transitietraject nadat de keuze is gemaakt voor aansluiting bij pensioenuitvoerder X. Onder het projectmanagement verstaan wij mede het coördineren van het volledig, juist en tijdig uitvoeren van de werkzaamheden uit hoofde van het transitietraject zoals deze zijn vastgelegd in het op te stellen Plan van **Aanpak Liquidatie** van uw pensioenfonds.
 - Het beoordelen en afstemmen en waar nodig (mede) opstellen van het **Projectplan Transitie** van uw pensioenfonds naar pensioenuitvoerder X. In de praktijk zien wij dat in eerste aanleg de focus ligt op het uitwerken en opleveren van juridische (vraag)stukken en het opstellen van beleidsstukken ter voorbereiding op de voorgenomen besluitvorming over collectieve waardeoverdracht van uw pensioenfonds naar pensioenuitvoerder X en de liquidatie van uw pensioenfonds.
 - Het operationaliseren van (uitvoerings)issues rondom het transitietraject, waaronder:
 - o Het (mede) opstellen of beoordelen en afstemmen adviesaanvraag Verantwoordingsorgaan inzake voorgenomen liquidatie en voorgenomen collectieve waardeoverdracht;
 - o Het (mede) opstellen of beoordelen en afstemmen goedkeuringsaanvraag Raad van Toezicht inzake voorgenomen liquidatie en voorgenomen collectieve waardeoverdracht;
 - o Het beoordelen en afstemmen van de uitkomsten van het (positief) advies van Verantwoordingsorgaan;
 - o Het beoordelen en afstemmen van de uitkomsten van de goedkeurende verklaring van Raad van Toezicht;
 - o Het beoordelen en afstemmen van de uitkomsten uit de Due diligence pensioenadministratie en de Due diligence vermogensbeheer van pensioenuitvoerder X;
 - o Het beoordelen, afstemmen en waar nodig (mede) opstellen van de benodigde documenten uit hoofde van de collectieve waardeoverdracht, het een en ander ook ter beoordeling en toetsing door en besluitvorming bij DNB en AFM. Voorbeelden van deze documenten zijn o.a.:
 - Intentieovereenkomst collectieve waardeoverdracht;
 - Overeenkomst collectieve waardeoverdracht en vrijwaring;
 - Vrijwaringsovereenkomst;
 - Verwerkersovereenkomst;
- Self-assessment van uw pensioenfonds;
 - Evenwichtige belangenafweging (met kwalitatieve en kwantitatieve/cijfermatige onderbouwing van de CWO);
 - Nieuw pensioenreglement ingaande per datum overdracht (primair aan sociale partners/beroepspensioenvereniging, meenemen in communicatie!);
 - Beëindigingsovereenkomst uitvoeringsovereenkomst;
 - Check statuten, ABTN, KvK inschrijving van uw pensioenfonds;
 - (Voorgenomen) Bestuursbesluit en notulen bestuursvergadering liquidatie van uw pensioenfonds;
 - Brief DNB-melding liquidatie en collectieve waardeoverdracht;
 - Eigen Risico Beoordeling (ERB);
 - Risk Self Assessment (RSA) van de transitie en fall back proces van uw pensioenfonds;
 - Verkorte balansopstelling;
 - Contractregister, opzegging overeenkomsten;
 - Beëindigingsovereenkomst met pensioenadministrateur van uw pensioenfonds;
 - Melding liquidatie bij Kamer van Koophandel (KvK);
 - Communicatie uiting naar betrokkenen van het fonds over voorgenomen liquidatie en collectieve waardeoverdracht;
 - Indien een verplichtstelling van toepassing is: Verzoek intrekking verplichtstelling van uw pensioenfonds
- o Het (mede) verzorgen van de digitale melding liquidatie en collectieve waardeoverdracht van uw pensioenfonds bij DNB en het (mede) beantwoorden van vragen van DNB over de melding CWO en liquidatie;
 - o Het beoordelen, afstemmen en waar nodig (mede) opstellen van de aan het projectplan onderliggende deelplannen zoals:
 - Het transitieplan administratie. In het transitieplan administratie moet invulling worden gegeven aan de uitwerking en verantwoordelijkheden van de overdracht van de pensioenaanspraken en de administratie van (de pensioenadministrateur van) uw pensioenfonds naar (de pensioenadministrateur van) pensioenuitvoerder X. Een geruisloze datamigratie is essentieel voor een goede start bij pensioenuitvoerder X.
 - Het transitieplan vermogensbeheer. In het transitieplan vermogensbeheer moet invulling worden gegeven aan de uitwerking en verantwoordelijkheden van de overgang van het vermogen van (de vermogensbeheerders van) uw pensioenfonds naar (de vermogensbeheerders van) pensioenuitvoerder X.

- Het communicatieplan transitie. In het communicatieplan transitie moet invulling gegeven worden aan de uitwerking en verantwoordelijkheden van alle communicatiemomenten uit hoofde van de transitie van uw pensioenfonds naar pensioenuitvoerder X en de liquidatie van uw pensioenfonds.

Resultaat:

- Melding voorgenomen liquidatie en collectieve waardeoverdracht bij DNB en melding intrekking verplichtstelling bij SzW vóór gestelde deadlines.
- Goedkeuring DNB uiterlijk vóór gestelde deadlines.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- DNB hanteert sinds eind afgelopen jaar (2020) een model voor self assessment. De kwalitatieve en kwantitatieve onderbouwing van een evenwichtige collectieve waardeoverdracht moet meer gestructureerd plaatsvinden volgens dit model. Voor dit model moeten ook nadrukkelijker rekenexercities worden uitgevoerd om de kaders van Go-no Go uit te werken of de kaders op basis waarvan bestuur tot een heroverweging van een collectieve waardeoverdracht komt. Kaders aan de onderkant en aan de bovenkant. *Heeft u deze ingeregeld?*
- Het gaat bij een eventuele CWO om de opgebouwde pensioenen van iedereen die bij het fonds is aangesloten. Het gaat niet alleen om de opgebouwde aanspraken van deelnemers en gewezen deelnemers, maar ook om de aanspraken van de partners- of ex-partners en vanzelfsprekend ook om de gepensioneerden die al van hun pensioen genieten. Kortom, een eventuele CWO betreft iedereen: jong en oud, niemand uitgezonderd. Daarom is een zorgvuldige besluitvorming door het bestuur van het fonds en een heldere verantwoording aan alle betrokkenen van groot belang. DNB ziet daarop toe als toezichthouder en stelt daaraan strikte eisen.

Fase 4b: Transitietraject overdracht administratie en vermogensbeheer

- Het uitvoeren van het algehele projectmanagement uit hoofde van het transitietraject overdracht administratie en vermogensbeheer, door de projectgroep. Onder het projectmanagement verstaan wij mede het coördineren van het volledig, juist en tijdig uitvoeren van de werkzaamheden uit hoofde van het transitietraject zoals deze zijn vastgelegd in het op te stellen **Plan van Aanpak Liquidatie**, het projectplan en de onderliggende deelplannen overdracht administratie, transitieplan vermogensbeheer en communicatieplan transitie.

- Het (mede) opstellen van de agenda en het bijwonen van de projectgroep en/of stuurgroep en werkgroep overleggen uit hoofde van het transitietraject. Er zal een werkgroep operationele overdracht administratie, een werkgroep communicatie en een werkgroep transitie beleggingen worden ingesteld. In de werkgroepen participeren (operationele) vertegenwoordigers van de uitvoeringsorganisaties van uw pensioenfonds en pensioenuitvoerder X.
- Het operationaliseren van uitvoeringsissues rondom het transitietraject, waaronder:
 - o Het beoordelen, afstemmen en waar nodig (mede) opstellen van de benodigde documenten uit hoofde van de operationele transitie van de administrateur en vermogensbeheerder van uw pensioenfonds naar administrateur/vermogensbeheerder pensioenuitvoerder X. Voorbeelden van deze documenten, onderdeel van het transitietraject zijn o.a.:
 - Draaiboek processen (werkgevers-, deelnemers- en overige processen), in het bijzonder aandacht voor de wijze van gegevensaanlevering aangesloten werkgevers, zoals UPA;
 - Fall back scenario's;
 - Akte van cessies (bijv. uit hoofde van overdracht vorderingen, claims etc.);
 - Addendum collectieve waardeoverdracht (nagekomen afspraken tussen uw pensioenfonds en pensioenuitvoerder X);
 - Communicatiematrix;
 - Communicatie uitingen (brieven overdracht, pensioenkrant, einde deelneming etc.);
 - Conversie- en controleplan/testplan overdracht aanspraken;
 - Transactieverlag beleggingen;
 - Liquidatiebegroting van uw pensioenfonds;
 - Jaarwerk van uw pensioenfonds;
 - Besluitvormingsnotities;
 - Voortgangrapportages.

Resultaat:

- Het beoogde projectresultaat is dat uw pensioenfonds over kan gaan op een wijze die goed is voor uw deelnemers. De inrichting bij de administrateur van pensioenuitvoerder X moet leiden tot een effectieve uitvoering van de regeling en een efficiënte overdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten. Voor de deelnemers en werkgever(s) wordt beoogd dit alles zo geruisloos als mogelijk tot stand te brengen waarbij de continuïteit van de dienstverlening aan hen te allen tijde wordt geborgd.

Fase 5: Liquidatiefase

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Het bestuur zou zich moeten vergewissen dat alles ook overeenkomstig de wetgeving en richtlijnen van wettelijke toezichthouders verloopt, zo moet het fonds in alle communicatie uitingen voldoen aan de algemene normen van artikel 48 van de Pensioenwet met betrekking tot (schriftelijke) informatieverstrekking, verplichtingen;
 - o Omdat een collectieve waardeoverdracht voor de deelnemers van pensioenfondsen een (hele) belangrijke gebeurtenis is en de deelnemers dit proces goed moeten kunnen doorgronden heeft AFM een guidance (leidraad informatieverstrekking aan deelnemers bij een collectieve waardeoverdracht) opgesteld;
 - o Als fondsen de guidance volgen en naast de algemene normen aandacht besteden aan genoemde collectieve waardeoverdracht-elementen dan voldoet het fonds aan de door AFM opgestelde en de door AFM te toetsen normen voor informatieverstrekking;
 - o Zijn de brieven aan deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden tijdig verstuurd of beschikbaar gesteld en is de informatie correct, duidelijk en evenwichtig;
 - o Is er sprake van het geven van persoonlijke informatie die aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde?
 - o Is er sprake van het geven van informatie aan de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner of pensioengerechtigde die inzicht geeft in de gevolgen van het besluit, worden de voor- en nadelen/risico's voldoende uitgewerkt?

De volgende fase is de liquidatiefase.

Na de transitiefase volgt de **liquidatiefase**. Een collectieve waardeoverdracht in verband met liquidatie moet bij de toezichthouders (DNB en AFM) worden gemeld onder verwijzing naar artikel 84 van de Pensioenwet of artikel 92 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling. DNB wil onder andere een plan van aanpak zien inclusief een detailplanning van de te ondernemen stappen, alsmede een risk self assessment (RSA) en een visie hoe het bestuur van het fonds de continuïteit van de dienstverlening aan de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden kan waarborgen gedurende de transitie- en de liquidatiefase. Alhoewel liquidatie een apart traject is, zijn er uiteraard raakvlakken met het onderhavige transitietraject.

Een aantal belangrijke elementen die in deze fase aan bod komen, zijn:

- Het beoordelen, afstemmen en waar nodig (mede) opstellen van de benodigde documenten uit hoofde van de liquidatie, het een en ander ook ter beoordeling en toetsing door DNB.

Voorbeelden van deze documenten zijn onder andere:

- o Toetsing condities koopsombepaling pensioenuitvoerder X;
- o Assuranceverklaring juistheid/volledigheid overdracht gegevens uw pensioenfonds naar pensioenuitvoerder X;
- o Liquidatieverslag van uw pensioenfonds;
- o Addendum collectieve waardeoverdracht uit hoofde van finale afspraken liquidatie;
- o Akte van non-verzet Rechtbank;
- o Einde Toezicht DNB;
- o Uitschrijving KvK.

Resultaat:

- Het beoogde projectresultaat is dat uw pensioenfonds in het jaar van overgang naar pensioenuitvoerder X het liquidatietraject volledig heeft afgerond en vanaf 1 januari van het opvolgende jaar is uitgeschreven bij de Kamer van Koophandel.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Een liquidatietraject is een project op zich en vereist de nodige tijd en capaciteit van de (voormalige) bestuurders (vereffenaars genoemd), dit dient vooraf goed in kaart gebracht te worden.
- Voordat het toezicht op het fonds wordt beëindigd, wil DNB zekerheid hebben dat alle pensioenaanspraken en -rechten en alle middelen van het fonds zijn overgedragen volgens de gemaakte afspraken. Alle in verband met de waardeoverdracht en liquidatie benodigde formaliteiten en acties moeten zijn uitgevoerd.

De volgende fase is de bestuurlijke archiveringsfase.

Fase 6: Bestuurlijke archiveringsfase

In deze fase wordt expliciet het gehele proces doorlopen om te kijken of alle stukken op een juiste wijze zijn gedocumenteerd en gearhiveerd. Vaak is het proces dermate intensief geweest, waarbij er van deadline naar deadline gewerkt is. In deze fase is het stilstaan bij alle besluiten en de hierbij behorende documentatie een essentiële stap om een audit trail te hebben voor mogelijke toekomstige vragen.

Resultaat:

- Een proces van beheerste en integere bedrijfsvoering, waar ook het gehele archief bij hoort.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Vanuit het leiderschap niet alleen aandacht hebben voor het proces, maar juist ook bij afronding en erna;
- Indien er na liquidatie en collectieve waardeoverdracht issues in de administratie naar boven komen, dan is het ook zaak dat het bestuur van de nieuwe pensioenuitvoerder X inzicht en overzicht heeft over het doorlopen proces en waar men terecht kan voor inhoudelijke vragen.

De volgende fase is de evaluatiefase

Fase 7: Evaluatiefase

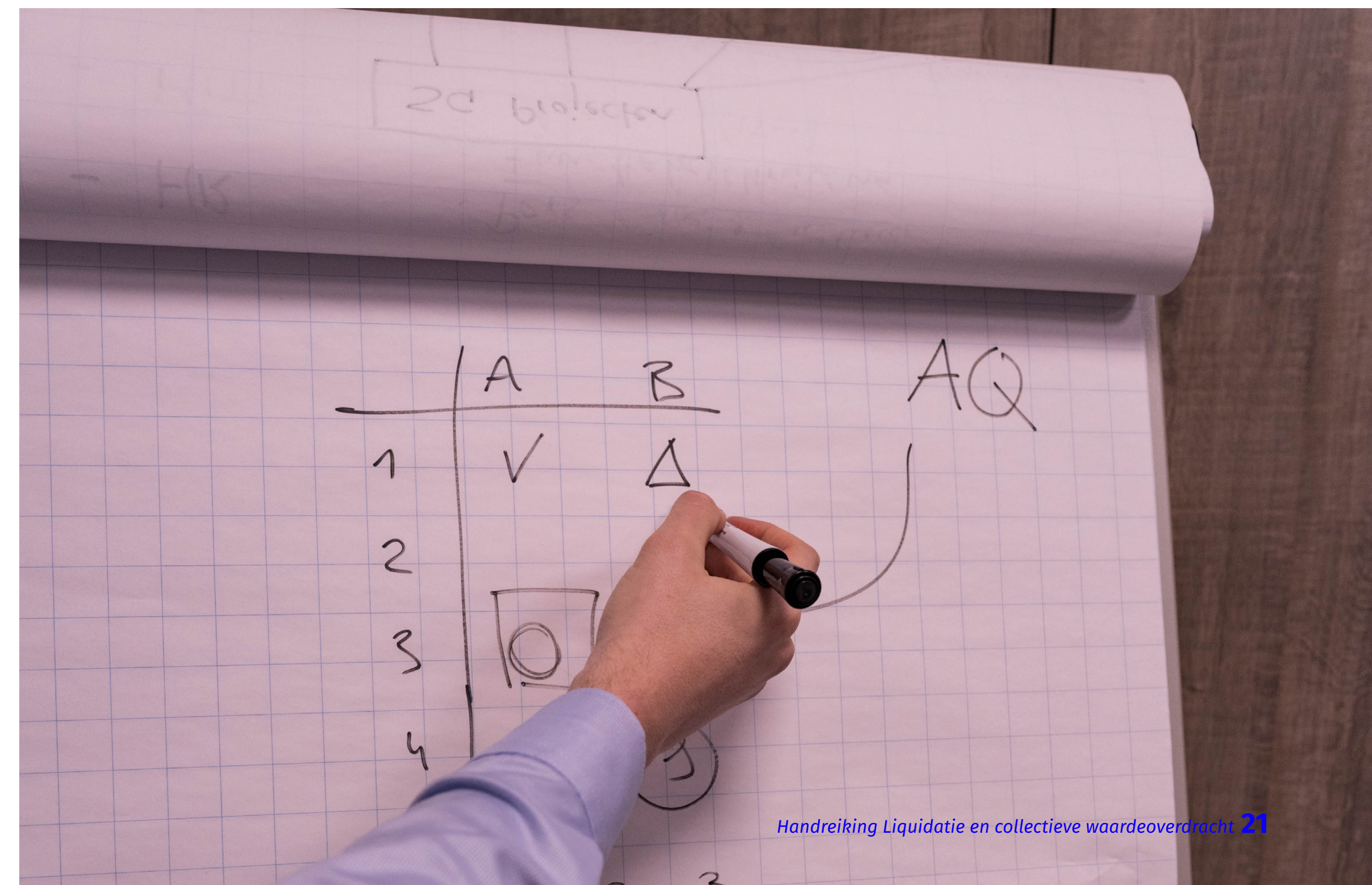
In deze fase wordt er een algehele evaluatie gepland. Kan het bestuur, indien er achteraf vragen zijn de besluitvorming en keuzes reproduceren? Indien de nieuwe pensioenuitvoerder na een jaar achter omissies komt wat is dan het proces om tot antwoorden te komen?

Resultaat:

- Vanuit het leiderschap van uw fonds, het geheel evalueren van het gehele proces. Zodat kennis en kunde niet alleen ten tijde van het proces is ingezet, maar ook na de afronding op verzoek kan worden aangewend.

Bestuurlijk inzicht en overzicht houden:

- Het geven van decharge aan het projectteam en ook het bestuurlijk afsluiten van een intensief proces.
- Het samen met de nieuwe pensioenuitvoerder X vaststellen en delen van lessons learned die voor de nieuwe pensioenuitvoerder X bij nieuwe, soortgelijke trajecten van toegevoegde waarde kan zijn.



Afsluiting

De deelnemer centraal

In deze handreiking hebben wij onze visie beschreven, omdat wij geloven in de kracht van delen. Delen van onze kennis om vanuit onze visie een bijdrage te leveren aan de groei van de pensioensector. Groei in termen van betere besluitvorming. Groei in termen van evenwichtige relevantie voor de deelnemers. Ook al gaat het aantal fondsen naar beneden, de omvang van de pensioensector in termen van deelnemers en vermogen is relatief constant.

De pensioensector is een maatschappelijk relevante sector, die bijdraagt aan de oudedagsvoorziening van miljoenen deelnemers. Mede door de ontwikkelingen die zijn beschreven in het voorwoord zijn fondsen, meer dan ooit, in beweging.

Bent u als pensioenfondsbestuurder ook al in beweging?

Deze handreiking geeft een goed en gedetailleerd beeld van de stappen die uitgevoerd moeten worden op basis van jarenlange ervaring in transities en liquidaties. Tegelijkertijd hechten wij waarde aan de eigenheid van een fonds, de visie van het bestuur en vooral het bestuurlijke proces, waardoor processen en stappen in tijd en prioriteit kunnen verschillen.

U bepaalt de richting. Als strategisch adviesbureau staan wij naast u om u te helpen. Vertel het ons, wij luisteren naar uw verhaal.

Meer weten over het proces rondom liquidatie en collectieve waardeoverdracht of andere bestuurlijke thema's? U kunt dan contact opnemen met uw vaste adviseur of ons mailen op: Hallo@AethiQs.nl.

Disclaimer

Hoewel deze handreiking met grote zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaarden AethiQs B.V. en alle andere entiteiten, handelsnamen, labels, samenwerkingsverbanden, personen en praktijken die handelen onder de naam en verantwoordelijkheid van AethiQs, geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van het gebruik van de informatie uit deze uitgave zonder hun medewerking. De aangeboden informatie is bedoeld ter algemene informatie en kan niet worden beschouwd als advies. Niets uit deze handreiking mag zonder akkoord van de schrijvers worden gebruikt, gedeeld of gekopieerd voor andere doeleinden.

Alle rechten voorbehouden aan de schrijvers en AethiQs©. Oktober 2021



AethiQs.

Remain Relevant!

Handreiking

Liquidatie en collectieve waardeoverdracht



www.AethiQs.nl

