

# Besluitvormingsproces uitwerking nieuw Pensioencontract

Update december 2021  
Chantal de Groot & Sacha van Hoogdalem



# Contents

<b>Besluitvormingsproces uitwerking nieuw Pensioencontract</b>	<b>3</b>
<b>Verantwoordelijkheden</b>	<b>5</b>
<b>Processtappen Besluitvormingsproces</b>	<b>6</b>
1. Oriëntatiefase	8
2. Voorlopige contractkeuze: nieuw contract of WVP	9
3. Inventarisatie uitvoering	10
4. Contouren nieuwe pensioenregeling	11
5. Oriëntatie Risicohouding	12
6. Uitvoeren Risicobereidheidsonderzoek	13
7. Voorlopige invulling nieuw contract/WVP	14
8. Voorlopig besluit invaren en compensatie	15
9. Voorlopige besluitvorming	16
10. Informeren/consulteren BO/VO, RvT,..	17
11. Opstellen transitieplan	18
<b>Implementatieproces</b>	<b>19</b>
<b>Dienstverlening Ortec Finance</b>	<b>20</b>

# Besluitvormingsproces uitwerking nieuw Pensioencontract

In de zomer van 2020 heeft het kabinet de hoofdlijnen nota gepubliceerd met hierin de contouren van de herziening van het pensioenstelsel. Er wordt een nieuw contract geïntroduceerd naast de bestaande verbeterde premiereregeling. Beide contracten zijn premiereregelingen en kennen een expliciet of impliciet leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid.

Door middel van een internetconsultatie zijn de reacties van een groot aantal partijen door de wetgever opgehaald. Op basis van deze input zal de wetgever de hoofdlijn aanpassen. Dit heeft er toe geleid dat de introductie van het nieuwe stelsel met 1 jaar is uitgesteld. Hiermee leidt dit tot een volgend overzicht van de tijdlijnen:

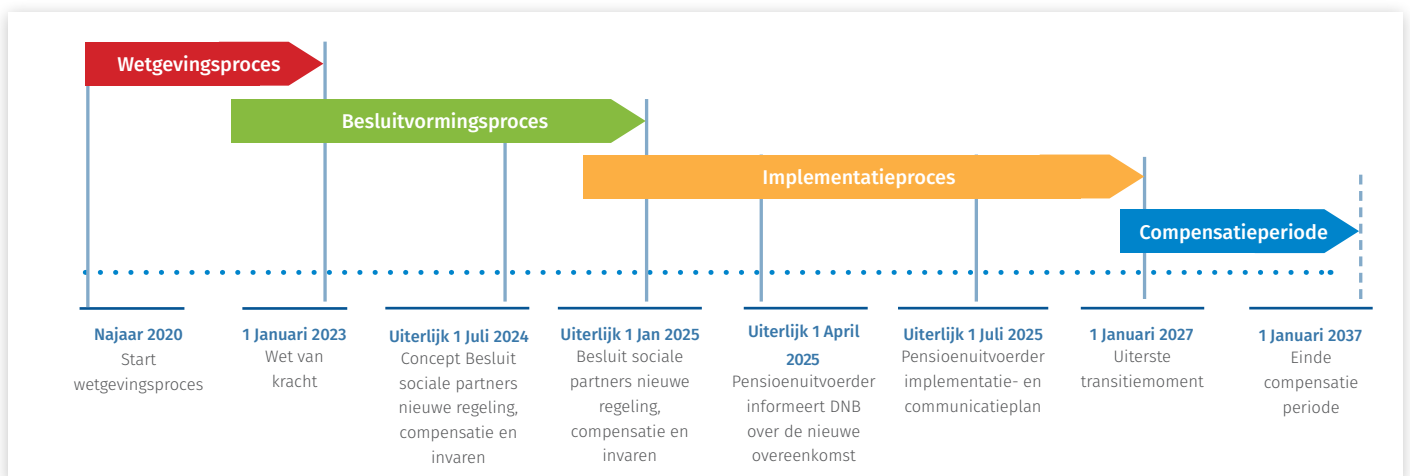
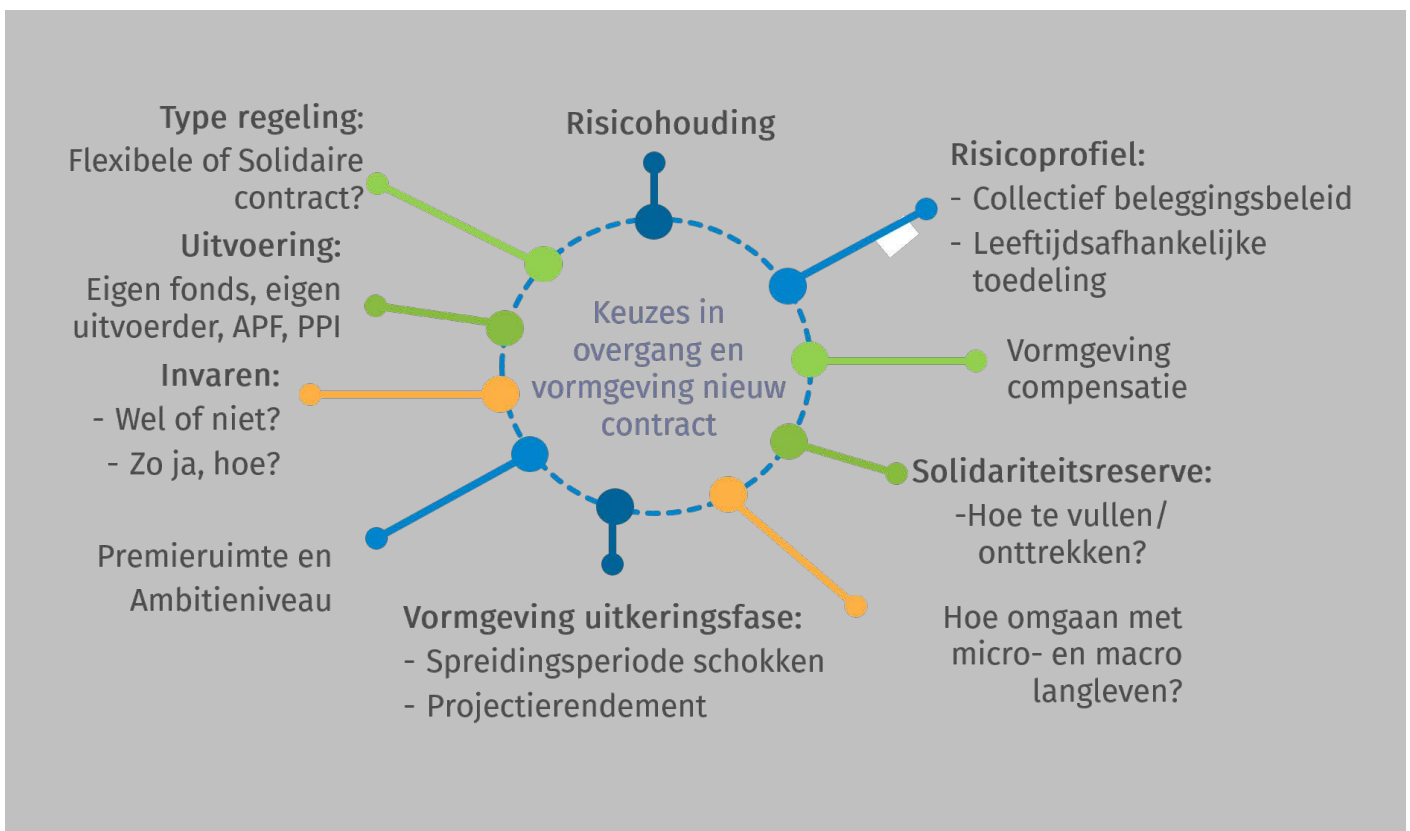


Figure 1: indicatief overzicht van de transitie-en compensatieperiode

Op dit moment wordt gewerkt aan de definitieve wetgeving. Deze wordt in de eerste helft van 2022 verwacht. Er wordt naar gestreefd de benodigde wetgeving per 1 januari 2023 in te laten gaan. De gehele transitie moet uiterlijk voor 1 januari 2027 plaatsvinden, waarbij een eerdere transitie ook mogelijk is en door verschillende pensioenfondsen ook wordt overwogen.

Sociale partners en pensioenuitvoerders moeten een groot aantal keuzes maken:



Sommige van deze keuzes liggen formeel bij sociale partners en anderen bij het pensioenfondsbestuur. Echter rondom veel vraagstukken zullen de partijen gezamenlijk moeten optrekken.



# Verantwoordelijkheden

## Transitieplan

De werkgevers of sociale partners zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een transitieplan, waarin de keuzes worden vastgelegd. Het transitieplan bevat in elk geval:

- Het gekozen pensioencontract
- Of en hoe er wordt ingevaren, en wat de overwegingen zijn geweest
- Inzicht in de impact van de transitie voor verschillende leeftijdscohorten
- Afspraken over compensatie
- Financieringsplan van compensatie.

Het transitieplan speelt een belangrijke rol bij het verzoek tot wijziging van de pensioenregeling en de opdracht aanvaarding.

## Implementatieplan en communicatieplan

De pensioenuitvoerders (lees: pensioenfondsen) moeten een implementatieplan opstellen. Als onderdeel van dit implementatieplan moet ook een communicatieplan worden opgesteld. In het implementatieplan is opgenomen hoe de nieuwe pensioenregeling zal worden voorbereid en uitgevoerd. Onderdeel van het implementatieplan is hoe de evenwichtige belangenafweging en de gelijke behandeling is toegepast in de transitie. Het communicatieplan ziet erop toe dat alle deelnemers, pensioengerechtigden en gewezen deelnemers informatie krijgen over de consequenties van de wijzigingen.

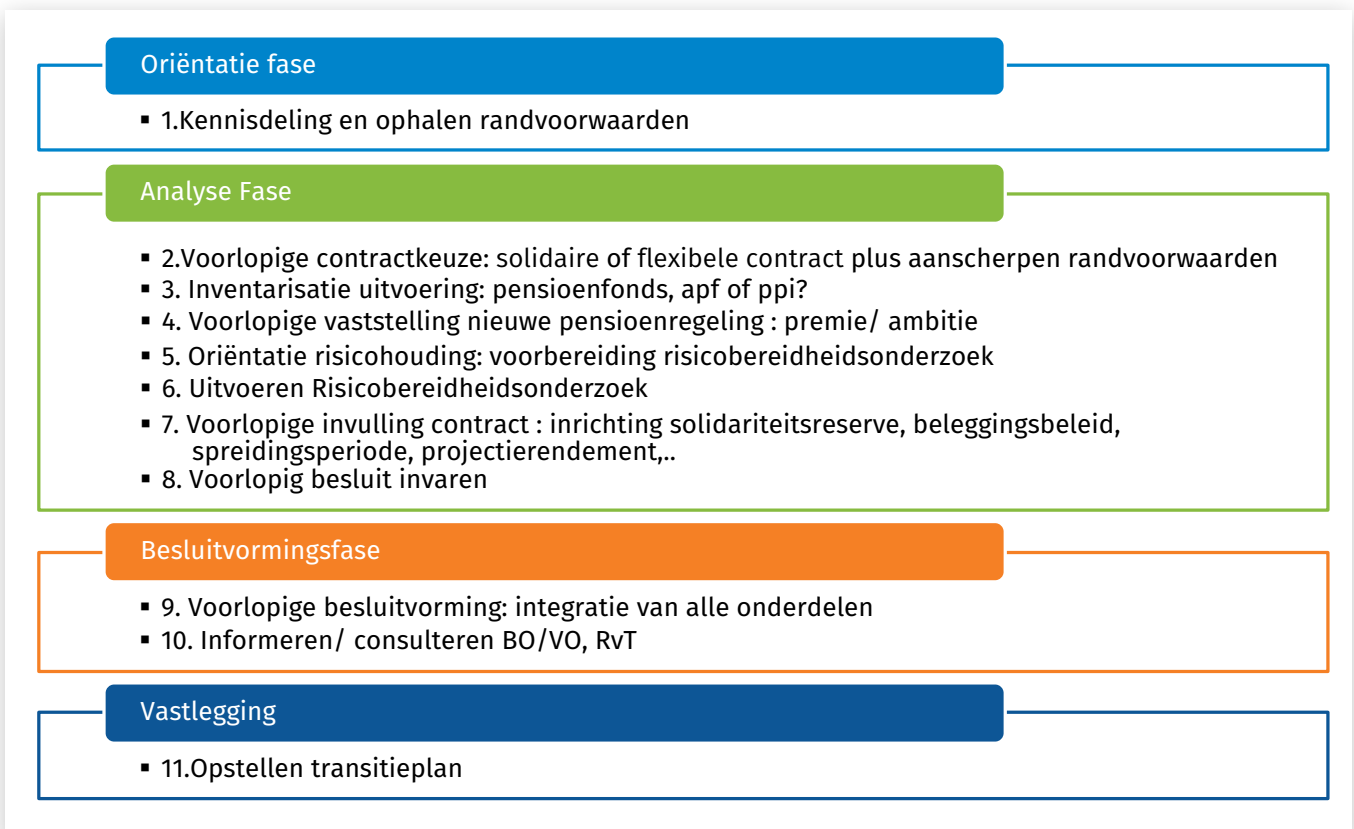
# Processtappen Besluitvormingsproces

De door DNB aangegeven fasering bestaat uit vier onderdelen:

- 1) Wetgevingsproces (tot uiterlijk 1 januari 2023)
- 2) Besluitvormingsproces (tot uiterlijk 1 januari 2025)
- 3) Implementatieproces (tot uiterlijk 1 januari 2027)
- 4) Compensatieperiode (tot uiterlijk 1 januari 2037)

Het tweede deel van deze fasering, en het eerste deel waarmee sociale partners en pensioenfondsen op korte termijn aan de slag moeten, is het besluitvormingsproces. Het besluitvormingsproces heeft betrekking op de keuzes die vastgelegd moeten worden in het transitieplan. Feitelijk gaat het transitieplan over de keuze voor de regeling, het invaren, de compensatie en de impactanalyse voor verschillende generaties. Om deze impact analyse te kunnen uitvoeren moet ook al een keuze gemaakt worden over de risicohouding, het passende beleggingsbeleid, de invulling van de solidariteitsreserve en de vormgeving van de uitkeringsfase.

Grofweg zien wij de volgende fases in het besluitvormingsproces:



Van elke fase bespreken we hieronder wat het doel van deze fase is, wie er betrokken zijn en wat het eindproduct van deze fase moet zijn.

In de praktijk zullen de stappen in de analysefase niet altijd in deze volgorde kunnen worden uitgevoerd. In de verschillende stappen worden voorlopige besluiten genomen. Soms zal er na een stap teruggekomen moeten worden op een voorlopig besluit.

Uiteindelijk zal het voorliggende contract besproken moeten worden met het VO/BO en de RvT. Het is daarom raadzaam om hen gedurende het doorlopen van de verschillende stappen geïnformeerd te houden. Dit geldt ook voor de uitvoeringsorganisaties, zodat zij zich tijdig kunnen voorbereiden op de transitie en zij ook tijdens het proces hun input kunnen leveren.





# Oriëntatiefase

## 1. Kennisdeling en ophalen randvoorwaarden

### Doel

Als startpunt moeten alle betrokken partijen kennisnemen van de voorliggende veranderingen. Daarnaast is het belangrijk dat alle partijen weten waar hun verantwoordelijkheden liggen. Partijen moeten een keuze maken of zij deze fase afzonderlijk doorlopen of gezamenlijk optrekken.

Belangrijk hierbij is dat partijen (afzonderlijk en gezamenlijk) besluiten hoe zij het proces gaan aanpakken en een coördinator benoemen die er voor gaat zorgen dat het hele proces tijdig en efficiënt wordt doorlopen.

### Wie

Sociale partners, bestuur en VO/BO

### Deliverable

- Gelijk kennisniveau, inclusief kennis over rollen en verantwoordelijkheden
- Projectplan: wat, wanneer, door wie, hoe, ...
- Wat is in en wat is out of scope (bv keuze voor uitvoerder/uitvoering)
- Werkgever/sociale partners kunnen tevens in deze fase al een eerste aanzet opstellen met betrekking tot de kwalitatieve (arbeidsvoorwaardelijke) contractuitgangspunten: wat is belangrijk, waar moet aan voldaan zijn (bijv. solidariteit, keuzevrijheid, transparantie, kosten efficiënt, zelfbestuur)





# Analyse fase

## 2. Voorlopige contractkeuze: solidarair of flexibel contract

### Doel

De eerste keuze die gemaakt moet worden is de keuze of de nieuwe pensioenregeling zal worden uitgevoerd binnen het flexibele contract of binnen het solidaire contract. In deze fase zal daarom in meer detail worden ingezoomd op de overeenkomsten en verschillen tussen beide contracten, de impact hiervan op de deelnemers en uiteindelijk de gewenste keuze hierin.

### Wie

verantwoordelijkheid sociale partners, bestuur wel betrokken

### Deliverable

- Voorlopige contractkeuze
- Verdere uitwerking contract-/beleidsuitgangspunten



# Analyse fase

## 3. Inventarisatie uitvoering

### Doel

In deze fase moet onderzocht en getoetst worden of de gewenste contractvorm mogelijk is bij de huidige uitvoerder of dat gezocht moet worden naar een andere uitvoerder. Mogelijke keuzes: doorgaan met eigen fonds bij eigen uitvoerder, doorgaan met eigen fonds bij andere uitvoerder, opheffen eigen fonds en overstappen op een APF of PPI. In deze inventarisatie moet meegewogen worden wat de transitie betekent voor de mogelijkheden met betrekking tot invaren en compensatie.

### Wie

De werkgever/sociale partners nemen een besluit waar zij de pensioenregeling willen onderbrengen. Het bestuur moet een keuze maken met betrekking tot de bestaande aanspraken. Vervolgens zullen bestuur en sociale partners tot een gezamenlijk standpunt moeten komen hoe de uitvoering zal moeten worden voortgezet.

#### Deliverable

- Voorlopige besluit doorgaan huidige uitvoerder, of start verkenning alternatief

#### Rol (beoogd) PUO

- Informatie verstrekken/toets doen

#### Rol bestuursondersteuning/overige externen

- Begeleiding/beoordeling uitvoeringsproposities





# Analyse fase

## 4. Contouren nieuwe pensioenregeling

### Doel

Vaststellen van de pensioendoelstelling en vaststellen van de pensioenpremie. Hierin wordt met sociale partners afgetast wat de maximaal toegestane premie is en worden uitgangspunten besproken met betrekking tot periodieke herziening van het premieniveau. Onder het vaststellen van de pensioendoelstelling valt het vaststellen van de ambitie met betrekking tot het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen en de premievrijstelling. Eerder besproken beleids- en contractuitgangspunten zullen in deze fase worden meegewogen en/of verder uitgewerkt.

### Wie

sociale partners

### Deliverable

- Voorlopig besluit huidige maximale premie
- Indien mogelijk: gedachten over meebewegen van de premie met renteontwikkeling en fiscale ruimte in toekomst



# Analyse fase

## 5. Oriëntatie Risicohouding

### Doel

Het doel van deze fase is om input te verzamelen voor het uit te voeren risicobereidheidsonderzoek. Dit betreft het verzamelen van kwalitatieve en kwantitatieve informatie.

Samen met bestuur en sociale partners wordt verzameld op welke kwalitatieve vragen het deelnemersonderzoek een antwoord moet geven. Ook kan via dit deelnemersonderzoek getoetst worden in welke mate de deelnemers zich herkennen in de voorlopige contractkeuze.

Op basis van een voorlopig vastgestelde premie, en een voorlopige invulling van het contract (projectierendement, spreidingsperiode, invaren, inzet solidariteitsreserve), wordt voor een paar invullingen van het beleggingsbeleid/toedelingsmechanisme bekeken hoe de pensioenuitkomsten uitpakken voor verschillende maatmensen. Indien van toepassing kan ook een verkenning gedaan worden naar de impact van de solidariteitsreserve om te beoordelen of dit de uitkomsten op deelnemersniveau substantieel beïnvloed.

Op basis van deze resultaten wordt met sociale partners en bestuur besproken hoe zij de risicohouding van de deelnemers inschat. Dit kan behulpzaam zijn bij het eventueel aanscherpen van de vraagstelling.

### Wie

Bestuur, waarbij een toetsing met sociale partners kan plaatsvinden.

#### Deliverable

- Plan van aanpak voor uitvoeren van risicobereidheidsonderzoek
- Input voor risicobereidheidsonderzoek zowel kwalitatief en kwantitatief

#### Rol PUO/bestuursbureau

- Voorbereiding risicobereidheidsonderzoek





# Analyse fase

## 6. Uitvoeren Risicobereidheidsonderzoek

### Doel

Het doel van deze fase is om de risicobereidheid van de deelnemers vast te stellen. Naast het toetsen van de risicobereidheid kan ook geïnventariseerd worden welk belang deelnemers hechten aan shoprecht en keuzevrijheid solidariteit en risicodeling en kan een inschatting gemaakt worden van de diversiteit/homogeniteit van risicohouding van de deelnemers.

Op basis van de resultaten beoordeelt het bestuur wat de risicobereidheid is van de deelnemers en hoe deze verschilt per leeftijdscohort.

### Wie

Bestuur

#### Deliverable

- Risicobereidheid deelnemers

#### Rol PUO/Bestuursondersteuning

- Selecteren en coördineren risicobereidheidsonderzoek





# Analyse fase

## 7. Voorlopige invulling flexibel of solidair contract

### Doel

Het doel van deze fase is om te komen tot een voorlopige invulling van de nieuwe pensioenregeling, rekening houdend de risicobereidheid van de deelnemers. In deze fase wordt de haalbaarheid van pensioenregeling getoetst: er wordt getoetst of de vastgestelde pensioenambitie haalbaar is tegen de beschikbaar gestelde premie (met eventueel terugkoppeling naar stap 4). Ook vindt in deze fase een reflectie plaats op de voorlopige contractkeuze zoals deze gemaakt is in stap 2.

Keuzes die in deze fase worden bekeken zijn:

1. Invulling solidariteitsreserve (de invulling van de solidariteitsregeling is onderdeel van de pensioenregeling, bestuur en sociale partners zullen hierin gezamenlijk moeten optrekken)
  - a. Mogelijkheid: bestuur laat analyses uitvoeren en legt voorgestelde invulling(en) voor aan sociale partners
2. Individueel of collectief doorbeleggen in het flexibele contract, inclusief de keuze voor een geleidelijke ingroei in geval van een collectieve doorbeleg fase (sociale partners)
3. Vormgeving uitkeringsfase (bestuur)
  - a. Projectierendement (bestuur)
  - b. Spreidingsperiode (bestuur)
4. Beleggingsbeleid/life cycles (bestuur)

### Wie

Bestuur is hier in de lead, en zal sociale partners meenemen

#### Deliverable

- Concept vormgeving van het nieuwe contract: lifecycle/leeftijd afhankelijk toedelen, inrichting van de solidariteitsreserve, vormgeving uitkeringsfase (incl. keuze over geleidelijke ingroei), keuze projectierendement, spreidingsperiode. Inclusief ondersteunende analyses (inclusief Netto Profijt) die in het transitieplan opgenomen moeten worden.

#### Rol PUO

- Toets op uitvoerbaarheid



# Analyse fase

## 8. Voorlopig besluit invaren en compensatie

### Doel

Doel van deze fase is om een voorlopige beslissing te nemen over de invaarmethode en de noodzaak en mogelijkheden rondom compensatie. In deze fase kan een analyse uitgevoerd worden naar de uitwerking van wel of niet invaren. Daarnaast zal er bekeken worden hoe zo evenwichtig mogelijk ingevaren kan worden. Belangrijk onderdeel is de toets op evenwichtigheid. Hierbij wordt bekeken of invaren volgens de standaardmethode voor invaren gehanteerd kan worden of dat een Value Based invaarmethode meer evenwichtig is. Vervolgens wordt vastgesteld of er compensatie voor het afschaffen van de doorsneesystematiek of de contract overgang nodig is, en hoe deze compensatie kan worden vormgegeven en wordt gefinancierd.

### Wie

bestuur (invaren), in samenwerking met sociale partners (compensatie)

### Deliverable

- Concept vormgeving van methode van invaren (indien invaren gewenst is).
- Concept voorstel voor compensatiemaatregelen.
- Evenwichtigheidstoets (netto profijt)
- Impact analyse op maatmensen ten behoeve van vastlegging in transitieplan

### Rol PUO

- Toets op uitvoerbaarheid bij wel/niet invaren



# Besluitvormingsfase

## 9. Voorlopige besluitvorming

### Doel

In deze fase worden alle resultaten samengevoegd tot één geheel. Waardoor alle te maken keuzes gestructureerd worden langsgelopen en worden bekrachtigd. Hierbij worden de gemaakte analyses samengevoegd en indien nodig geactualiseerd of aangevuld met extra berekeningen, zodat deze set aan analyses conform de wettelijke eisen in het transitieplan en het implementatieplan kunnen worden opgenomen.

### Wie

sociale partners/bestuur

### Deliverable

- Totaalpakket aan voorgenomen regeling en beleid, welke zullen worden opgenomen in het transitieplan en het implementatieplan
- Onderbouwing van gemaakte keuzes inclusief ondersteunende analyses

### Rol PUO

- Toets op uitvoerbaarheid. Check op volledigheid





# Besluitvormingsfase

## 10. Informeren/consulteren BO/VO, RvT,..

### Doel

Informeren en consulteren BO/VO ten behoeve van definitieve besluitvorming.  
Merk op: BO/VO heeft verzwaaard adviesrecht over invaren.

### Wie

Bestuur en BO/VO, RvT

### Deliverable

- Definitieve besluitvorming over invulling solidaire/flexibele contract invaren en compensatie





# Vastlegging

## 11. Opstellen transitieplan

### Doel

Uiterlijk 1 januari 2025 moeten sociale partners besluiten over de Nieuwe regeling, compensatie en invaren. Gemaakte keuzes worden vastgelegd in het transitieplan. Dit bevat in elk geval:

- Type regeling (solidaire of flexibele contract)
- Invulling van de regeling (premieruimte, ambitie)
- Inzicht in transitie-effecten per leeftijd
- Eventuele compensatiemaatregelen.

### Wie

Sociale partners

#### Deliverable

- Transitieplan conform wettelijke voorschriften

#### Rol PUO/bestuursondersteuning

- Opstellen 'hoofdstuk' type regeling en invulling van de regeling



# Implementatieproces

## Opstellen implementatieplan, inclusief communicatieplan

Na deze fase is het besluitvormingsproces afgerond en begint het implementatieproces. Hierin wordt het implementatieplan opgesteld en vindt communicatie met de werknemers en deelnemers plaats. Hieronder benoemen we heel hoog-over de doelen en verantwoordelijkheden. Naast deze fases zal de uitvoerder ook de systemen gereed moeten maken voor de transitie en uitvoering van de nieuwe regeling. Het Pensioenfonds zal samen met de uitvoerder een detail planning moeten opstellen voor het opstellen en uitwerken van het implementatieplan.

### Doel

- Toets op technische uitvoerbaarheid, kosten en een risicoanalyse rondom de uitvoering
- Onderbouwen hoe de uitvoering in overeenstemming is met evenwichtige belangenafweging: Vastleggen toets evenwichtigheid, inclusief, besluit tot invaren en wijze van invaren
- Vastleggen gemaakte keuzes rondom: Risicohouding, Beleggingsbeleid en Invulling uitkeringsperiode
- Opdrachtaanvaarding
- Opstellen communicatieplan m.b.t. de impact van de transitie en de maatregelen die zijn ingezet voor eventuele compensatie.

### Wie

Bestuur

#### Deliverable

- Implementatieplan conform wettelijke voorschriften

#### Rol PUO/bestuursondersteuning

- Opstellen 'hoofdstukken' ten behoeve van opdrachtaanvaarding (in samenwerking met bestuur), uitvoerbaarheid en communicatieplan (in samenwerking met communicatiecommissie)



# Dienstverlening Ortec Finance

Ortec Finance kan u in de verschillende fases bijstaan met het verzorgen van informatiesessies, workshops en ondersteunende berekeningen. In onderstaande tabel is per fase opgenomen wat Ortec Finance in de verschillende fases kan betekenen:

Fase	Rol Ortec Finance
1. Oriëntatie	Verzorgen workshops algemeen overzicht pensioenakkoord en verschillen flexibel en solidair contract op hoofdlijnen. Eventueel eerste impactanalyse. <sup>1</sup>
2. Voorlopige contractkeuze: flexibel en solidair contract	<p>Verzorgen workshop verschillen flexibel en solidair contract:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Inclusief enquête over beoordeling van verschillen:<ul style="list-style-type: none"><li>■ Keuzevrijheid risicoprofiel en shoprecht stabiele uitkering;</li><li>■ Leenrestrictie</li><li>■ Solidariteitsreserve</li><li>■ Collectief doorbeleggen (flexibel contract)</li><li>■ Mogelijkheden risicodeling (langleven)</li><li>■ Mogelijkheden beleggingsbeleid</li></ul></li><li>o Verkenning risicohouding onder sociale partners en bestuur, inclusief homogeniteit deelnemers</li><li>o Inventarisatie welke analyses nodig zijn om een keuze te kunnen maken.</li></ul> <p>Mogelijk aangevuld met analyses naar kwantitatieve impact van de verschillen (leenrestrictie, solidariteitsreserve, efficiënte afdekking van het renterisico, collectieve uitkeringsfase, solidariteitsreserve).</p>
3. Inventarisatie uitvoering	-
4. Contouren nieuwe pensioenregeling	Ondersteunende analyses, impact op maatmensen, Inzicht geven in relatie premieniveau en ambitie op basis van standaardinvulling contract/life cycles.

<sup>1</sup> Vanaf het moment dat berekeningen een rol gaan spelen in dit proces is zullen partijen vooraf moeten afspreken welke set van economische uitgangspunten in de analyses gehanteerd moeten worden.

**5. Oriëntatie risicohouding**

- Ondersteuning voorbereiding risicobereidheids-onderzoek (kwalitatief en kwantitatief)
- Doorrekening van beleidsinvullingen ten behoeve van de kwantitatieve toetsing van het risicoprofiel
- Verzorgen van workshop met bestuur en sociale partners rondom risicohouding
- Presentatie van resultaten zodanig dat deze gebruikt kunnen worden bij deelnemersonderzoeken.

**6. Uitvoeren risicobereidheidsonderzoek**

- Second opinion op (deel van) vraagstelling risicobereidheidsonderzoek
- Beoordeling resultaten risicobereidheidsonderzoek.

**7. Voorlopige invulling flexibel/solidair contract**

In-dept workshop te maken keuzes en voor- en nadelen t.b.v. afbakenen analyses.

Ondersteunende analyses:

- Alternatieve invullingen solidariteitsreserve; impact op maatmensen
- Vormgeving uitkeringsfase (keuzes projectierendement en spreidingsperiode); impact op maatmensen
- (flexibel contract) Inzicht in impact collectief versus individueel doorbeleggen, inclusief impact van geleidelijke ingroei in uitkeringscollectief
- Analyses lifecycles/beleggingsbeleid & leeftijdafhankelijke toedeling van beschermings- en overrendement; impact op maatmensen.

**8. Voorlopig besluit invaren en compensatie**

Ondersteunende analyses:

- Analyse keuzes rondom invaren, inclusief de impactanalyse op maatmensen bij invaren en de generatietoets (netto profijt)
- Afweging standaardmethode versus Value Based toets
- Impactanalyse van verschillende compensatiemaatregelen uit premieruimte en bestaand vermogen op maatmensen of rendement.

**9. Voorlopige Besluitvorming**

Opstellen van volledige rapportage met ondersteunende analyses, inclusief inzichten op deelnemersniveau ten behoeven van evenwichtige besluitvorming.

**10. Informeren/consulteren BO/VO, RvT**

Verzorgen toelichting

**11. Opstellen transitieplan**

Opstellen 'hoofdstuk' met inzichten in transitie-effecten per leeftijd en 'hoofdstuk' eventuele compensatiemaatregelen, inclusief impact op leeftijdscohorten.



# Contact



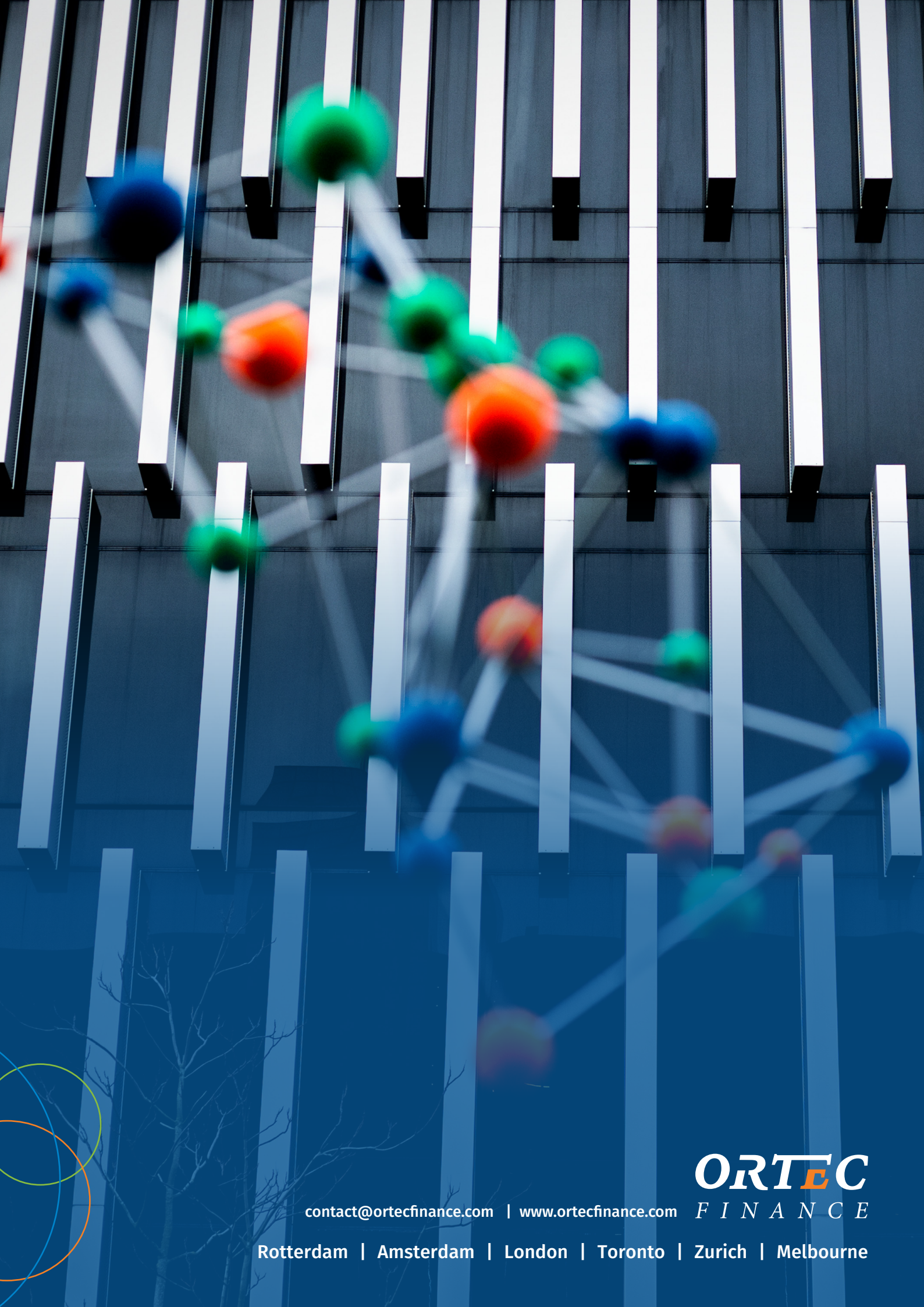
## **Chantal de Groot**

Team Leader Client Servicing  
+31 10 700 56 43



## **Sacha van Hoogdalem**

Managing Director  
+31 10 700 56 31



**ORTEC**  
FINANCE

[contact@ortecfinance.com](mailto:contact@ortecfinance.com) | [www.ortecfinance.com](http://www.ortecfinance.com)

Rotterdam | Amsterdam | London | Toronto | Zurich | Melbourne