

PF



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract?

Arbeidsvoorwaardelijk perspectief

23 november 2021

- Dit webinar is vanaf **morgen** terug te kijken op de website van de Pensioenfederatie
 - U ontvangt van ons per mail een link.
 - Deze presentatie kunt u daar dan ook downloaden
- Stel uw vragen in de chat (anoniem)
- Polls
- Enquête voor beoordeling webinar



- 10.00-10.05 Welkom & introductie
- 10.05-10.10 Korte terugblik voorgaande webinars (Henk-Jan Strang)

- Het krachtenveld op weg naar een nieuw pensioencontract
 - 10.10-10.45 Verschillende belangen aan de CAO tafel (Frans van de Veen, CNV Vakmensen)
 - 10.45-11.05 Wettelijke rol VO (Bianca van der Goes, PwC)
 - 11.05-11.15 Praktische vertaalslag (Henk-Jan Strang)
 - 11.15-11.25 Vragen en discussie
- Afsluiting

Gebaseerd op de internetconsultatieversie

Poll

- Is uw VO reeds gestart met de voorbereidingen op het nieuwe pensioencontract?

0 Ja

0 Weet niet

0 Nee

0 Nee, ik weet niet waar te beginnen

Terugblik: eerdere webinars



- [Webinar 24 september 2020](#)
- [Webinar 23 maart 2021](#)

- Is uw VO reeds gestart met de voorbereidingen op het nieuwe pensioencontract?

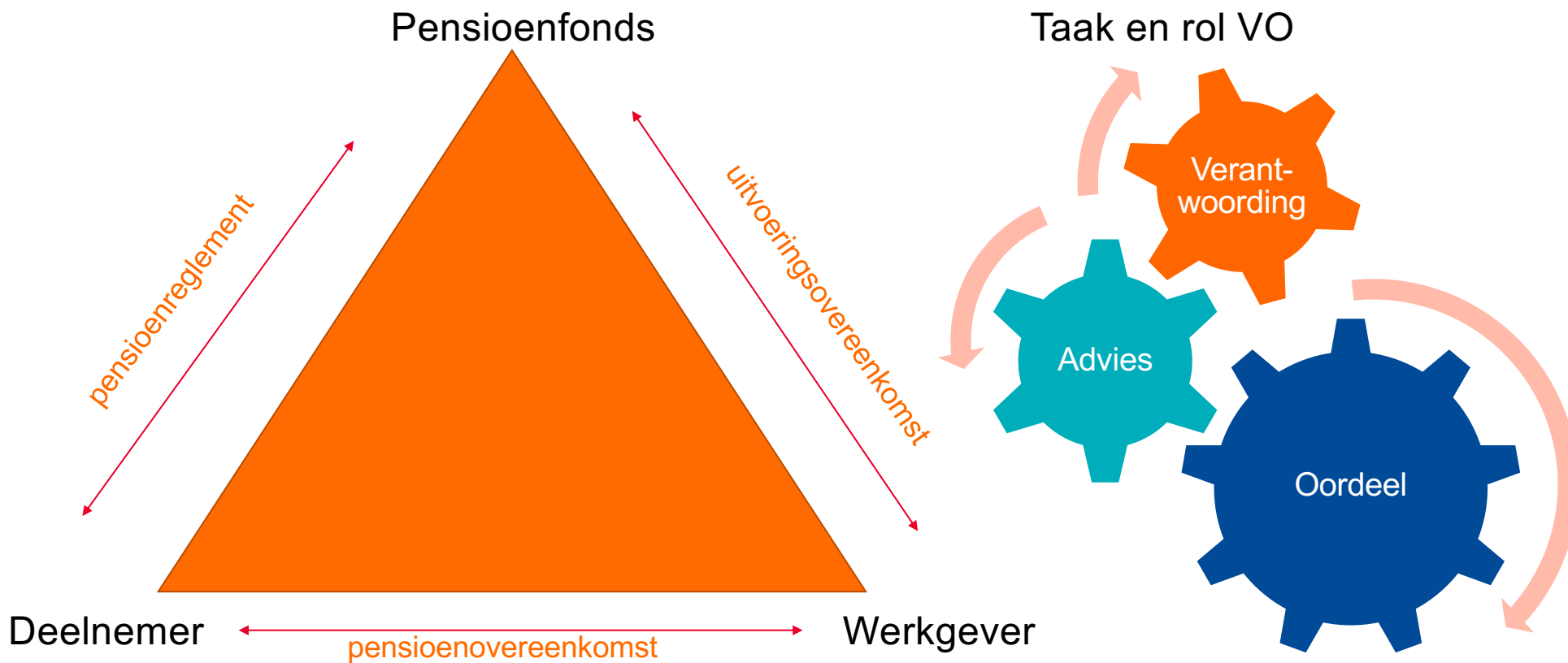
0 Ja

0 Weet niet

0 Nee

0 Nee, ik weet niet waar te beginnen

Pensioendriehoek en taak en rol VO



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract - arbeidsvoorwaardelijk perspectief



0 alle belangen worden goed vertegenwoordigd door werkgevers en werknemers en het pensioenfonds weegt alle belangen evenwichtig af

0 het risico is: de belangen van deelnemers (actieven) geven vaak de doorslag

0 het risico is: de belangen van pensioengerechtigden geven de doorslag omdat alle belangengroepen een plaats aan tafel verwerven

0 het risico is: de gewezen deelnemers (slapers) hebben een groot belang bij compensatie en zij worden vergeten en zitten niet aan tafel

Wat heb je als VO nodig?

- Inzicht in wat het is, vormen en kenmerken
- Inzicht hoofdstappen besluitvormingstraject bestuur
- Inzicht betrokkenheid intern toezicht
- Inzicht hoofdlijnen proces en formele momenten VO
- Inzicht VO-adviesrecht CWO
- Inzicht extra instemmingsaspecten VO

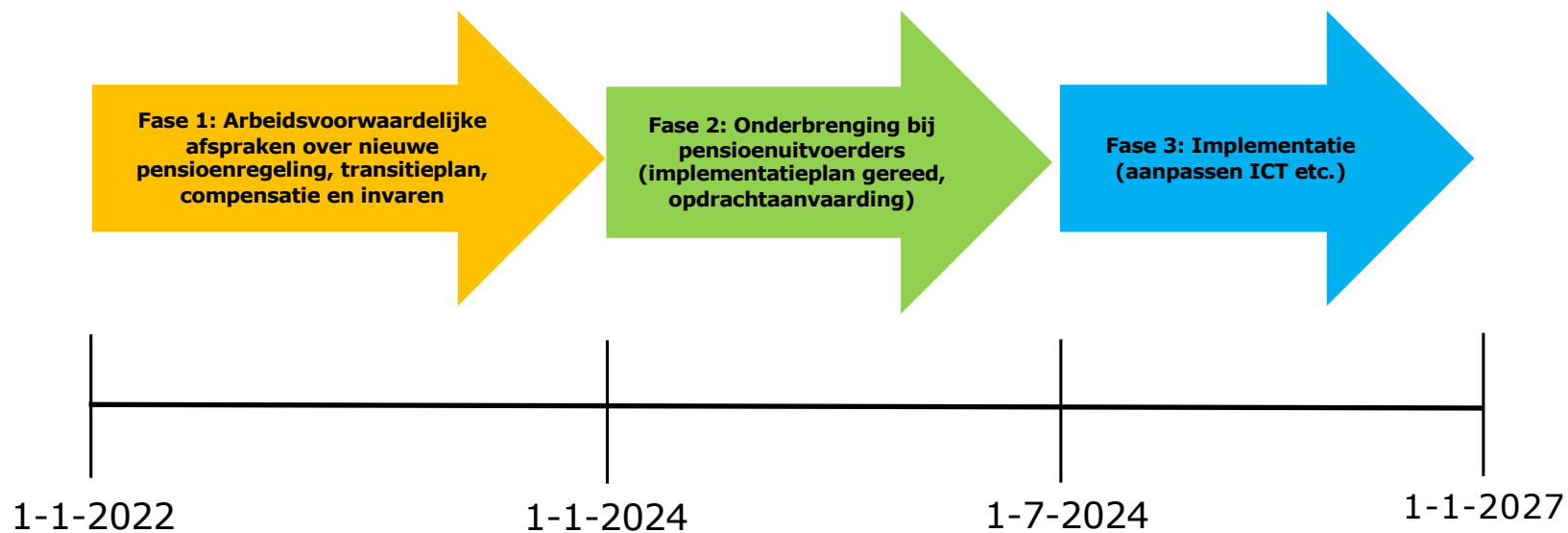
Hoe kan het VO dit bereiken?

- Trainingssessie inhoud CWO
- Uitleg- en bijpraatsessies actuarieel adviseur
- Brainstormen met bestuur, adviseur fonds over aanpak, meenemen VO, dilemma's bij besluitvorming, ...

Voorbeeld stappenplan

- Wat zijn de veranderingen?
- Wat vindt het VO belangrijk? Rangorde bepalen
- Vragen formuleren vanuit wat belangrijk gevonden wordt
- Ten aanzien van de vragen informatiebehoefte bepalen en hierover afspraken maken

Overzicht fasen transitie (volgens consultatieversie)



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract - arbeidsvoorwaardelijk perspectief

0 alle belangen worden goed vertegenwoordigd door werkgevers en werknemers en het pensioenfonds weegt alle belangen evenwichtig af

0 het risico is: de belangen van deelnemers (actieven) geven vaak de doorslag

0 het risico is: de belangen van pensioengerechtigden geven de doorslag omdat alle belangengroepen een plaats aan tafel verwerven

0 het risico is: de gewezen deelnemers (slapers) hebben een groot belang bij compensatie en zij worden vergeten en zitten niet aan tafel



De cao-tafel en het pensioenakkoord

Frans van de Veen

Coördinator pensioenafdeling CNV Vakmensen

Mail: f.veen@cnavvakmensen.nl

In Nederland is geen pensioenplicht.



- Tenzij er een verplichtstelling geldt. -

Wat is afgesproken in het Pensioenakkoord 2019

Nieuw pensioencontract

Afschaffen doorsnee systematiek

Minder snelle stijging AOW-leeftijd

Meer en vaker omhoog, dan omlaag

Stoppen met werken voor AOW-leeftijd (RVU)

Opname bedrag ineens op pensioen-ingangsdatum

AO & ZZP-ers en aanpak witte vlekken

Duurzame inzetbaarheid



- Pensioen is een arbeidsvoorwaarde van nu
- Pensioen is een inkomensvoorziening voor later
- Pensioen is een oudedagsvoorziening

FNV

Koopkrachtig pensioen

zowel werkenden als
gepensioneerden

VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland zijn blij

stabiele premies

persoonlijker met meer ruimte voor maatwerk

*Het pensioenstelsel blijft wel collectief en
solidair. Dit draagt namelijk bij aan een
goed pensioenstelsel door lage kosten en
acceptatieplicht.*

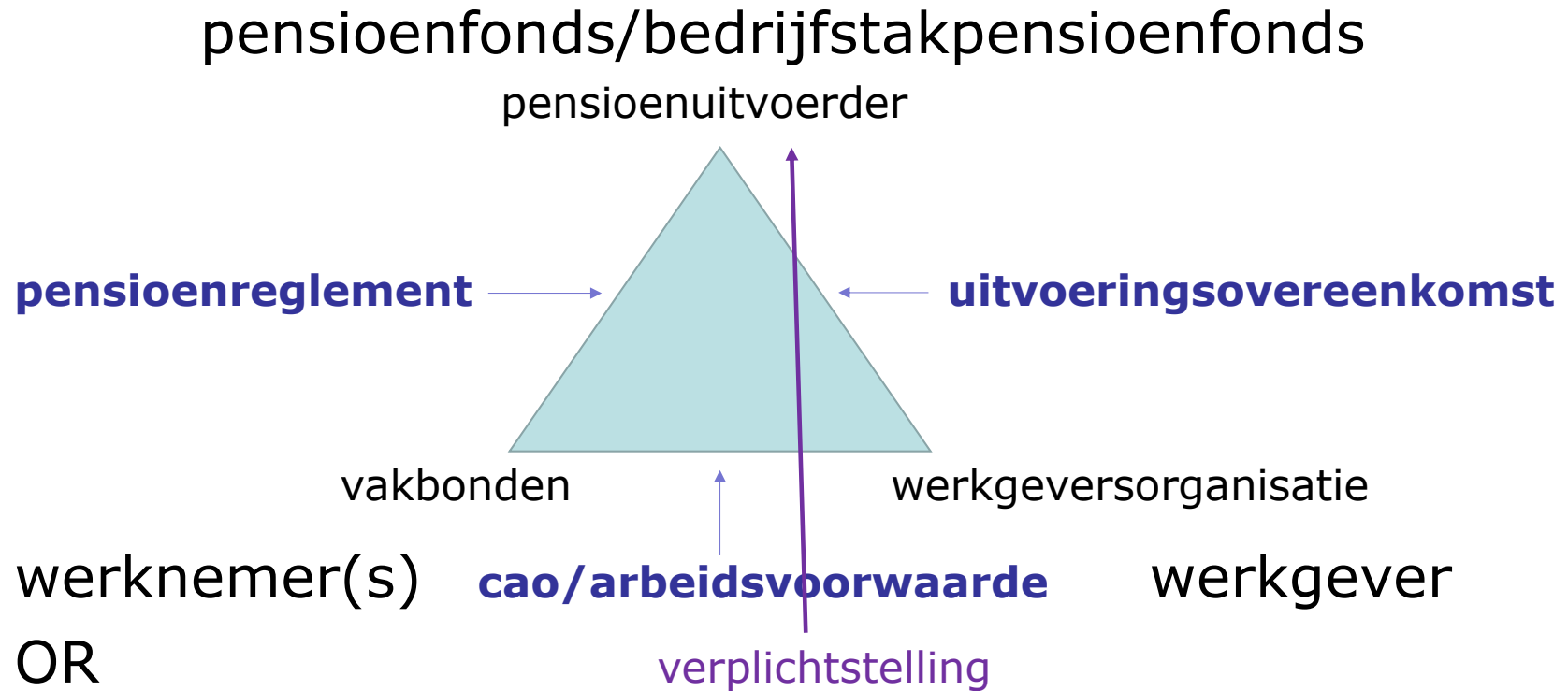
CNV

Collectief pensioenstelsel verdeelt mee- en
tegenvallers evenwichtig over leeftijdsgroepen

- Levenslange pensioenuitkeringen op basis van solidariteit:
 - Risicodeling binnen en tussen generaties
 - Nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheid



Pensioendriehoek



Onderhandelen



- Onderhandelen doe je in een kleine groep
- VO heeft een rol richting pensioenfondsbestuur

Te maken keuzes in het pensioenakkoord gezien vanuit sociale partners

1. Soort premieregeling
2. Verplichtstelling
3. Invaren
4. Pensioenuitvoerder
5. Inhoud regeling
6. Compensatie
7. Hoogte premie
8. Moment van overgang



Organiseer draagvlak bij werknemers, gepensioneerden en slapers. Raadpleeg CNV-leden.

Hou rekening met de belangen van de verschillende leeftijden.



Rekening houden met:

- Slapers krijgen geen compensatie
- Inflatie en sneller de pensioenen kunnen verhogen
- De risico's in pensioen zijn verschoven van de werkgever naar de werknemer
- Zit er straks voor mij nog voldoende in de pot?

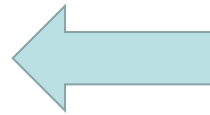
Vraag

Wat heb je liever:

- 0 0,5% loonsverhoging
of
- 0 1% extra premie pensioen voor
de werkgever



- Pensioenfonds gaat over het opgebouwde pensioen



- Sociale partners gaan over het op te bouwen pensioen



Uitkomst vraag

Wat heb je liever:

- 0 0,5% loonsverhoging
of
- 0 1% extra premie pensioen voor
de werkgever



Verskil solidair en flexibel

- **Solidaire premieregeling:**

- collectiviteit en meer risico's delen
- stabiel resultaat
- gemiddeld beter rendement
- sturing op ambitie
- geen keuzestress

CNV heeft voorkeur voor de
solidaire premieregeling

- **Flexibele premieregeling:**

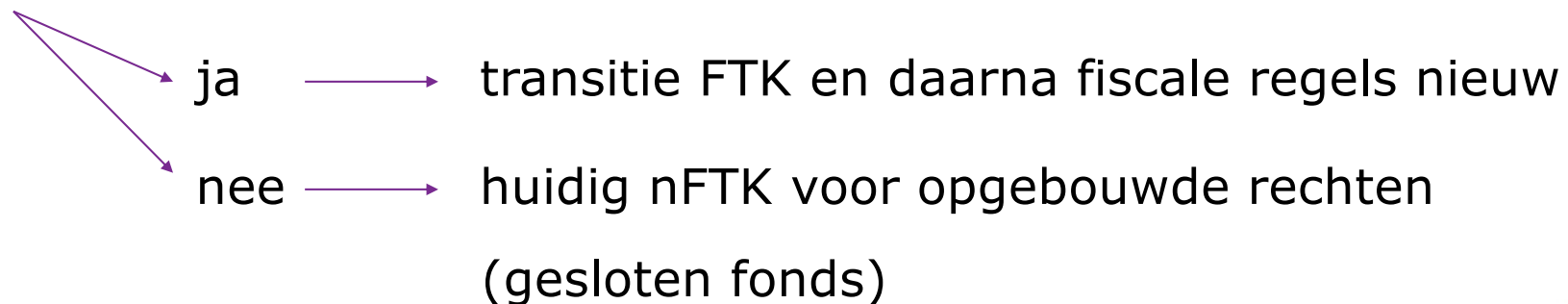
- individueel gedurende opbouw
- minder risico's delen
- meer individuele keuzes (in belegging en in vaste of variabele uitkering)

Keuze invaren



➤ Wet gaat uit van invaren, tenzij onevenredig ongunstig
Voorkeur CNV: invaren

- Belangrijke voordelen: uitvoering, uitlegbaarheid en mogelijkheid om mee- en tegenvallers te delen
- Invaren (huidige pensioenpot)



Invaren

- Maar... Wie krijgt hoeveel?
- Richtdekkingsgraad: hoe hoog?
- Afhankelijk van DB of DC nu en keuze solidair of flexibel toekomst
- Stabiel houden van uitkeringen
- Deel vermogen inzetten voor solidariteitsreserve?
- Deel vermogen inzetten voor compensatiedepot?

Compensatie

- Gaan we compenseren?
- Zo ja, hoeveel?
- En wie gaat dat dan betalen?
 - Werkgever
 - Werknemers
 - Uit het pensioenvermogen
 - Deelnemer zelf met eigen rendement/risico

- Mijn pensioenfonds is de vanzelfsprekende pensioenuitvoerder om de (nieuwe) pensioenovereenkomst te aanvaarden, want mijn pensioenfonds is kostenefficiënt, communicatief sterk en volledig voorbereid op de nieuwe DC-wereld (premieregelingen)

Ja, ons IT-platform is actueel, de nieuwe missie is geformuleerd en de beleggingsrekeningen zijn klaar

Weet niet, nog nooit over gesproken en niet over nagedacht

Weet niet, dat hangt af van de pensioenovereenkomst

Nee, nog niet

Nee, ik overweeg in het kader mijn adviesrecht als VO-lid een andere pensioenuitvoerder

Gezien vanuit Cao-partijen

- Fusies tussen pensioenfondsen
- Tevreden over mijn huidige pensioenuitvoerder?
- Kan mijn pensioenuitvoerder gezien mijn keuzes in de toekomst (tijdig) leveren?
- Indien je weg gaat bij huidige uitvoerder: kan het geld dan mee?
- Waar wil ik naar toe? Welke afweging qua pensioenuitvoerder vanuit CNV perspectief

– Verstrekken wij de opdracht wel aan onze huidige pensioenuitvoerder? –

- Mijn pensioenfonds is de vanzelfsprekende pensioenuitvoerder om de (nieuwe) pensioenovereenkomst te aanvaarden, want mijn pensioenfonds is kostenefficiënt, communicatief sterk en volledig voorbereid op de nieuwe DC-wereld (premieregelingen)

0 Ja, ons IT-platform is actueel, de nieuwe missie is geformuleerd en de beleggingsrekeningen zijn klaar

0 Weet niet, nog nooit over gesproken en niet over nagedacht

0 Weet niet, dat hangt af van de pensioenovereenkomst

0 Nee, nog niet

0 Nee, ik overweeg in het kader mijn adviesrecht als VO-lid een andere pensioenuitvoerder



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract -
arbeidsvoorwaardelijk perspectief

Achteraf

- Het bestuur legt verantwoording af aan het VO. Het VO geeft een oordeel over:
 1. Het **handelen** van het pensioenfondsbestuur
 2. Het door het pensioenfondsbestuur **uitgevoerde beleid**
 3. De **beleidskeuzes** van het bestuur voor de **toekomst**
- **Bronnen**: jaarverslag, jaarrekening, andere informatie: bevindingen intern toezicht, rapportage actuaris/accountant etc.
- **Toets**: is sprake geweest van evenwichtige belangenafweging, heeft het bestuur in redelijkheid tot besluiten kunnen komen, sluit beleid/handelen aan bij de doelstellingen en uitgangspunten en missie/visie/strategie van het fonds
- Ook de Raad van Toezicht (RvT) / Visitatiecommissie (VC) leggen verantwoording af aan het VO over de uitvoering van hun taken

- Do's bij uitvoeren verantwoordingsrol:
 - Eventuele bezwaren voldoende specificeren en onderbouwen
 - Stimuleer een zinvolle gedachtewisseling met het bestuur (en Raad van Toezicht):
 - Formuleer effectieve vragen
 - Luister goed
 - Schort het primaire oordeel nog even op: maak voor de duur van de gedachtewisseling/dialogoog geen normerende opmerkingen
 - Respecteer en waardeer de ander
 - Non-verbale communicatie is ook communicatie, let daar dus op

- Beloningsbeleid
- Vorm en inrichting intern toezicht
- Profielschets RvT-leden
- Interne klachtenprocedure
- Communicatie- en voorlichtingsbeleid
- Sluiten en wijzigen uitvoeringsovereenkomst
- Omzetten fonds in andere rechtsvorm
- Samenstelling feitelijke premie en hoogte premiecomponenten
- Ook adviesrechten indien rol of identiteit van het fonds (mogelijk) wijzigt:
bij waardeoverdracht (buy out, carve out) of fusie/liquidatie/splitsing
- Wijzigen uitvoeringsreglement

- Bestuur moet **tijdig** advies vragen, zodat het advies nog van **wezenlijke invloed** kan zijn
- Bij het vragen van advies dient een overzicht te worden verstrekt van de beweegredenen voor het besluit en de gevolgen het besluit naar verwachting voor alle (deelnemers)groepen zal hebben
- Indien het advies niet of niet geheel wordt gevolgd:
 - **schriftelijk** meedelen
 - met **toelichting**
- Do's: spreek beginselen af
 - Stem **tijdslijnen** af die moeten worden gehanteerd bij een adviesaanvraag
 - Stem de **vorm van toelichting** af: schriftelijk, presentatie?
 - Stem de **vastlegging en de vorm** van het advies af

- Uitvoeringsovereenkomst: nieuw → compensatie, solidariteitsreserve
 - Visie VO op de nieuwe afspraken
- Overbruggingsplan: jaarlijks terugkerend adviesrecht
- Invaren, adviesrecht op:
 - voorgenomen besluit fonds tot **toe- of afwijzing** inwaarverzoek
 - aanwenden pensioenfondsvermogen voor vulling solidariteitsreserve of compensatie

Hoe: stukken moeten voldoende inzicht bieden in besluitvormingsproces, cijfermatige effecten van collectief invaren en motivering omtrent evenwichtige belangenafweging

- indien negatief advies: fonds zal werkgever moeten verzoeken tot heroverweging over te gaan
 - ook bij negatief advies 1 geleding
- Inhuren van deskundigen

Overlegrechten: opdrachtaanvaarding, risicohouding en risicopreferentieonderzoek

- Overlegrecht VO voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de **risicohouding** van het fonds ([art. 102a lid 1 Pw](#))
- Overlegrecht risicopreferentieonderzoek:
 - Minimaal 1 keer per vijf jaar onder (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden
 - Beoordeling **resultaten** met onder meer het VO: fonds moet toelichten hoe onderzoek is uitgevoerd
 - Als **risicohouding** niet in overeenstemming is met resultaten risicopreferentieonderzoek, dan aanpassing risicohouding → bij vaststellen risicohouding dus rekening houden met risicopreferentieonderzoek

**Achteraf
en
vooraf**

- Rol VO:
 - Ook een rol **vooraf**: bij vastleggen risicohouding rekening houden met uitkomsten risicopreferentieonderzoek
 - Duiden uitkomsten risicopreferentieonderzoek
 - Resultaten kunnen beoordelen door de achterban te kennen, maar ook door enig gedragseconomisch inzicht te hebben. Bijvoorbeeld:
 - *Herding instinct / herding behaviour* ('kuddegedrag'): een steeds groter wordende groep begeeft zich in een bepaalde richting, daarbij afgaand op de keuzes die anderen hebben gemaakt
 - Verliesaversie: de 'pijn' bij verlies weegt zwaarder dan het 'plezier' van (dezelfde) winst
 - *Present bias preference*: korte termijn behoefte hebben grotere prioriteit dan lange termijn behoeften

- Het VO mag het bestuur verzoeken om alle informatie te verstrekken die het redelijkerwijs nodig heeft voor het uitvoeren van zijn taak ([art. 115 lid 12 Pw](#))
- Do's:
 - Vragen mag dus
 - Van belang dat het VO haar verwachtingen hierover deelt met het bestuur
 - Maak goede structuur- en procesafspraken
 - Krijg zicht op de onderwerpen die (mogelijk) binnen het bestuur gaan spelen
 - Stel prioriteiten vast
 - Vergaar informatie gedurende het jaar

Overlegrecht, minimaal 2 keer per jaar. Ook informeel overleg belangrijk

- Een zekere kennis en kunde om goed advies te kunnen geven over de diverse onderwerpen: doorlopende scholing, opdoen van ervaring
- Betrokkenheid: geïnformeerd zijn over de onderwerpen die spelen
- Gezamenlijk gedragen beeld over verantwoordelijkheden en rol: afstemming wederzijdse verwachtingen en bewustwording van verschillende rollen (medezeggenschap en verantwoording) ten opzichte van het bestuur
- De juiste vergaderfrequentie, juiste onderwerpen op de agenda
- Transparantie van belangen van de diverse geledingen, bespreken van voor- en nadelen van elk standpunt, gezamenlijke afweging van belangen
- Streven naar een goede verstandhouding met het bestuur



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract -
arbeidsvoorwaardelijk perspectief

Beeldvorming

- Samenwerking sociale partners en bestuur
- Beoordeling alternatieven
- Consequenties voor doelgroep helder weergegeven
- Belang deelnemers voorop

Vorbereiding VO

- Vormen theoretische basis
- Borgen continuïteit in het VO
- Overbruggen van verschillen in inzicht (BOAV)
- Oordeel en normenkader

Formele rol

- Oordeelsvorming achteraf
- Advies uitvoeringsovereenkomst
- Advies transitieplan (invaren, CWO, compensatie, communicatie...)

Uitgangspunt: verantwoordingsorgaan versterkt door invulling van de rol het bestuur

Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract - arbeidsvoorwaardelijk perspectief



Oordeelsvorming

Beeldvorming

Vragen aan bestuur:

- Argumentatie
- Dilemma's
- Belangenafweging

Vragen aan RvT/NUB:

- Rol RvT/NUB (proactief/reactief)
- Aanpak
- Wat kan het VO verwachten

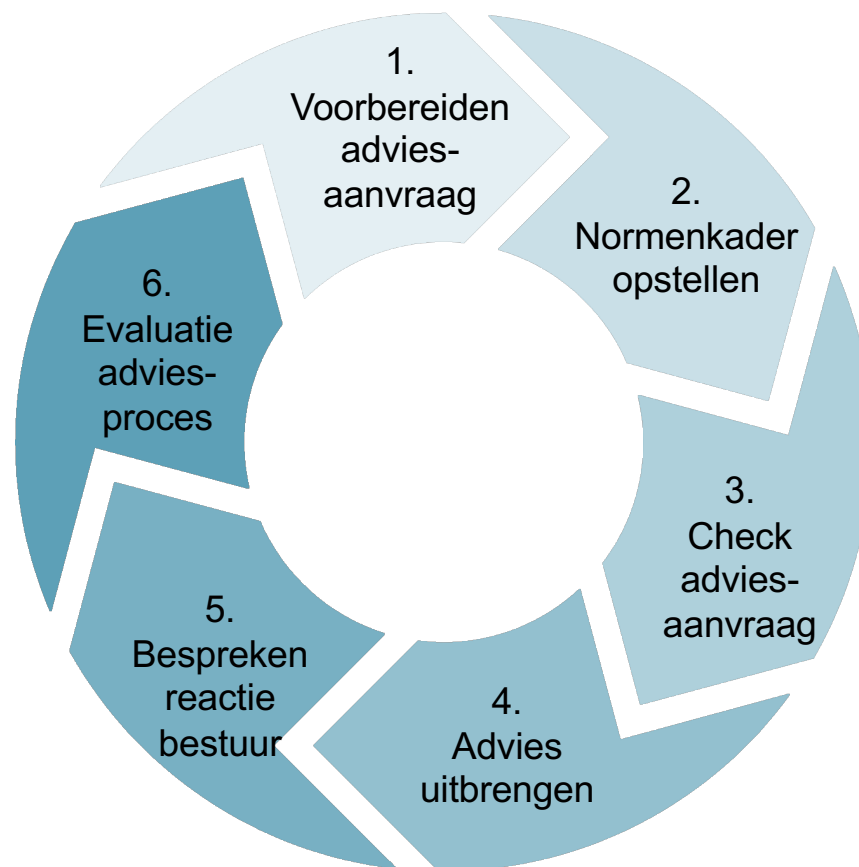
Oordeel

Normenkader:

- Belang deelnemers
- Alternatieven
- Onderbouwing besluit
- Evenwichtigheidstoets



Hoe pak je een adviesaanvraag op?



Vraag 1

Stel: lage dekkingsgraad en bestuur vraag extra premie om pensioenvermogen naar aanvaardbaar niveau te brengen. Sociale partners zijn oneens en onwillig. Bestuur kapt dialoog over opdrachtaanvaarding af en zegt uitvoeringsovereenkomst/reglement op. Adieu sociale partners!

- Hoe kan je als verantwoordingsorgaan handelen?

Vraag 2

Per 01-01-2023 (??) gaat het NPC (nieuwe pensioen contract) in, van DB naar DC. Sociale Partners doen verzoek tot zeer snel invaren.

- Wat kan je hier als verantwoordingsorgaan aan doen?

Vraag 3

Het nieuwe pensioenstelsel laat toe om verplichte en collectieve pensioenen onder te brengen bij een BPF. BPF heeft de mogelijkheid om een individueel pensioen aanbod te organiseren (dus als individuele levensverzekering, 3^e pijler).

- Hoe kun je hier als verantwoordingsorgaan mee omgaan?



Handzame aanpak kerntaken VO op SPO Perform

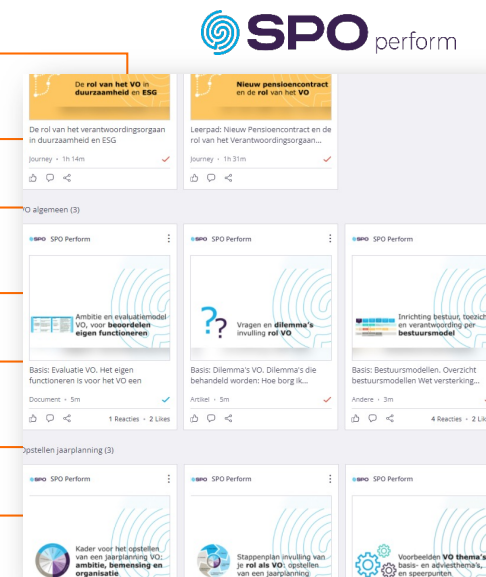


Rol VO in transitie nieuw pensioenstelsel

Stappenplan, checklists, dilemma's

Voorbeelden en good practices

Inhoudelijke kennis invaren en risicohouding



Kijk op het themakanaal voor VO-leden: <https://spo.edcast.com/channel/verantwoordingsorgaan>

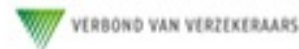
Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract - arbeidsvoorwaardelijk perspectief





Ontwikkeling Informatieplatform Pensioenakkoord

Wie zijn de initiatiefnemers



Hoe bereid je je als VO voor op het nieuwe pensioencontract - arbeidsvoorwaardelijk perspectief

- Uit hoofdlijnnotitie pensioenakkoord
 - “Zoals in de inleiding reeds is opmerkt is en blijft de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel een ingrijpend en complex proces. Het bovenbeschreven wettelijk kader zal niet alle vragen kunnen wegnemen. De Stichting van de Arbeid wil daarom gezamenlijk met de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars technische ondersteuning bieden aan sociale partners in ondernemingen en sectoren en aan pensioenuitvoerders. Daarvoor zal in de eerste plaats een handleiding voor het gehele transitieproces worden opgesteld”

- Informatieplatform: opgezet door en voor de professionals in de pensioensector!

- Doel: Waar nodig **aanzetten tot actie** en **op maat faciliteren** van verschillende **(sub)doelgroepen** met **objectieve informatie** bij efficiënt besluitvormingsproces in de verschillende **fases** op weg naar het nieuwe pensioenstelsel.
- Werkwijze: Gezamenlijk initiatief/product
 - Objectief → wetgeving is uitgangspunt (signaleringsfunctie)
 - Afstemming/informereren SZW, DNB, AFM
- Afbakening: SZW algemeen – Stappenplannen specifiek



■ Algemene informatie (SZW)

- Samenstelling/doel/taken/rollen VO in het licht van het vernieuwde pensioenstelsel

■ Stappenplannen

- Uitwerking VO onder doelgroep pensioenfondsen per besluitvormingsfase transitietraject
 - voorbereidingsfase, arbeidsvoorwaardelijke fase, onderbrengingsfase, implementatiefase
- Denk aan de volgende onderwerpen: adviesrechten bij voorgenomen besluit invaren, adviesrecht overbruggingsplan, adviesrecht bij nieuwe uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement, overlegplicht risicobereidheidsonderzoek etc.
- Vorm: korte teksten en veel voorbeelden ter verduidelijking/inspiratie
 - schema's, webinars, podcasts etc.

Lancering Informatieplatform Pensioenakkoord

- Aanmelden kan nu al via deze link: <https://aanmeldenkickoff.nl/>



- Terugkijken webinar en de presentatie downloaden vanaf morgen
 - U ontvangt hierover een mail met link
- Enquête ter evaluatie/beoordeling dit webinar
- Bijeenkomsten 2022: Save the date volgt in december per mail
- Bedankt voor uw deelname en tot de volgende keer!

Contactinformatie

 070 76 20 220

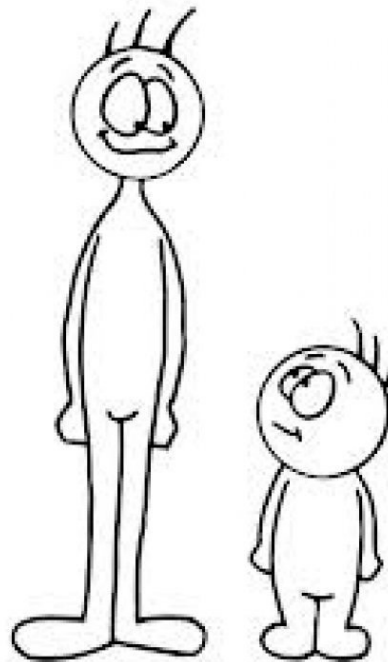
 secretariaat@pensioenfederatie.nl



- Wettekst Wet Toekomst Pensioenen (consultatieversie)
- Memorie van toelichting

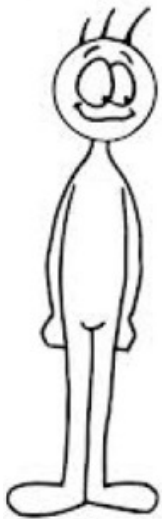
- Servicedocument Verantwoordingsorganen
- **???** Artikelen Bianca Pensioen & Praktijk **???**

Grote en kleine verplichtstelling





- Kleine verplichtstelling op basis van PensioenWet art 7 lid 4:
Als de werkgever een pensioenregeling heeft, mag de werknemer ervan uitgaan – indien hij tot een bepaalde groep behoort – dat hij binnen één maand een aanbod ontvangt van de werkgever om aan zijn pensioenregeling deel te nemen.



- Grote verplichtstelling op basis van Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000:
Alle werkgevers binnen de werkingssfeer zijn wettelijk verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling, tenzij dispensatie.
Representativiteit van 60% nodig voor werkgeversorganisatie.
Bedrijfstakpensioenfonds moet handhaven.

Waar staan we nu?

- AOW gaat minder snel omhoog
- RVU-afspraken zijn mogelijk 2021-2025. Eerste afspraken in cao's gemaakt.
- Langer verlofsparen is wettelijk mogelijk
- Subsidies beschikbaar voor duurzame inzetbaarheid en RVU
- Geen kortingen bij dekkingsgraad pensioen 90% of meer in 2020 en 2021
- De dekkingsgraden zijn gestegen, maar meestal nog niet genoeg om te indexeren
- Voorbereidingen invoering pensioenakkoord gestart

- Overbrugging tussen inwerkingtreding wet en overgang fonds
- Overbruggingsplan
- Naar verwachting overgaan
- 2022-2023: uniforme richtdekkingsgraad 95%
- 2024-2025: richtdekkingsgraad > 95%
- Dekkingsgraad <90% - direct maatregelen nemen
- Dekkingsgraad <richtdekkingsgraad - plan om dit te bereiken op datum overgang
- Onderbouwing in overbruggingsplan
- **Advies verantwoordingsorgaan**

- **Besluit** toepassing transitie FTK is bestuursbesluit 2022/2023
 - Impact (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden, aangesloten werkgevers
 - Korte termijn: indexatieperspectief
 - Middellange termijn: compensatiemogelijkheden
 - Evenwichtige belangafweging essentieel

- VO
 - Betrekken in oordeelsvorming 2022
 - Samen optrekken met Raad van Toezicht c.q. Niet-Uitvoerend Bestuur

- Transitieplan
 - Karakter van gewijzigde overeenkomst
 - Wijze van omgaan met opgebouwde aanspraken/rechten
 - Effecten voor die aanspraken/rechten per leeftijdscohort
 - *Indien van toepassing*: afspraken over compensatie en financiering
 - *Indien van toepassing*: initiële vulling solidariteitsreserve
 - Verantwoording evenwichtige transitie
- Hoorrecht vereniging gewezen deelnemers of pensioengerechtigden - transitieplan
- Opdrachtaanvaarding

- Sociale partners kiezen contract = keuze type en inhoud van de regeling
- Bestuur doet opdrachtaanvaarding bij nieuwe pensioenregeling
 - Vastlegging risicohouding
 - Beëindiging uitvoeringsovereenkomst oude pensioenregeling
 - Sluiten nieuwe uitvoeringsovereenkomst nieuwe regeling
- VO heeft wettelijke betrokkenheid bij alle besluiten
 - Vastlegging risicohouding: 'in overleg' (= art. 102a PW)
 - Sluiten, wijzigen of beëindigen uitvoeringsovereenkomst: adviesplichtig

- Sociale partners verzoeken bestuur tot invaren na evenwichtigheidstoets
 - Besluit voor geen verzoek tot invaren: aantonen dat invaren niet evenwichtig is

- Bestuur wijst verzoek voor invaren af indien:
 - Strijd met wettelijke voorschriften
 - Onevenredig nadeel op basis van beoordeling evenwichtigheid
 - Niet binnen grenzen beheerste en integere bedrijfsvoering

- Verantwoordingsorgaan
 - Invaren wordt gezien als interne collectieve waardeoverdracht (CWO)
 - VO heeft wettelijk adviesrecht bij CWO
 - VO kan dat betrekken in oordeelsvorming