



Nu aan de slag voor een nieuw
pensioenstelsel in 2026!

Van Hoofdlijnennotitie naar wetgeving

Webinar
14 januari 2021, Amsterdam

HVG
LAW

EY

Building a better
working world

Agenda

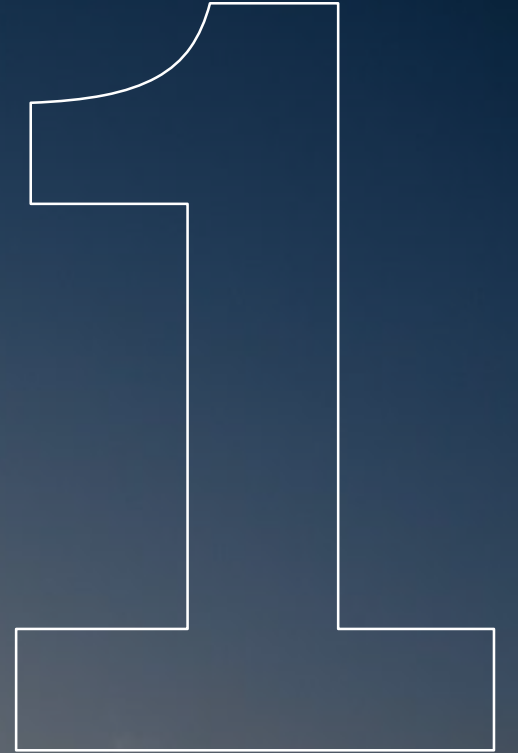
- | | | |
|---|---------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Welkom + recente ontwikkelingen ▶ | <i>Tamara Vlamings</i> |
| 2 | Waar staan we? Tijdslijnen en fases ▶ | <i>Joost Csik</i> |
| 3 | De nieuwe pensioenovereenkomst ▶ | <i>Joost Csik</i> |
| 4 | Transitie ▶ | <i>Bert Baggen</i> |
| 5 | Invaren ▶ | <i>Bert Baggen</i> |
| 6 | Datakwaliteit ▶ | <i>Jennifer van Eekelen</i> |
| 7 | Medezeggenschap ▶ | <i>Bianca van Tilburg</i> |
| 8 | Q&A | |
| 9 | Afsluiting | |





Welkom Recente ontwikkelingen

Tamara Vlaming (HVG Law)



Ontwikkelingen politiek Den Haag november/december 2020

Hoorzitting / rondetafelgesprek tweede kamer 4 november 2020

- ▶ Tal van deskundigen gaven hun visie op het pensioenakkoord

Verzamelbrief Minister Pensioenonderwerpen 12 november 2020

- ▶ Diverse topics verband houdend met nieuw pensioenstelsel

Hoorzitting / rondetafelgesprek tweede kamer 24 november 2020

- ▶ Tal van deskundigen gaven hun visie op het pensioenakkoord

Van Weyenberg stelt vragen over overgangsregime 3 december 2020

- ▶ Vraag of het overgangsrecht voor rechtstreeks verzekerde uitkeringsovereenkomsten gaat gelden voor de op 1 januari 2022 bestaande regelingen die op 1 januari 2026 zijn omgezet naar een premieovereenkomst

Beantwoording Kamervragen over overgangsregeling 9 december 2020

- ▶ Beantwoording vragen lid Van Weyenberg door de Minister


Kamerbrief vrijstellingsregeling en transitie- ftk 16 december 2020

- ▶ De Minister beschrijft de vrijstellingsregeling voor 2021 en de voorgenomen uitwerking van het ftk in de overgangperiode 2022-2026

Internetconsultatie wetsontwerp toekomst pensioenen

16 december 2020

- ▶ Dit wetsvoorstel maakt deel uit van het bredere pensioenakkoord en beschrijft de nieuwe regels voor het pensioen dat een werknemer samen met de werkgever opbouwt.
- ▶ Met de reacties uit de internetconsultatie wordt het wetsvoorstel verbeterd, zodat de wet per 2022 kan ingaan
- ▶ De internetconsultatie loopt tot 12 februari 2021

A man in a blue blazer is standing and pointing at a large screen displaying a bar chart. He is addressing a group of people seated around a long table in a modern office with large windows. The scene is dimly lit, with the primary light source being the screen and the windows. The text is overlaid on the left side of the image.

Waar staan we? Tijdslijnen en fases

Joost Csik (EY Actuarissen)



Tijdslijnen en Fases

Januari 2021: Consultatie proces nieuwe wetgeving is in volle gang! Routepad is duidelijk!

Datum	Proces
Najaar 2020	Wetgevingsproces
1 januari 2022	Wetgeving
1 april 2022	Indienen overbruggingsplan pensioenfondsen (richt dekkingsgraad)
1 juli 2023	Concept besluit sociale partners: nieuwe regeling, compensatie en invaren
1 januari 2024	Besluit sociale partners: nieuwe regeling, compensatie en invaren
1 juli 2024	Pensioenuitvoerder heeft implementatie- (DNB) en communicatieplan (AFM)
1 januari 2026	Uiterste transitie moment
1 januari 2036	Einde compensatieperiode

2036

Einde
compensatieperiode

2022

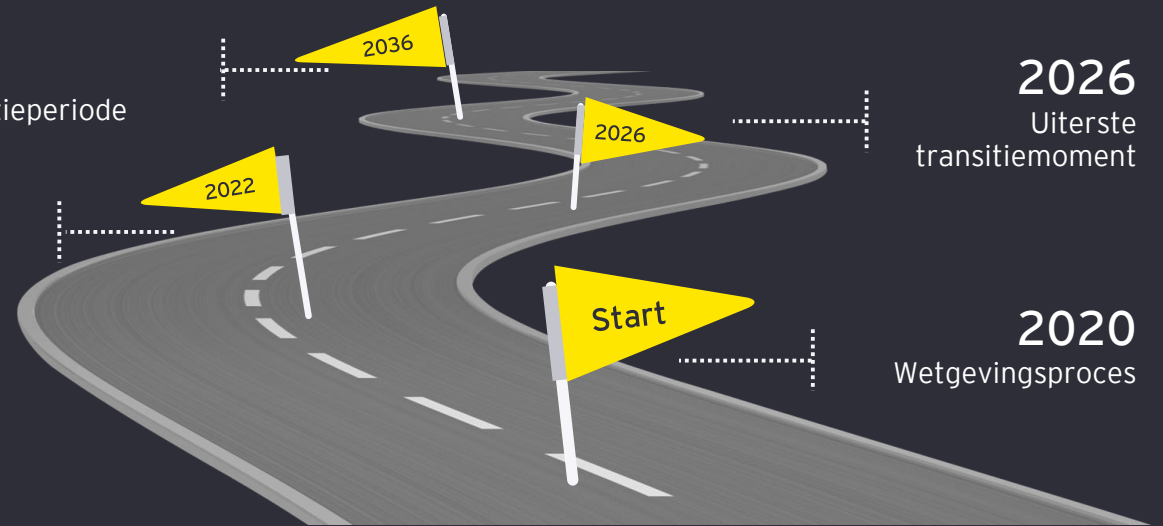
Nieuwe
wetgeving

2026

Uiterste
transitiemoment

2020

Wetgevingsproces



“

Werkgevers en pensioenfondsen moeten beginnen met het onderzoek naar de invulling van pensioenbeleid, de nieuwe pensioenregeling en de overgang ernaar toe!

Tijdslijnen en Fases

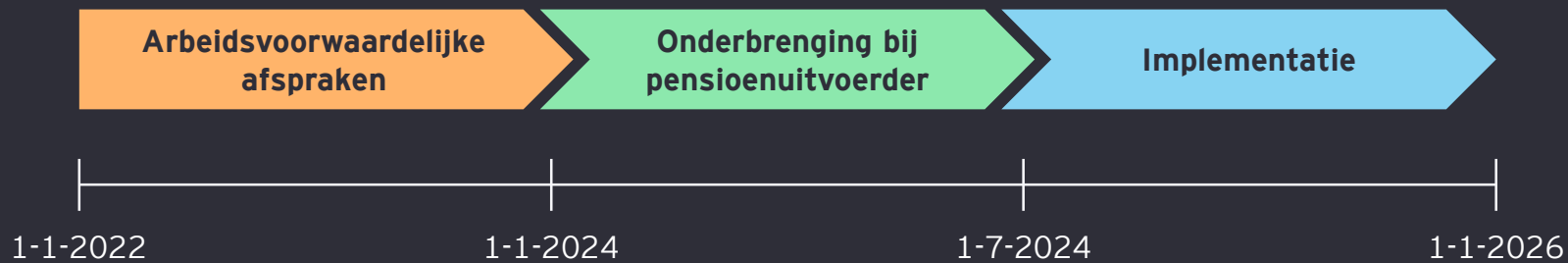
- ▶ Welke fases worden onderscheiden in het wetsvoorstel?

- ▶ **Transitiefase**

- ▶ Overgang van oude naar nieuwe stelsel (1 januari 2022 - 1 januari 2026)
 - ▶ 3 mijlpalen (transitieplan, implementatieplan & communicatieplan)

“

Een intensief traject met diverse betrokken stakeholders vraagt om tijdige start en gecoördineerde aanpak!



- ▶ **Compensatiefase** (extra fiscale faciliteit)

- ▶ Compensatie (mogelijke) achteruitgang pensioen
 - ▶ moment van overgang - 1 januari 2036
 - ▶ Maximaal 14 jaar

Tijdslijnen en Fases

▶ 31 december 2021

- ▶ Dekkingsgraad bepalend voor traject naar 95% dekking uiterlijk 1 januari 2026
- ▶ Pensioenregeling o.b.v. huidig fiscaal kader moet bestaan voor overgangsrecht
 - ▶ Hier is transitiekader op van toepassing

▶ 1 januari 2022

- ▶ Ingang wetgeving / nieuwe pensioenstelsel (incl. fiscaal stelsel)
 - ▶ Vanaf dit moment mogen geen nieuwe regelingen meer geïnitieerd worden (progressieve premiefinanciering)
- ▶ Transitiecommissie start (tot 1 januari 2024)

▶ 1 april 2022

- ▶ Indienen overbruggingsplan pensioenfondsen

▶ 1 januari 2024

- ▶ Uiterste datum voor afsluiten nieuwe regeling sociale partners
 - ▶ Incl. transitieplan en afspraken pensioenfonds voor overstap

▶ 1 juli 2024

- ▶ Uiterlijke indiendatum uitgebreide overbruggingsplan

▶ 1 januari 2026

- ▶ Toepassing nieuwe pensioenstelsel
 - ▶ Vaststellen wat onder oude kaders blijft (fiscaal / nFTK)
- ▶ Het nieuwe nabestaandenpensioen

“

In 2021 de uitgangspositie bepalen en keuzes maken voor het vervolgtraject!

De nieuwe pensioenovereenkomst

Joost Csik (EY Actuarissen)



De pensioendriehoek



“

Veel betrokken partijen; dit vraagt om een gecoördineerde aanpak met de juiste begeleiding!

Welke pensioenovereenkomsten zijn er in het nieuwe stelsel?

- 1. Het nieuwe pensioencontract - alle uitvoerders
- 2. De verbeterde premieregeling - alle uitvoerders
- 3. De **bestaande** premie-kapitaalovereenkomst - **verzekeraars**
 - ▶ Premies financieren kapitaalverzekering
- 4. De **bestaande** premie-uitkeringsovereenkomst - **verzekeraars**
 - ▶ Premies financieren pensioenuitkeringen

- ▶ Beschikbare premietoezegging op basis van een “flat-rate” premie
 - ▶ Stabiele pensioenpremie, arbeidsmarktpositie oudere werknemers, gemiddeld langere beleggingsperiode inleg

Overgangsrecht progressieve premie regelingen

- ▶ Premieregeling leeftijdsafhankelijke staffel
- ▶ Uitkeringsregeling bij **verzekeraar**

“

het progressieve premiestelsel kan als overgangsmaatregel worden toegepast, maar moet wel bestaan op 1 januari 2022!

De uitgangspunten; overeenkomsten en verschillen van het nieuwe contract

	Nieuw pensioencontract	Verbeterde premiereregeling
1	Premieregeling	Premieregeling
2	Opbouw in vermogen	Opbouw in vermogen
3	Projectie van verwacht pensioen met projectierendement	Projectie van verwacht pensioen met projectierendement
4	Collectief beleggingsbeleid	Individueel pensioenvermogen (life cycle)
5	Geen individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen	Individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen
6	Eén collectief (geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase)	Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
7	Deling renterisico jong/oud wordt in beginsel opgeheven en renterisico op fondsniveau naar risicodraagkracht en in lijn met de risicohouding van deelnemers	Geen deling renterisico jong/oud
8	Intrinsieke intergenerationale risicodeling via solidariteitsreserve	Optie intergenerationale risicodeling via solidariteitsreserve voor bpf. / beroepspf.
9	Variabele uitkering	Keuze uitkering variabel (standaard) / vlak
10	Geen shoprecht	Wel shoprecht

“

Het nieuwe pensioencontract lijkt ontworpen voor de pensioenfondsen!



4&5

Transitie en invaren

Bert Baggen (EY Actuarissen)

Transitie FTK

- ▶ Overstap naar nieuwe stelsel uitgangspunt transitie-FTK
 - ▶ Verwachting invaren: transitie FTK (geen verplichting)
 - ▶ Verwachting niet-invaren: huidige FTK
- ▶ Vormgeving: geen maatregelen om te voldoen aan MVEV en VEV vereisten
- ▶ Nieuwe begrip: 'Richtdekkingsgraad' t.b.v. evenwichtige overstap
 - ▶ Ten minste 95%
 - ▶ Uiterlijk 1 januari 2026 of eerder
 - ▶ Uiterlijk 1 januari 2024 bepalen welke dekkingsgraad benodigd is voor overstap
- ▶ Overbruggingsplan met jaarlijkse toetsing en actualisatie
 - ▶ Eerste per 1 april 2022 met uitgangssituatie per 1 januari 2022
 - ▶ 95% richtdekkingsgraad op 1 januari 2026 niet haalbaar betekent 'onvoorwaardelijk en ongespreid' korte
 - ▶ Minimale dekkingsgraad 90% tijdens transitie
 - ▶ Actualisatie in 2024 per 1 juli 2024 met implementatie- en communicatieplan als afronding arbeidsvoorwaardelijke fase (aanpassen regeling)
- ▶ Drempel toeslagverlening van 110% naar 105%
- ▶ Geen nadere eisen premiestelling

“

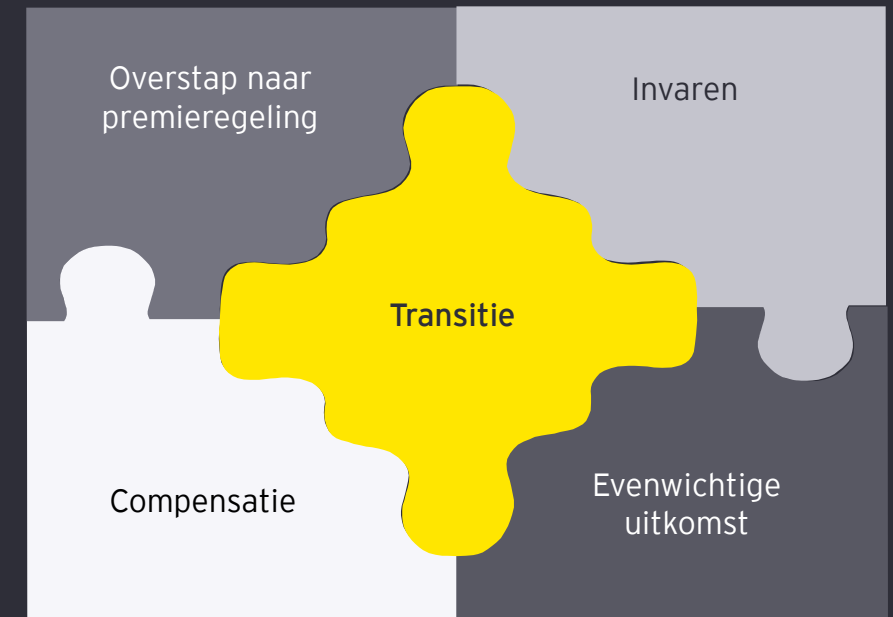
Rust en stabiliteit moet partijen in staat stellen om transitie verantwoord en evenwichtig vorm te geven

“

Initiële overbruggingsplan dient al gereed te zijn op 1 april 2022!

Plannen voor een evenwichtige transitie

Plan en deadline?	Verantwoordelijke?	Omvat?
Overbruggingsplan 1 april 2022	Pensioenfondsen	Bij gebruikmaking transitie-FKT gedurende overgangperiode incl. jaarlijkse actualisatie
Transitieplan 1 januari 2024	Sociale partners en werkgever	Contractskeuze Invaren Effecten per cohort Compensatie afspraken en financiering Solidariteitsreserve Verantwoording evenwichtigheid
Financieringsplan compensatie 1 januari 2024	Onderdeel van transitieplan	Bron van financiering (depot/premie) Financiering regelen vóór toekenning
Implementatieplan 1 juli 2024	Pensioenuitvoerder	Input voor opdrachtaanvaarding en invaren Technische uitvoerbaarheid en risico's
Communicatieplan 1 juli 2024	Onderdeel van implementatieplan	Uitwerking communicatie Gevolgen transitie op hoogte pensioen Compensatiemaatregelen en financiering



Invaren bij pensioenfondsen

▶ Invaren waarom?

- ▶ Perspectief op koopkrachtiger pensioen
- ▶ Eenvoudigere uitvoering en beter uitlegbaar aan deelnemers
- ▶ Scheiding tussen 'oud' en 'nieuw' doorbreekt risicodeling en voorkomt toepassing van 2 toezichtskaders
- ▶ Sommige gevallen kan invaren ongunstig zijn (gesloten fonds, bijstortverplichting sponsor)
- ▶ Invaren wordt 'de hoofdregel' met nadere waarborgen omtrent besluitvorming
- ▶ Afwijken indien onderbouwd
- ▶ Wettelijk voorgeschreven waarderings- en rekenregels bij invaren
 - ▶ Standaard of VBA methode
 - ▶ Biedt houvast en transparantie, maar evenwichtigheid ter eigen beoordeling!
- ▶ Collectieve vermogen aangewend voor:
 - ▶ Persoonlijke vermogens
 - ▶ Eigen vermogen
 - ▶ Vulling solidariteitsreserve
 - ▶ Vulling compensatiedepot

“

Conclusie: beleidsruimte om deel vermogen buiten individuele pensioenvermogens te houden en in te zetten voor solidariteitsreserve of compensatie

“

Additionele elementen toelaatbaar als vervangingsratio's, ontwikkeling reeds ingegane uitkeringen en overwegingen buiten arbeidsvoorwaarde pensioen

Datakwaliteit

Jennifer van Eekelen (EY Consulting)



Waarom is datakwaliteit nu belangrijk?

1 NPC



NPC: overzetten van in het verleden verworven pensioenen in nieuw pensioencontract, waarin verworven pensioenaanspraken zullen moeten worden omgezet in individuele pensioen spaarkapitalen;

MvT: ihkv beheersing van risico's besteedt de PUO aandacht aan de datakwaliteit voor, na en tijdens de overstap op een nieuw pensioenstelsel en aan de geschiktheid van het pensioenadministratiesysteem

2 Besluitvorming



Belangrijk t.b.v. correcte herverdeling (migratie) maar ook t.b.v. goede besluitvorming bij de verschillende tafels (bestuur / sociale partners / aantoonbaarheid verantwoording etc.)

3 Robuust



Maakt duidelijk of pensioenadministratie robuust is

- ▶ Pensioenbeheer dient zodanig georganiseerd te zijn dat de pensioenadministratie beheerst blijft, ook tijdens en na implementatie van het NPC.
- ▶ Pensioenadministratie moet voldoende aanpasbaar zijn om transitie te ondersteunen
- ▶ Kwaliteit en flexibiliteit IT-systemen van PUO.

4 Legacy oplossen



- ▶ Achterstand wat betreft datakwaliteit wordt nu blootgelegd
- ▶ Kans om op te ruimen en te verbeteren wat betreft het datamodel, etc.

5 Toezichtthema



Datakwaliteit in relatie tot implementatie NPC is een toezichtthema in 2021 van DNB

Aandachtspunten Datakwaliteit voor, tijdens en na overstap

Voor

- ▶ Assessment huidige datakwaliteit
 - ▶ Complexiteit
 - ▶ Volledigheid
 - ▶ Informatie derden
- ▶ Definitie datakwaliteit & dimensies
- ▶ Acties PUO voor datakwaliteit verbetering (en eisen pensioenfonds)
 - ▶ Business rules
 - ▶ Analyse tools
- ▶ Betrokkenheid sleutelfuncties



Tijdens

- ▶ Datamodel - mapping
- ▶ Waarborging datakwaliteit gedurende transitie
- ▶ Dataconversie / Migratie
- ▶ Betrokkenheid sleutelfuncties

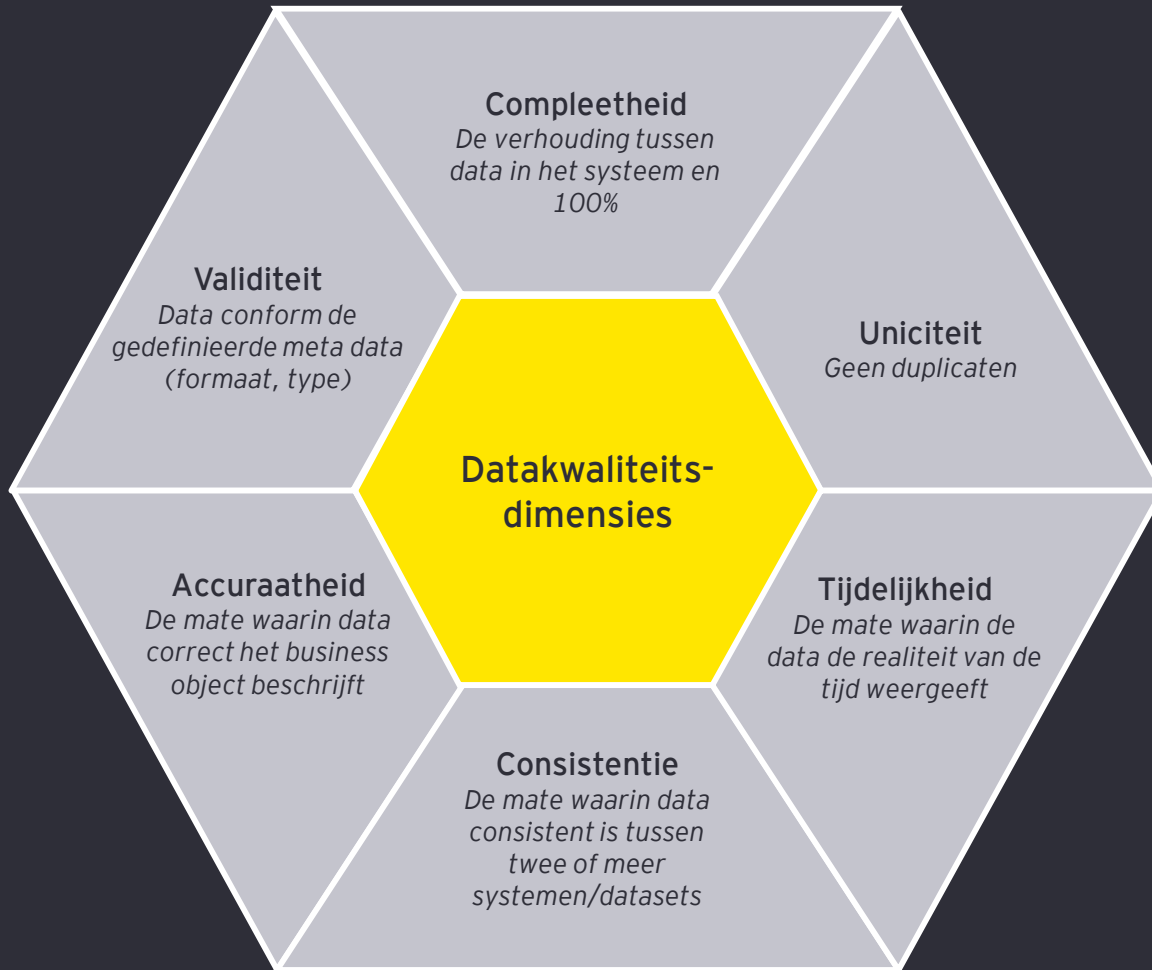


Na

- ▶ Beschikbaarheid data
- ▶ Functionaliteiten operationeel
- ▶ Betrokkenheid sleutelfuncties



Datakwaliteit kent verschillende dimensies die gebruikt worden om datakwaliteit te meten met behulp van business rules / controles



Datakwaliteit assessment van de datavelden:
Hoog - Middel - Laag

Historische datakwaliteit

Belang dataveld voor deelnemer

Mogelijkheden van pensioenadministratiesysteem

A photograph of two men in a library or office setting. The man on the left is older, with glasses and a mustache, wearing a dark blue shirt. The man on the right is younger, wearing a white shirt and a yellow and blue striped tie. They are both looking at a laptop on a table. The man on the right is holding a pen and pointing at the screen. There are two mugs on the table, one white and one green. In the background, there are bookshelves filled with books. A large white outline of the number 7 is on the right side of the image.

Medezeggenschap

Bianca van Tilburg (HVG Law)

Wie hebben (mede-)zeggenschap over de te nemen besluiten

- ▶ Arbeidsvoorwaardelijke fase - 1 januari 2022 - 1 januari 2024
 - ▶ Premie en premiedoelstelling
 - ▶ Invaren/compensatie/transitieplan

- ▶ Medezeggenschap toe te passen door werkgever
 - ▶ Instemmingsrecht Ondernemingsraad
 - ▶ Adviesrecht personeelsvergadering/personeelsvertegenwoordiging
 - ▶ Individuele deelnemers, tenzij...
 - ▶ Vereniging van pensioengerechtigden (verzekeraar en pensioenfonds)
 - ▶ Vereniging van gewezen deelnemers (pensioenfonds)

- ▶ Medezeggenschap toe te passen door pensioenuitvoerder
 - ▶ Adviesrecht Verantwoordingsorgaan overbruggingsplan
 - ▶ Goedkeuringsrecht Belanghebbendenorgaan overbruggingsplan
 - ▶ Verzwaard advies resp. goedkeuringsrecht bij invaren
 - ▶ Goedkeuringsrecht Raad van Toezicht op het invaren

“

Dit langdurige en intensieve traject kent vele stakeholders: haak ze tijdig aan!

“

Vastleggen en documenteren van afwegingen en keuzes is van groot belang in deze en de vervolgfases!

Wie hebben (mede-)zeggenschap over de te nemen besluiten

- ▶ Onderbrengen bij pensioenuitvoerder - 1 januari 2024 - 1 juli 2024
 - ▶ Opdrachtaanvaarding door de pensioenuitvoerder
 - ▶ Schriftelijk vastleggen van deze opdrachtaanvaarding
- ▶ DNB - geen bezwaar tegen de collectieve waardeoverdracht (invaren)
 - ▶ Zes maanden voor invaren verzoek indienen bij DNB
 - ▶ DNB heeft zes maanden + 2 x 3 maanden verlengingsmogelijkheid
 - ▶ Let op: dit proces kan dus een jaar duren!
 - ▶ Invaren vanuit verschillende regelingen/uitvoerders zijn aparte collectieve waardeoverdrachten!
 - ▶ Per invartraject zal de evenwichtigheid van de transitie aangetoond moeten worden
 - ▶ Vastlegging en documentatie ook voor deze stap van belang
- ▶ AFM - communicatie en risicopreferentieonderzoek
 - ▶ Communicatie moet actiegericht zijn!
 - ▶ Open norm "actiegericht" zal nog voorzien worden van guidance
 - ▶ Risicopreferentieonderzoek ten minste elke vijf jaar

“

Invartraject kan 12 maanden in beslag nemen:
vergelijkingen per deelnemergroep noodzakelijk

Q&A



Vragen?