

PF

Masterclass contractkeuze

27 januari 2022



- Fijn dat je er bent
- 60 minuten – mogelijk kleine uitloop
- Vragen stellen via chat (anoniem)
- Evaluatie aan het eind

13:30 uur	Opening door host Jochem Dijckmeester
10 minuten	Stand van zaken WTP: wat is nu duidelijk, wat nog niet door Marcel Lever
20 minuten	Solidair en flexibel contract: overeenkomsten, verschillen en mogelijke uitgangspunten bij de contractkeuze door Marc Heemskerk
10 minuten	Welke stappen zijn nodig om tot contractkeuze te komen door Marco Brouwer
10 minuten	Wat hebben onze leden van ons nodig? Waar is behoefte aan?
14:30 uur	Afsluiting

- 2019-2020: Pensioenakkoord
 - 2020-2021: Consultatieversie
 - 2021: Toetsversie WTP
 - 2021-2022: Adviesaanvraag Raad van State
 - 2022: lagere regelgeving
 - 2022: Tweede en Eerste Kamer behandelen WTP
 - 2023: ingang WTP, start transitieperiode
 - 2025: contractkeuze sociale partners
 - 2027: alle fondsen overgestapt naar nieuwe stelsel
-

- Eerste masterclass over contractkeuze
- Latere masterclasses over onderdelen en invulling contract
- Zie ook: <https://www.werkenaanonspensioen.nl/>



Not Peer Reviewed

Solidair en flexibel contract

-overeenkomsten en verschillen

-uitgangspunten voor keuze

27 januari 2021

Marc Heemskerk

Inleiding | Impact op pensioen, beide contractsvormen



Contractkeuze | SPO versus FPO (1)

SPO heeft veel overeenkomsten met de FPO:



Premieovereenkomst



**Pensioenvermogen i.p.v.
aanspraken**



**Meerjarige spreiding
rendementen (schokken) in
uitkeringsfase**

Contractkeuze | SPO versus FPO (2)

Verschillend in formulering, maar impact beperkt:



Fondsvermogen al dan niet verdeeld in opbouw- en uitkeringsfase

(schaalvoordeel bij beide regelingen)



Al dan niet bestaan leenrestrictie



Met FPO kan zonder opheffen leenrestrictie doorgaans zelfde resultaatstoerekening worden bereikt als nieuwe contract



FPO zou “geen solidariteit” kennen i.t.t. SPO, maar FPO kent risicodeling in opbouwfase

(kortleven overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico) en FPO deelt risico's in uitkeringsfase.

Contractkeuze | SPO versus FPO (3)

Structurele verschillen

Communicatie richting deelnemer. Bij FPO bijv. na ingang niet meer over het kapitaal maar alleen over de uitkering	SPO geeft meer groepsgevoel dan FPO, FPO meer “beleggingsproduct” via directe toerekening rendement naar beleggingscategorie	Verdeelregels beleggingsrendement
Biometrische risicodeling over gehele populatie bij SPO, bij FPO per fase afzonderlijk mogelijk (met name in uitkeringsfase), optioneel over gehele populatie bij FPO	Deelnemer kan bij FPO kiezen voor vaste of variabele uitkering. Shoprecht voor uitkeringsvorm die pensioenuitvoerder niet aanbiedt	Solidariteitsreserve verplicht bij nieuwe pensioencontract, optioneel bij FPO
Illiquide beleggingen wellicht makkelijker bij SPO	Keuzemogelijkheden ten aanzien van beleggingen makkelijker te implementeren bij FPO	

Contractkeuze | SPO versus FPO (4)

Voordeel SPO lijkt:

- Beter(e) Solidariteit (simago)
- Minder “beleggingsproduct” (kan ook nadeel zijn)
- Verplichte pensioendoelstelling (5-jaars herijking)
- Beter pensioenresultaat ?
- Geen uitstroom pensioenvermogen (naar verzekeraar)

Voordeel FPO lijkt:

- Transparanter;
- Meer “beleggingsproduct” (kan ook nadeel zijn)
- Keuzemogelijkheden voor individu (betere aansluiting individuele risicohouding)

Uitgangspunten bestuur | Introductie

A

B

Uitgangspunten bestuur | Zekerheid

A

Pensioenen niet hoeven verlagen is belangrijker dan kunnen verhogen

B

Zodra enigszins mogelijk willen we pensioenen verhogen

Uitgangspunten bestuur | Zeggenschap

“Voor onze populatie is ontzorgen belangrijker dan de individuele keuzevrijheid”

Eens

Oneens

Uitgangspunten bestuur | Risicohouding

Wij zijn in staat voor elk leeftijdscohort in onze populatie
één risicohouding vast te kunnen stellen

EENS

ONEENS

Uitgangspunten deelnemers I Risicohouding

Het maken van beleggingskeuzes....

Laat ik graag aan de experts van
bestuur en vermogens-
beheerders over

Doe ik graag zelf



Welcome to brighter



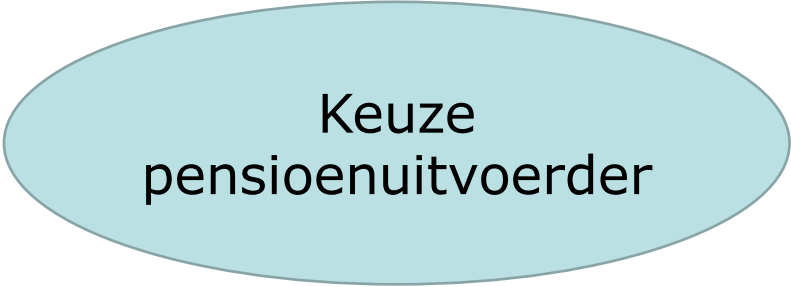
Welke stappen zijn nodig om tot een contractkeuze te komen?

27 januari 2022

Hoofdkeuzes aan cao-tafel en pf-tafel

(die zeker samenhangen)

1. Hoe moet de nieuwe collectieve pensioenregeling eruit zien?
 - Doelstellingen en risicohouding
 - Hoogte premie en risicodekkingen
 - Contractkeuze
2. Hoe het nieuwe contract invullen? Welk fondsbeleid?
 - Beleggingsbeleid
 - Solidariteitsbeleid
 - Beleid uitkeringsfase
3. Invaren. Wat gebeurt er met het opgebouwde pensioen?
 - Ja/nee
 - Waarderingsmethode
4. Adequate compensatie: Wie gaat er op achteruit en hoe compenseren?
 - Hoogte en duur
 - Financieringsbronnen (vanuit werkgever / premie / vermogen)



Keuze
pensioenuitvoerder



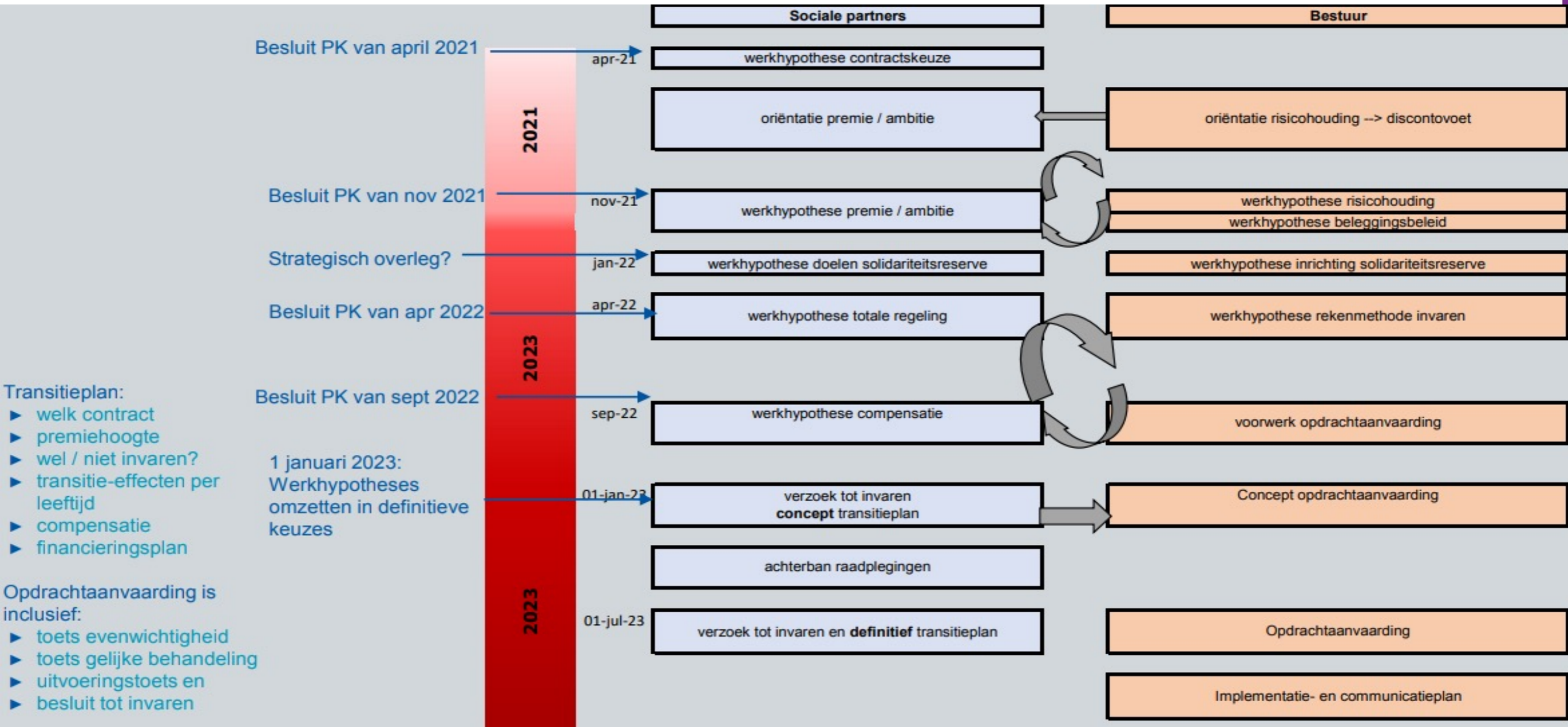
Moment van
overgang

Aandachtspuntlijstje bij bpf-en

Wat zie ik langskomen?

- Wie zijn onze deelnemers en wat past bij ze?
 - Bijvoorbeeld: Wel/niet ontzorgen?
- Wat is de pensioendoelstelling?
- Niet bezuinigen op de premie-inleg
- Lange termijn kunnen bewaken van op ambitie en realisatie vanuit cao-tafel
- Behoud van de verplichtstelling
- Behoud collectief pensioenvermogen en schaalgrootte
- Voldoende solidariteitselementen inbouwen
- Voldoende ruimte voor een collectief beleggingsbeleid
- Zorgvuldig invaren
- Compensatie goed geregeld
- Regievoering (samen met de uitvoerder)
- Bekijk het integraal

Voorbeeld van een stappenplan



Eenvoudiger schema

Oriëntatie fase

- 1. Kennisdeling en ophalen randvoorwaarden

Analyse Fase

- 2. Voorlopige contractkeuze: solidaire of flexibele contract plus aanscherpen randvoorwaarden
- 3. Inventarisatie uitvoering: pensioenfonds, apf of ppi?
- 4. Voorlopige vaststelling nieuwe pensioenregeling : premie/ ambitie
- 5. Oriëntatie risicohouding: voorbereiding risicobereidheidsonderzoek
- 6. Uitvoeren Risicobereidheidsonderzoek
- 7. Voorlopige invulling contract : inrichting solidariteitsreserve, beleggingsbeleid, spreidingsperiode, projectierendement,..
- 8. Voorlopig besluit invaren

Besluitvormingsfase

- 9. Voorlopige besluitvorming: integratie van alle onderdelen
- 10. Informeren/ consulteren BO/VO, RvT

Vastlegging

- 11. Opstellen transitieplan

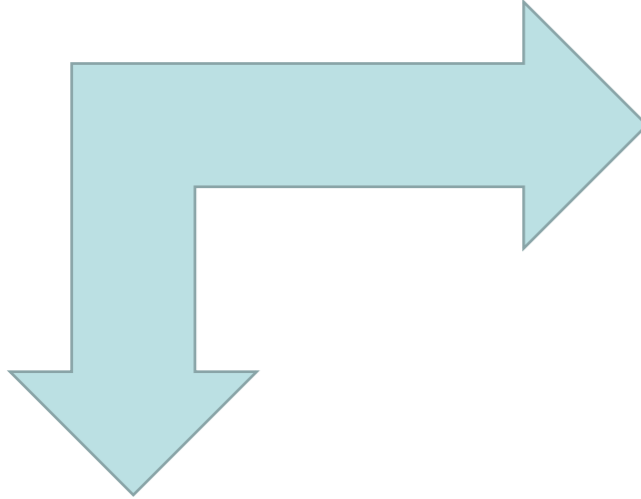
Consultatieversie / Pensioendoelstelling

December 2020

Wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de inkomstenbelasting 1964 en enige andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen)

VOORSTEL VAN WET

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, enz. enz.



E

Artikel 10a komt te luiden:

Artikel 10a. Nieuwe premieovereenkomst

1. Bij een nieuwe premieovereenkomst berekent de pensioenuitvoerder de kans dat met de premie de beoogde pensioendoelstelling wordt behaald. Deze berekening wordt bij de opdrachtaanvaarding en periodiek, uiterlijk iedere vijf jaar, gedaan aan de hand van een uniforme scenario-analyse. De pensioenuitvoerder informeert de werkgever of de partijen die de pensioenregeling zijn overeengekomen hierover.
2. Het voor de pensioenuitkering bestemd vermogen wordt vanaf de pensioendatum gebruikt voor financiering van een variabele uitkering.
3. De solidariteitsreserve is onderdeel van de nieuwe premieovereenkomst.
4. De financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het collectieve beleggingsbeleid worden in de voor pensioenuitkering bestemde vermogens en de solidariteitsreserve verwerkt door middel van vastgelegde toedelingsregels die aansluiten bij de risicohouding per leeftijdscohort, waarbij in de toedelingsregels bepaald kan worden dat het beschermingsrendement voor het renterisico wordt toebedeeld ofwel op basis van wijziging van de rentetermijnstructuur die de toezichthouder beschikbaar stelt ofwel rechtstreeks uit het rendement van de daarvoor bestemde beleggingen. De

Artikel 10b. Verbeterde premieovereenkomst

1. Bij een verbeterde premieovereenkomst wordt de premie belegd tot de pensioendatum. Het kapitaal voortvloeiend uit de premies wordt vanaf de pensioendatum gebruikt voor financiering van een vastgestelde of variabele uitkering.
2. Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds kan een solidariteitsreserve onderdeel zijn van een verbeterde premieovereenkomst.

Premie en pensioendoelstelling

B. De elementen van het nieuwe pensioencontract: hoe werkt het?

i. Vaststelling premie en pensioendoelstelling

Het nieuwe pensioencontract is een premieovereenkomst. Sociale partners leggen de afgesproken pensioendoelstelling vooraf vast, met de premie als de arbeidsvoorwaardelijke pensioentoezegging. Het uitgangspunt is om het perspectief op een koopkrachtig pensioen te vergroten.

De overeengekomen premie en het beleggingsbeleid (inclusief renteafdeckingsbeleid) zijn bepalend voor het niveau en de mate van zekerheid van de toekomstige pensioenuitkeringen. De arbeidsvoorwaardentafel bepaalt vooraf de pensioendoelstelling en stelt voor een vooraf afgesproken periode een daarbij passende premie beschikbaar.

Met regelmaat toetsen cao-partijen of de toegezegde stabiele premie toereikend is voor de geformuleerde pensioendoelstelling. De URM-methode biedt CAO-partijen een goed handvat voor de wijze waarop zij de balans tussen doelstelling en premie toetsen. Bij aanpassing van de parameters en/of de scenarioset kan blijken dat het pensioenresultaat dat met de beschikbaar gestelde premie naar verwachting kan worden bereikt, lager of hoger is dan wat partijen oorspronkelijk voor ogen stond. In dat geval is het aan de arbeidsvoorwaardentafel om hieraan eventueel consequenties te verbinden. Zij kunnen dan bijvoorbeeld voor de toekomst een andere premie of een andere pensioendoelstelling afspreken.

Samenhang pensioendoel en contractinrichting

Wat zie ik langskomen?

Bepalen

- Hoe hoog het verwachte ouderdomspensioen
- en nabestaandenpensioen na pensionering moeten worden?
- Met welke kans die doelstelling minimaal gehaald moet worden?
- Wat de maximale premie (fiscaal maximum = 30%) wordt?



In kaart brengen

- Beleggingsbeleid inclusief toedeelregels?
- Vut-en onttrekregels solidariteitsreserve?
- Verschillende scenariosets

Risicobereidheidsonderzoek

Wat zie ik langskomen?

- Bij de te maken contractkeuze is inzicht nodig over de risicobereidheid en gewenste solidariteit van de (ex-deelnemers en pensioengerechtigden).
- Een pensioenfonds (kleiner dan 10 miljard euro) heeft recent een online onderzoek onder de verschillende deelnemersgroepen gehouden
- Centrale onderwerpen in het onderzoek
 - Gewenste keuzevrijheid van deelnemers bij hun pensioen(regeling).
 - In hoeverre deelnemers samen risico's willen delen (solidariteit).
 - De mate waarin zij risico's kunnen dragen (risicodraagvlak).
 - De mate waarin deelnemers risico's willen nemen met hun pensioen (risicotolerantie).

Uitkomsten - 1 (respons ca. 5 %)

Wat zie ik langskomen?

Keuzevrijheid

- Met uitzondering van de slapers geeft een meerderheid van alle respondenten er de voorkeur aan dat deskundigen het beleggingsrisico bepalen.
- Er is geen sterke voorkeur voor een vaste of variabele uitkering.

Solidariteit

- De grootste groep vindt dat jong en oud (ook pensioengerechtigden) mee- en tegenvallers met elkaar moeten delen.

Risicodraagvlak

- De meeste deelnemers zijn niet uitsluitend afhankelijk van het dit pensioen en de AOW.
- Van de actieven vindt 41% dat het pensioeninkomen op minimaal 80% van het huidige inkomen moet uitkomen.

Uitkomsten - 2 (respons ca. 5%)

Wat zie ik langskomen?

Risicotolerantie

- Een meerderheid van alle groepen vindt het even belangrijk of belangrijker dat het pensioen niet verlaagd wordt dan dat het meestijgt met prijsstijgingen. Toch is er wel enige bereidheid tot het accepteren van schommelingen in de uitkeringen: een ruime meerderheid vindt een schommeling van meer dan 25 euro op het maandbedrag niet onoverkomelijk.
- Er is in risicobereidheid niet veel verschil te zien tussen jongere en oudere deelnemers
- Hoger gesalarieerden hebben een hogere bereidheid om risico te nemen.
- De beleggingen moeten naar de mening van de respondenten zo worden ingericht dat het pensioen gedeeltelijk meegroeit met de prijsstijgingen, maar het is net zo belangrijk of zelfs belangrijker dat het pensioen niet wordt verlaagd.

- Terugkijken
- Evaluatie
- Dank voor het kijken!

Contactinformatie

 070 76 20 220

 info@pensioenfederatie.nl