



Netwerkbijeenkomst
“Belangenbehartiging
gepensioneerden met het
oog op de komst van een
nieuw pensioenstelsel”

Agenda



09.30 uur	Inloop, koffie, kennismaken	
10.00 uur	Ontvangst en welkom/doelstelling van de dag	Gidy Koopmans
10.05 uur	Veranderingen in het Pensioenlandschap	Jos Berkemeijer
10.30 uur	IORP II, Governance	Monica Swalef
<i>11.45 uur</i>	<i>Lunch / Netwerken</i>	
13.00 uur	Samenvatting en stand van zaken Indexatie, Koopkracht en Nabestaandenpensioen	Maarten Maas
13.45 uur	Gesloten Fondsen & Liquidatie van Pensioenfondsen	Gerard Heeres & Arthur Theunissen
<i>15.00 uur</i>	<i>Korte pauze / Netwerken</i>	
15.15 uur	Nieuwe spelers in de pensioenmarkt: APF en PPI	Wim Brandse
16.15 uur	Vragen / discussie	Gidy Koopmans
16.30 uur	Sluiting en napraten met een drankje	



ILLUSTRATION: LAUGHING STOCK/CORBIS

Veranderingen in het Pensioenlandschap Jos Berkemeijer



Agenda

- Pensioenlandkaart
- Pensioendashboard
- Nieuw pensioenstelsel
- Pensioenpetitie
- Evenwichtige Belangenafweging
- Voorbeeld ABP herstelplan 2018

Pensioenlandkaart | Vermogensallocatie



Vermogensverdeling Pijlers ultimo 2017 | Bron: Grouplife (2019)

Totale vermogensmarkt ultimo 2017 € 2,9 biljoen

1^e pijler

2^e pijler



€ 1.535 miljard

3^e pijler

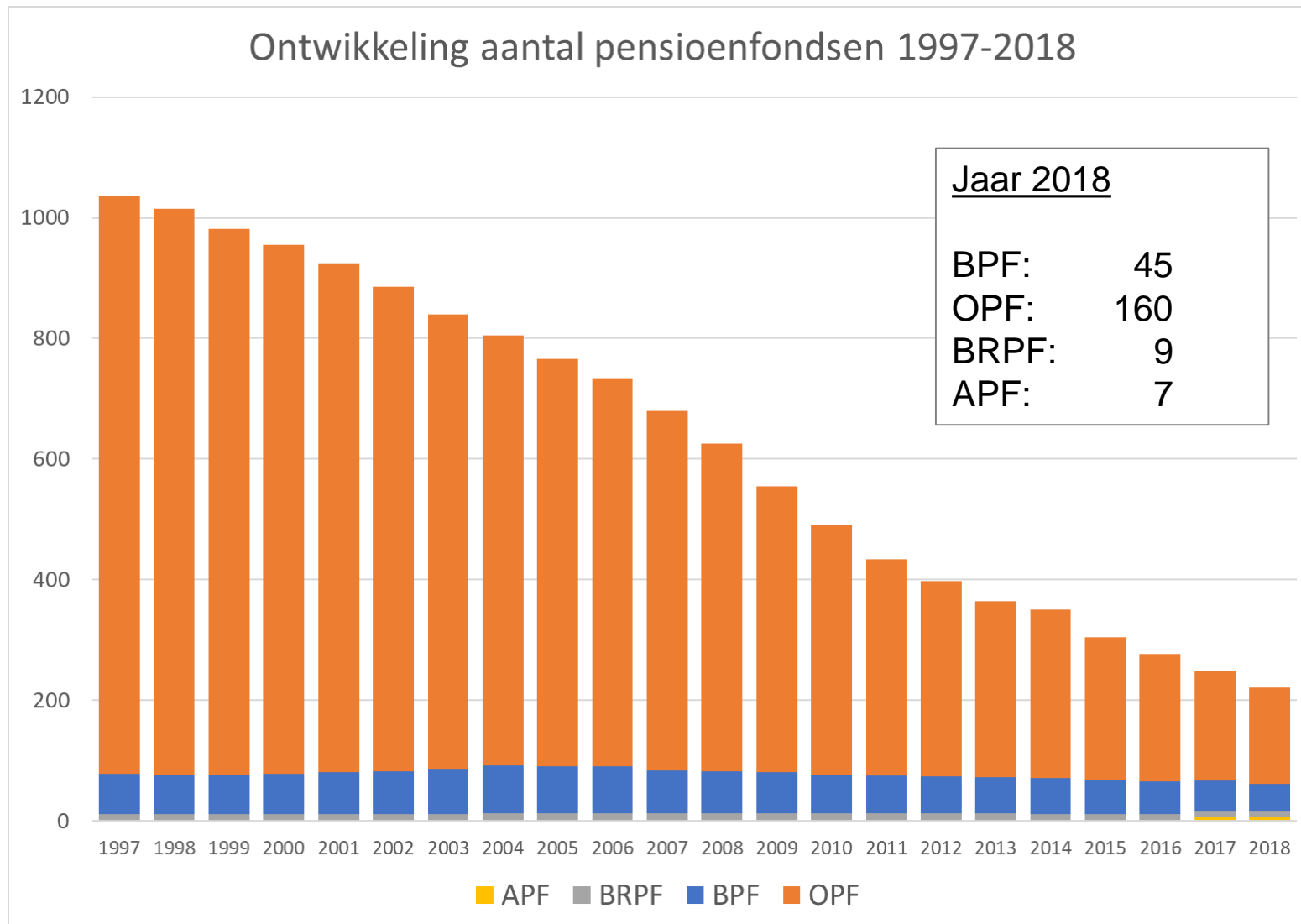
4^e pijler*

Nettopensioen&nettolijfrente



€ 157 miljard

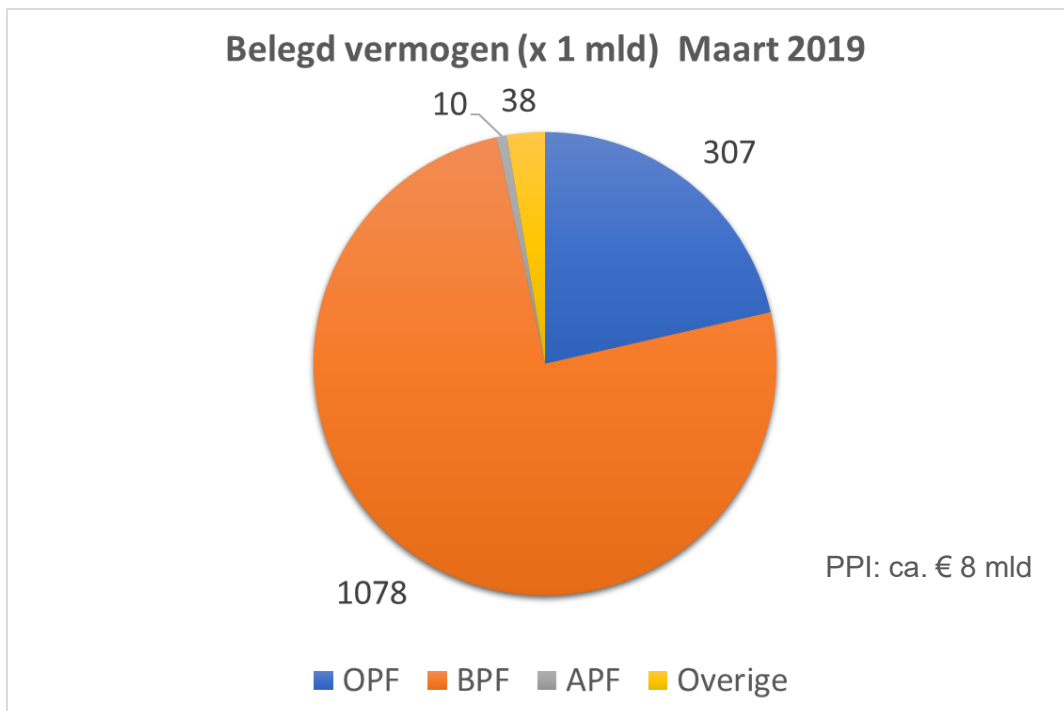
€ 1.169 miljard

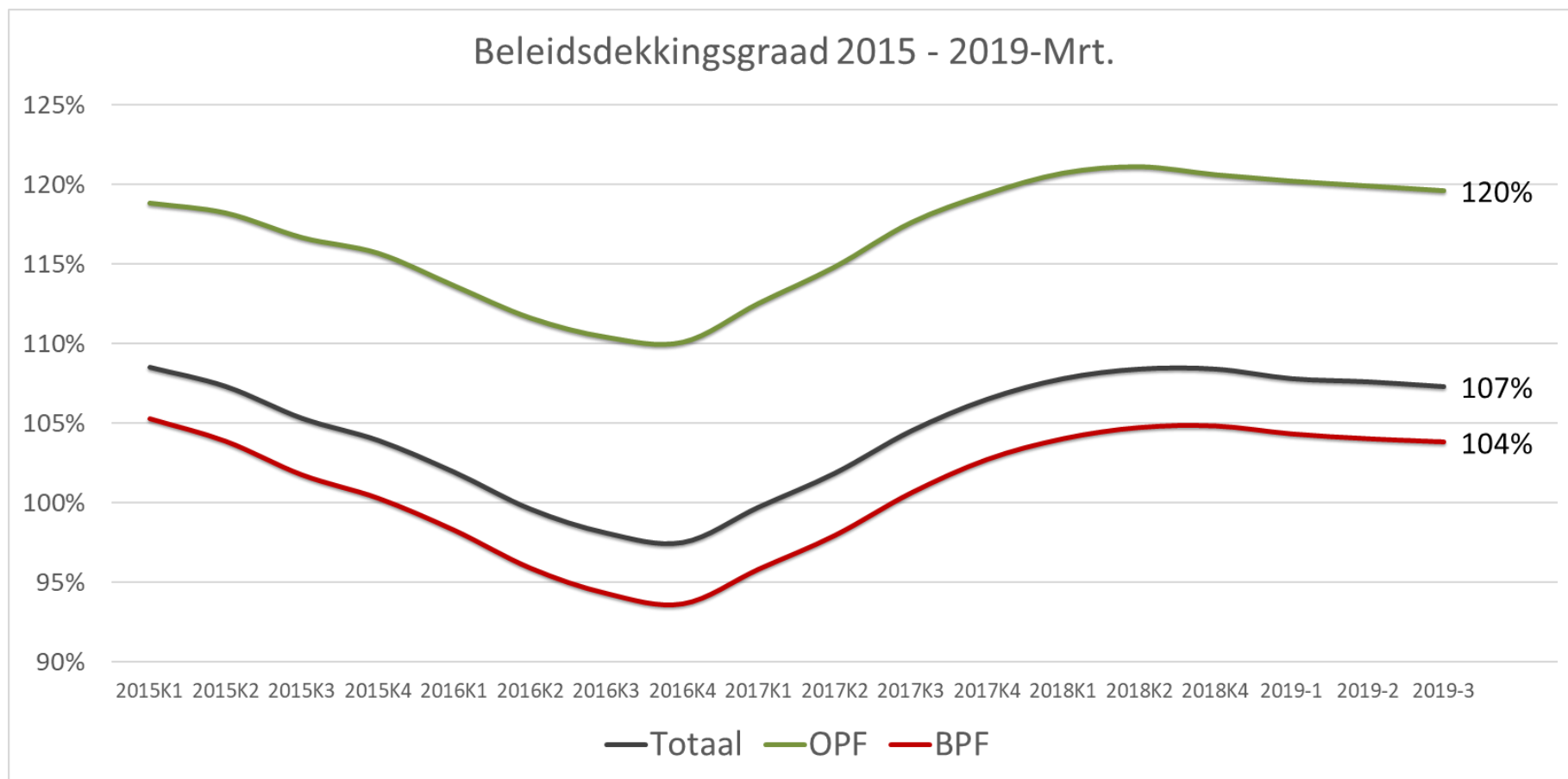




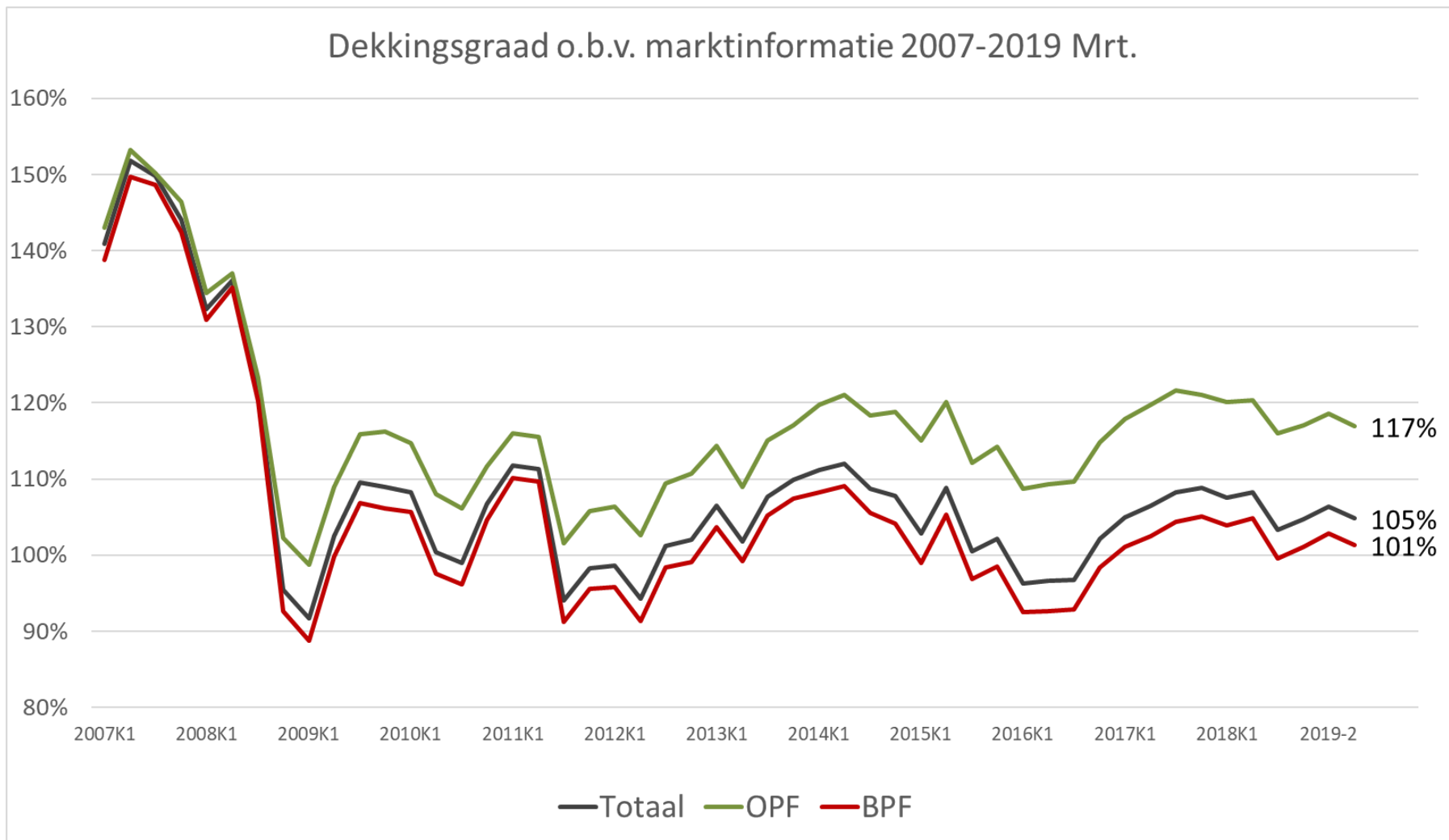
Marktentwikkelingen pensioenfondsen

- Fusies, overnames
- OPF'en al omgeschakeld van DB naar DC
- BPF'en houden vast aan DB
- PPI's en APF'en als nieuwe pensioenhaven?





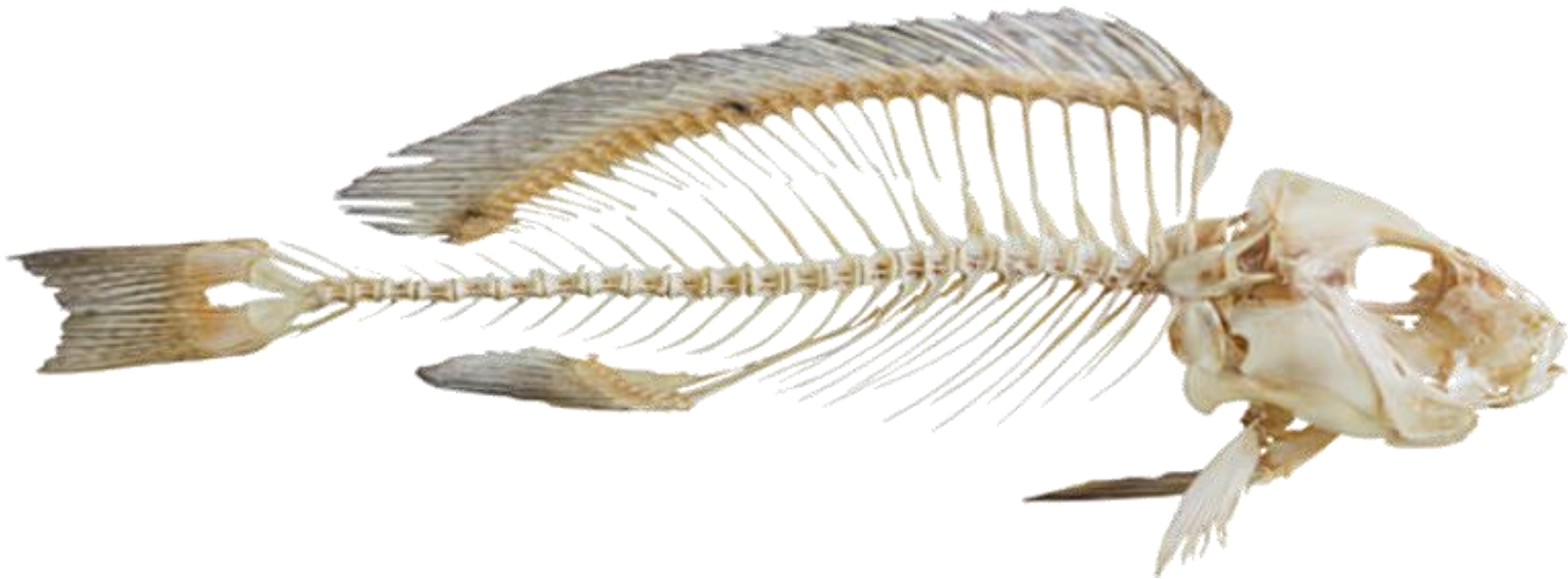
Pensioendashboard | Actuele dekkingsgraad

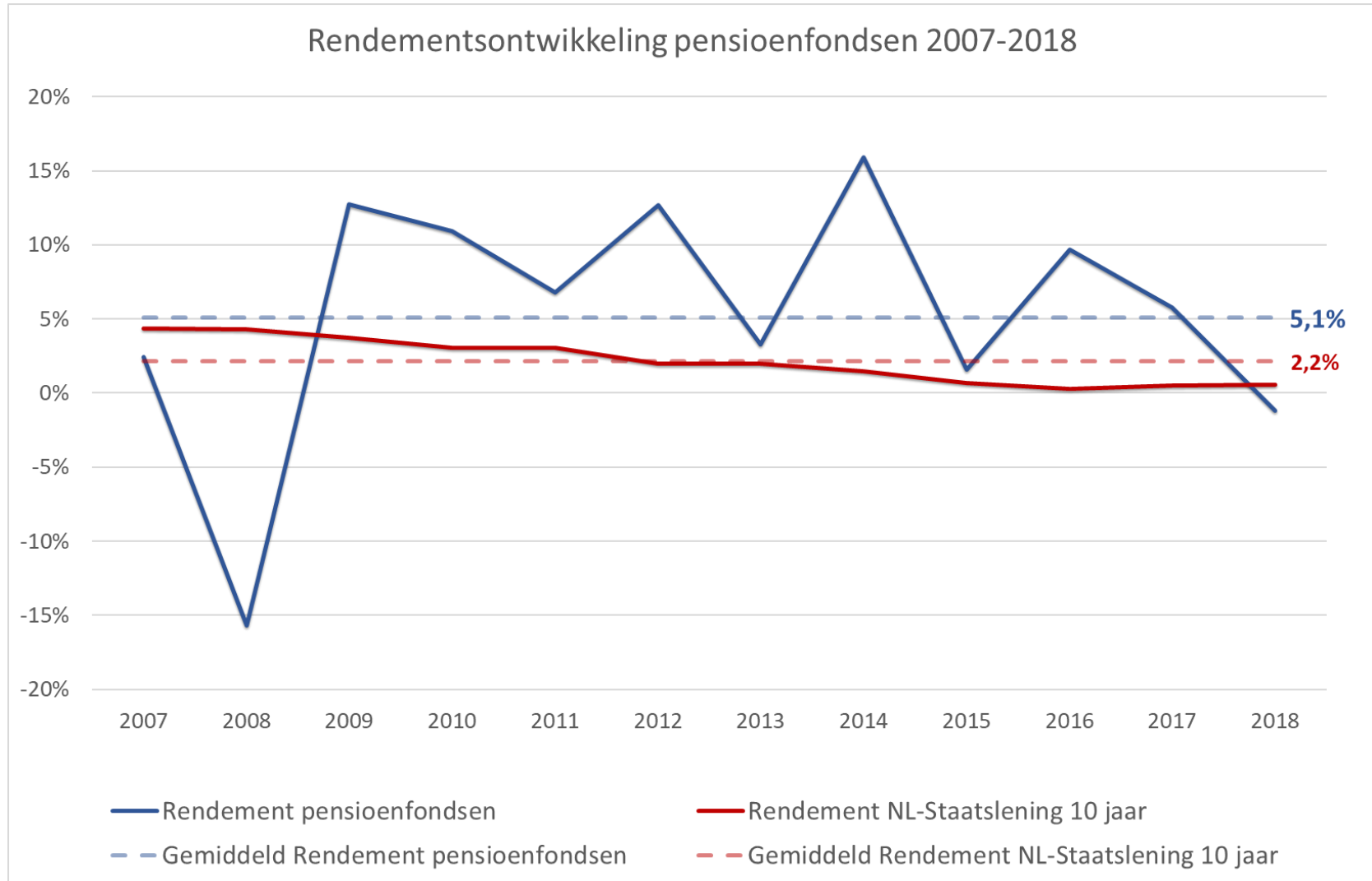




1. Actuele dekkingsgraad
2. Beleidsdekkingsgraad
3. Economische dekkingsgraad

De echte dekkingsgraad?

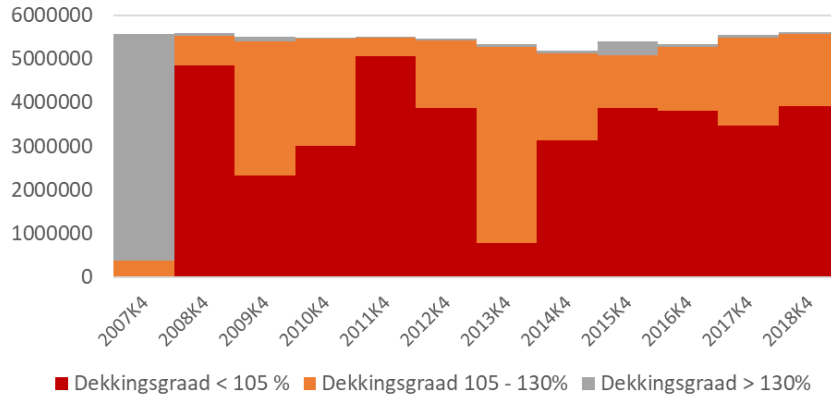




Pensioendashboard | Korting dreigt



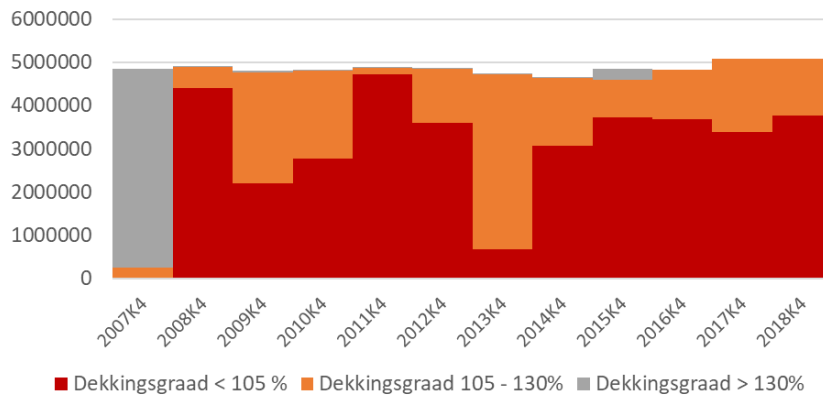
Actuele Dekkingsgraad Totaal Pensioenfondsen naar aantallen deelnemers



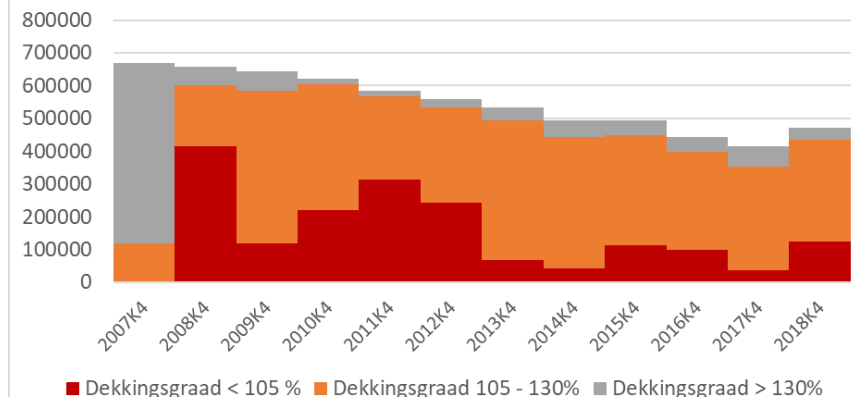
Korting dreigt voor

- 1,9 miljoen gepensioneerden en
- 2 tot 4 miljoen werknemers

Actuele Dekkingsgraad BPF'en naar aantallen deelnemers



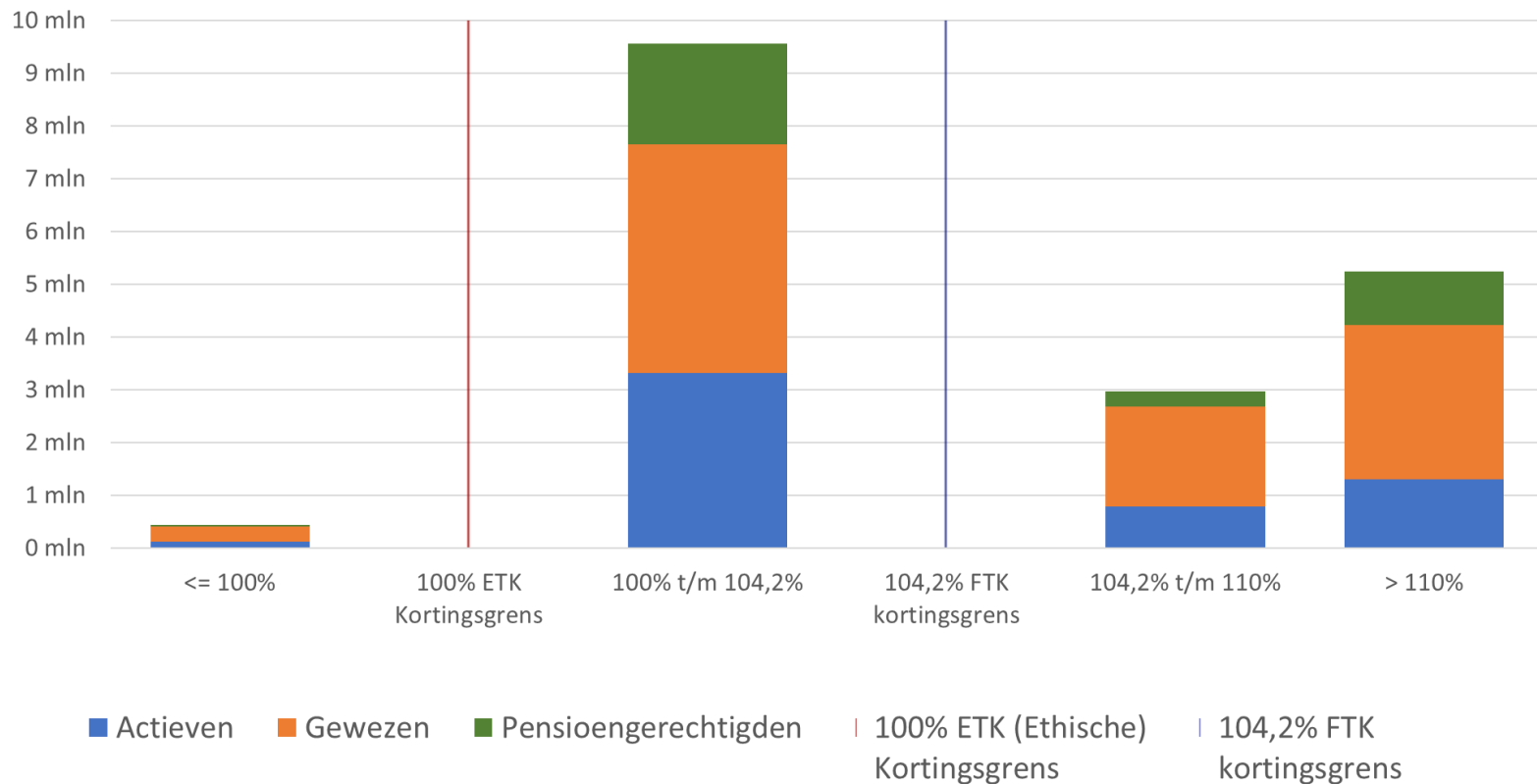
Actuele Dekkingsgraad OPF'en naar aantallen deelnemers





Korting Pensioen? Wat is het probleem? Ethisch ToetsingsKader?

Aantal deelnemers naar beleidsdekkingsgraadcohort
Bron: DNB 29 januari 2019





We leggen te weinig erin, we keren te veel uit

1. Tekort premie inleg

In 2015, 2016 en 2017 werd in totaal voor € 15,9 miljard aan nieuwepensioenopbouw gesubsidieerd uit het vermogen

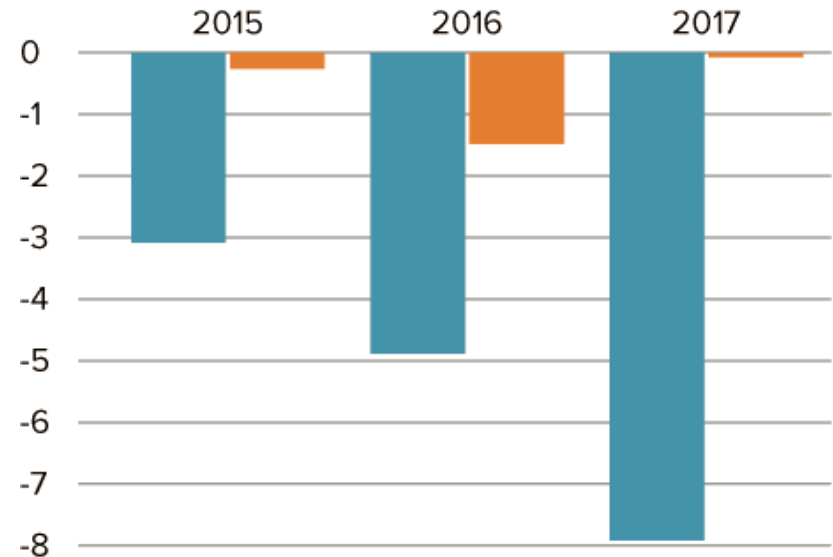
2. Ongedekte uitkeringen

In 2015, 2016 en 2017 werd totaal van € 1,9 miljard uitgekeerd ten laste van het fondsvermogen

Twee keer pensioentekort

In € mrd

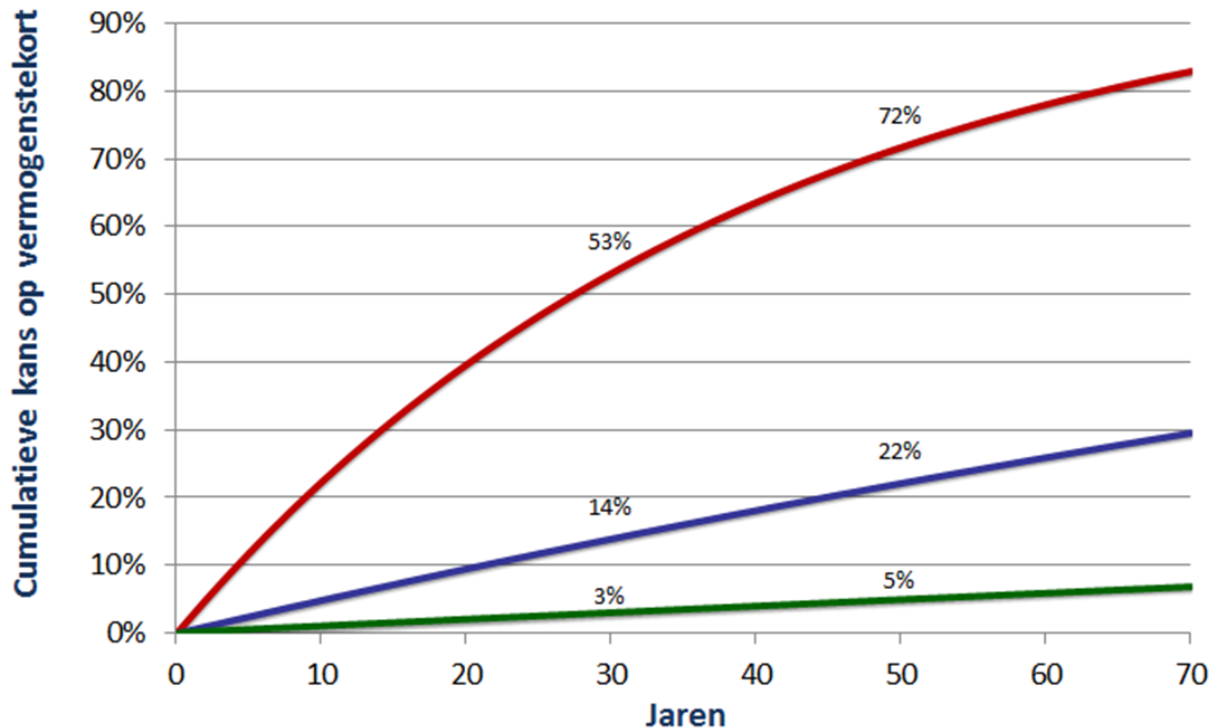
■ Tekort premie inleg
■ Ongedekte pensioenuitkeringen



© FD | Bron: DNB



Absolute lange termijn zekerheid is een illusie Cumulatieve kans op vermogenstekort

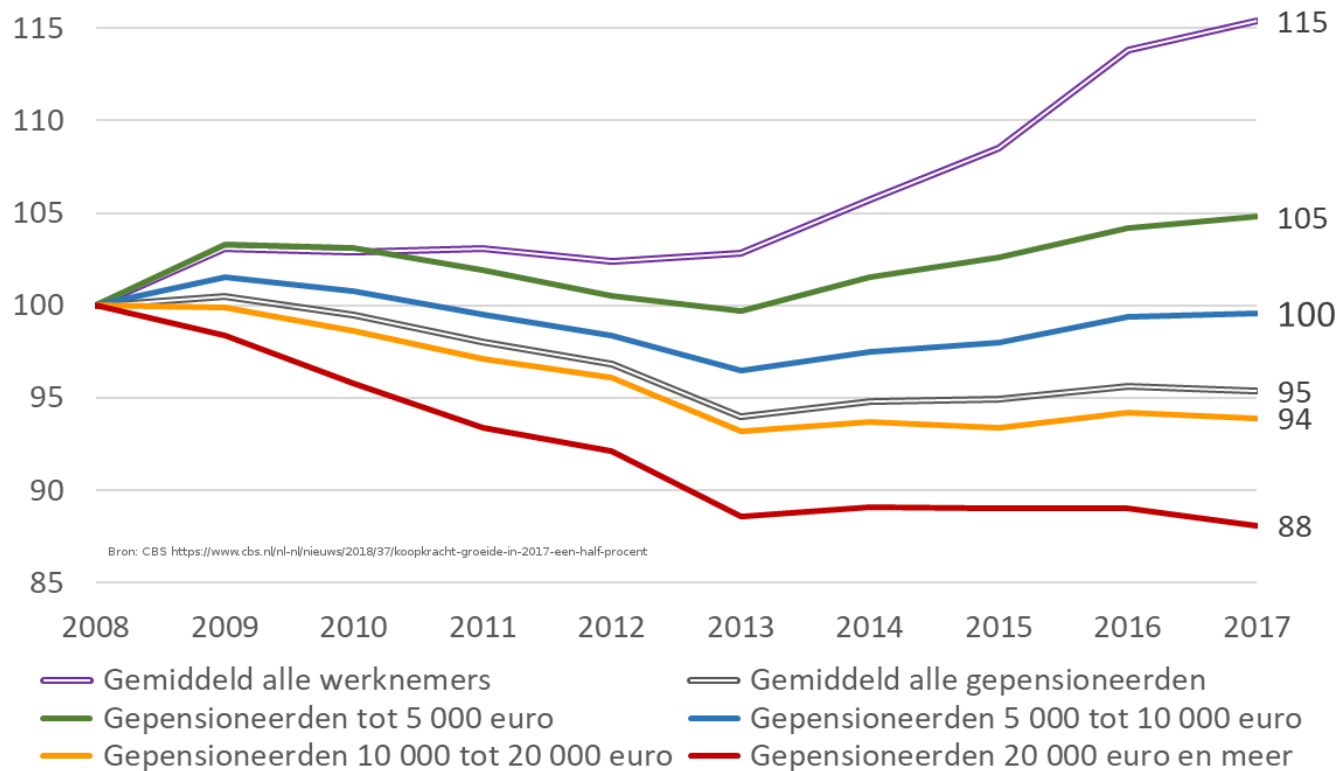


- 97,5% Eenjarige Zekerheid FTK Pensioenfondsen
- 99,5% Eenjarige Zekerheid Solvency II Verzekeraars
- 99,9% Eenjarige Zekerheid Basel III Banken





Koopkrachtontwikkeling werknemers t.o.v. gepensioneerden naar hoogte aanvullend inkomen naast AOW





1. Zekerheid

- Laat nominale zekerheid los
- Streef naar stabiele, in plaats van schijnzekere pensioenen
- Accepteer 'risico' en dus een bepaalde mate van onzekerheid

2. Generatie-evenwichtigheid

1. Deel risico's (beleggingen, langlevens) over een beperkte periode (5 of 10 jaar) met elkaar
2. Hanteer een rekenrente die leidt tot stabiele pensioenresultaten

3. Governance / Stakeholdermodel

Maak gepensioneerden- en jongerenorganisaties partij in de discussie en besluitvorming over een nieuw pensioenstelsel



Kiezen maar.....

Vast
€ 12.000
per jaar

Variabel
€ 16.000
per jaar

[HOME](#)[OVER ONS](#)[TEKEN DE PETITIE](#)[WAAROM?](#)[EINDE PETITIE?](#)[VOORTGANG](#)[DELEN](#)[VRAGEN?](#)[CONTACT](#)

mijnpensioenpetitie.nl

ONDERTEKEN DE PETITIE VOOR EEN EERLIJK PENSIOEN

GEEN PENSIOENAKKOORD ZONDER GEPENSIONEERDEN

Pensioenakkoord

- > zonder korting
- > met indexatie
- > voor jong en oud



STEUN DE PETITIE

VIND JE DAT OOK
GEPENSIONEERDEN MOETEN
KUNNEN MEEPRATEN OVER HUN
EIGEN GELD?

BEN JE VOOR EEN EERLIJK PENSIOEN VOOR IEDEREEN?

BEN JE TEGEN KORTING OP DE PENSIOENEN?

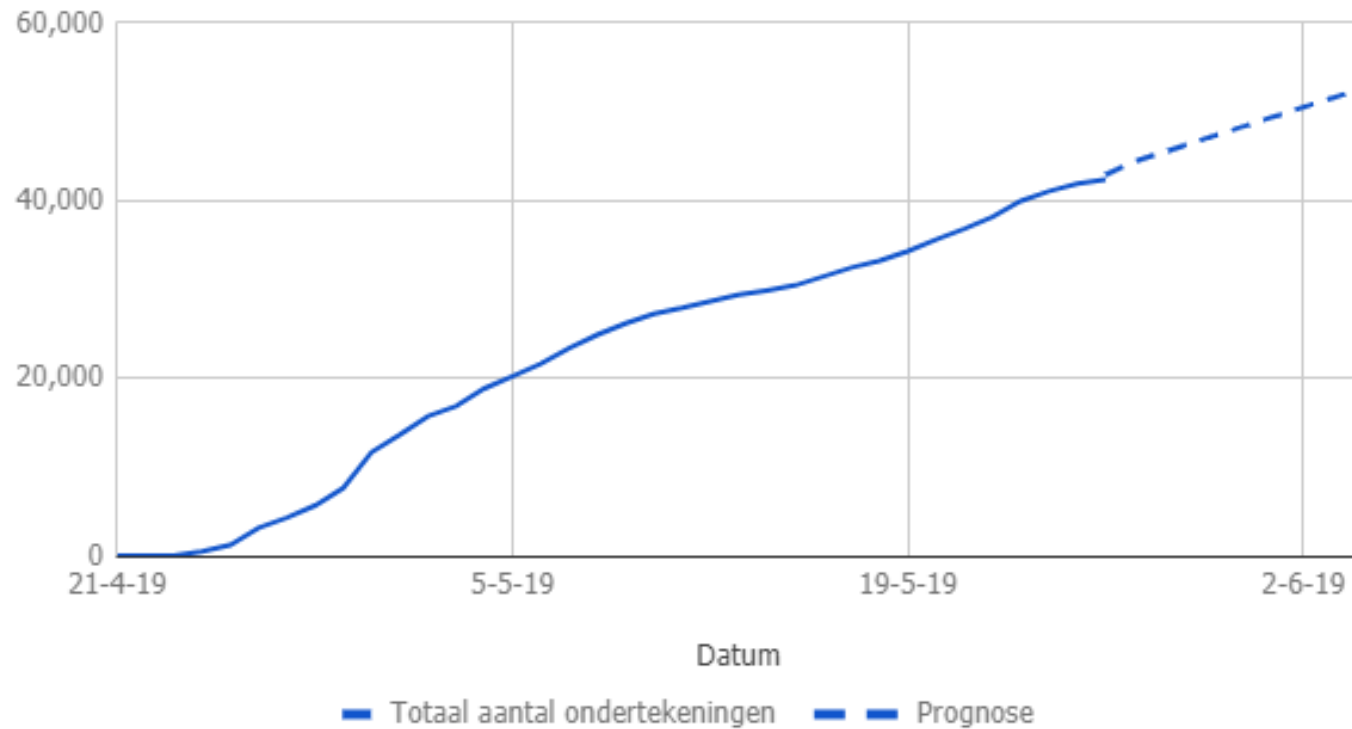
BEN JE VOOR INDEXERING?

LAAT JE DAN HOREN

De verenigingen van gepensioneerden, de KNVG en NVOG, vragen namens gepensioneerden en toekomstig gepensioneerden in Nederland dringend aan de Tweede Kamer om samen met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het volgende te regelen:



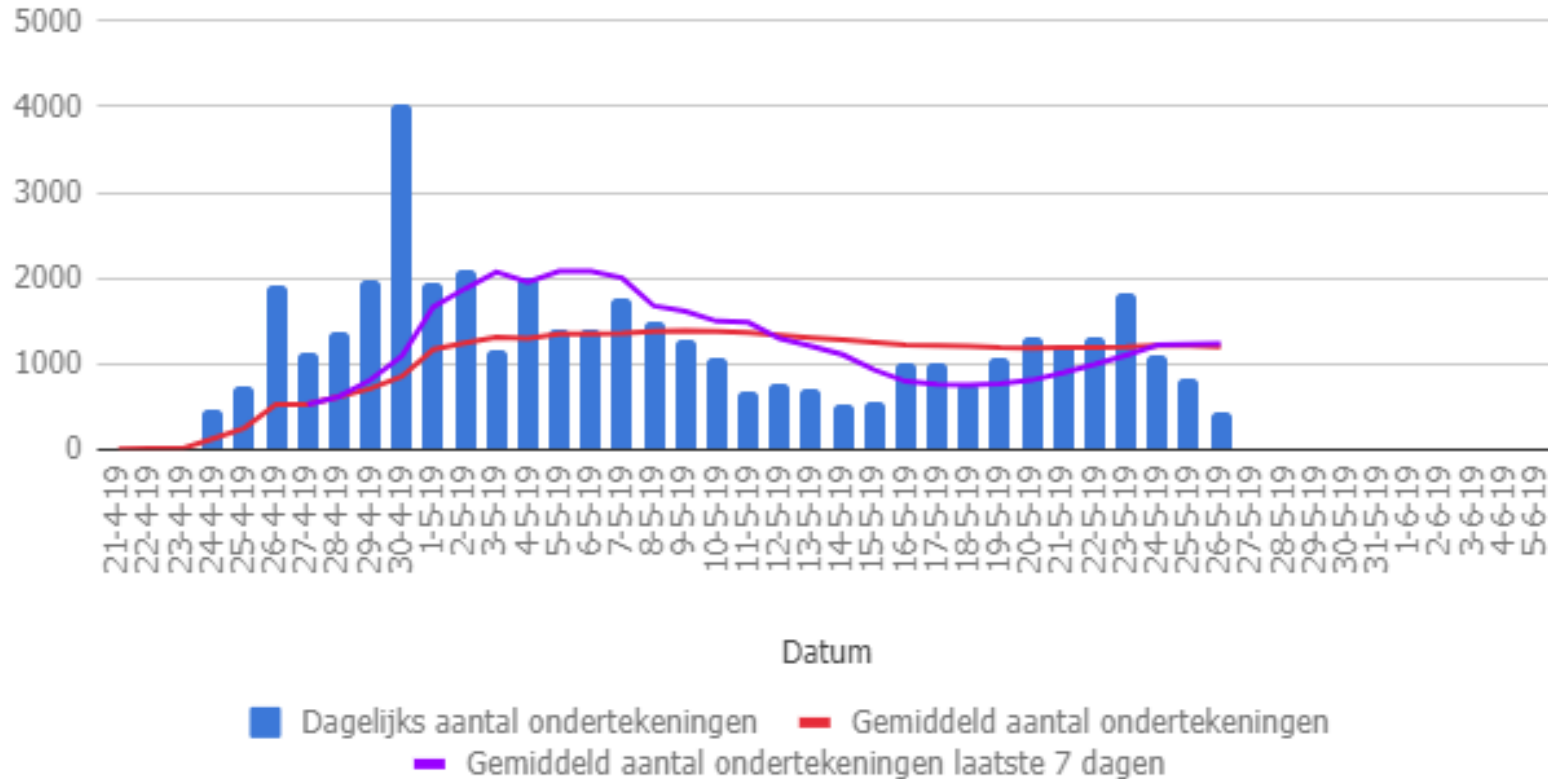
Totaal aantal ondertekeningen mijnpensioenpetitie.nl



Pensioenpetitie



Dagelijks aantal ondertekeningen mijnpensioenpetitie.nl



Evenwichtige Belangenafweging



Belangenbehartiging gepensioneerden

Art. 105, lid 2 PensioenWet

‘De personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen of mede bepalen richten zich bij de vervulling van hun taak naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever en zorgen ervoor dat dezen zich door hen op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen.’

Uitgangspunt: Evenwichtige belangenafweging



Belangenbehartiging gepensioneerden

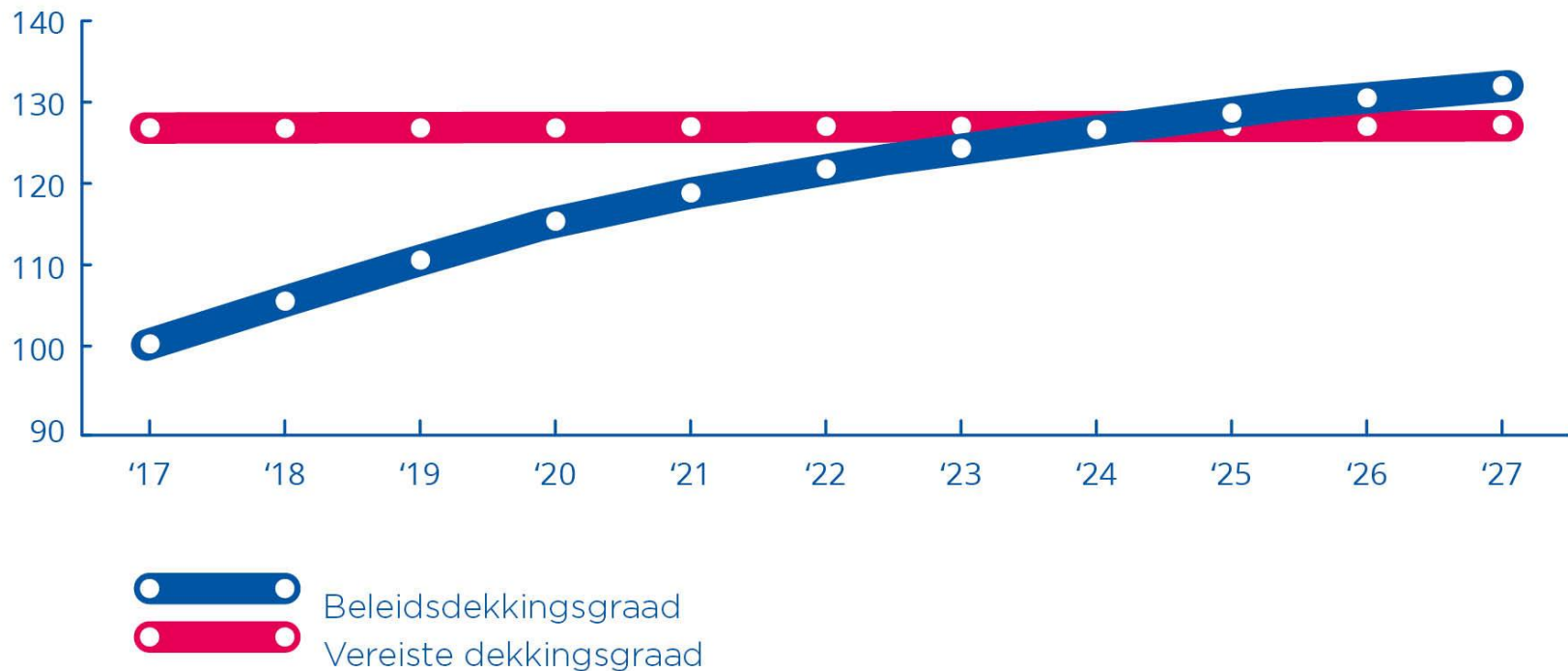
Aandachtspunten & principes evenwichtige belangenafweging

- Kostendekkende premie | Premiedemping | Premiedekkingsgraad
- Gelijke technische grondslagen premie en balans
- Hoogte indexatie actieven, versus indexatie slapers/gepensioneerden
- Risicohouding | Kortingsrisico | afdekking renterisico
- Financiering premietekort bij afschaffing doorsneepremie
- Afkoop indexatieverplichting werkgever
- Fusies, overnames, overgang naar PDF
- Splitsing of sluiten pensioenfondsen

Voorbeeld ABP | Herstelplan 2018



In de berekening van het herstelplan groeit de beleidsdekkingsgraad binnen 10 jaar vanaf eind 2017 (101,5%) naar het vereiste niveau van 128,2%, zonder dat daar beleidsaanpassingen voor nodig zijn.



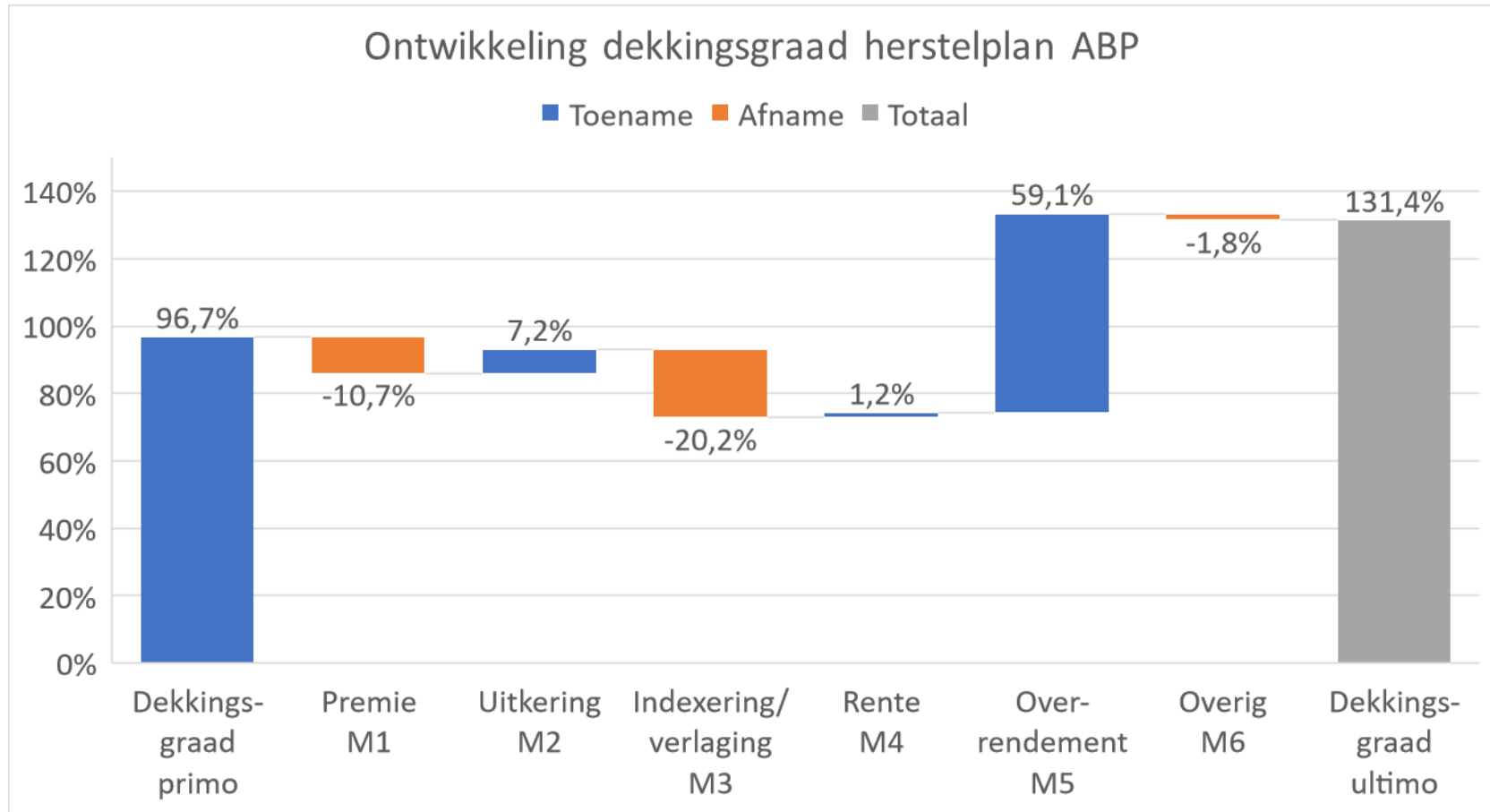
Voorbeeld ABP | Herstelplan



Jaar	Dekkingsgraad primo	Premie M1	Uitkering M2	Indexering/verlaging M3	Rente M4	Overrendement M5	Overig M6	Dekkingsgraad ultimo	Beleidsdekkingsgraad ultimo	Premie	Indexactie actieven	Indexactie inactieven	Beleggingsrendement
		Delta - punt	Delta - punt	Delta - punt	Delta - punt	Delta - punt	Delta - punt						
2017	96,7%	-0,8%	-0,1%	0,0%	1,2%	7,5%	0,0%	104,4%	101,5%	21,1%	0,0%	0,0%	7,6%
2018	104,4%	-0,7%	0,1%	0,0%		5,4%	-0,1%	109,1%	106,9%	22,9%	0,0%	0,0%	4,9%
2019	109,1%	-0,6%	0,3%	-0,3%		5,4%	-0,1%	113,8%	111,8%	24,1%	0,2%	0,2%	4,9%
2020	113,8%	-0,9%	0,4%	-1,0%		5,4%	-0,1%	117,6%	116,3%	22,1%	0,8%	0,8%	5,1%
2021	117,6%	-1,0%	0,6%	-1,6%		5,3%	-0,2%	120,7%	120,0%	22,0%	1,3%	1,3%	5,2%
2022	120,7%	-1,4%	0,7%	-2,1%		5,3%	-0,2%	123,0%	122,9%	21,9%	1,8%	1,8%	5,3%
2023	123,0%	-1,0%	0,8%	-2,4%		5,1%	-0,2%	125,3%	125,4%	21,9%	2,0%	2,0%	5,4%
2024	125,3%	-1,0%	0,9%	-2,5%		5,1%	-0,2%	127,6%	127,7%	21,8%	2,0%	2,0%	5,4%
2025	127,6%	-1,1%	1,1%	-3,0%		5,0%	-0,2%	129,4%	130,0%	21,8%	2,4%	2,4%	5,5%
2026	129,4%	-1,1%	1,2%	-3,5%		4,9%	-0,2%	130,7%	131,7%	21,7%	2,8%	2,8%	5,6%
2027	130,7%	-1,1%	1,2%	-3,8%		4,7%	-0,3%	131,4%	132,9%	21,7%	3,0%	3,0%	5,7%
		-10,7%	7,2%	-20,2%		59,1%	-1,8%				16,3%	16,3%	

Evenwichtige belangenafweging?

Voorbeeld ABP | Herstelplan



Evenwichtige belangenafweging?





IORP II, Governance

Monica Swalef



A background image showing a hand with the index finger pointing towards the right, set against a blurred background of people.

Belangenbehartiging gepensioneerden met het oog op de komst van een nieuw pensioenstelsel Governance en IORP II

mr. Monica Swalef

3 juni 2019

WELKOM!

“Samen werken aan een hoger niveau”

PE/PO punten

- **AG** Actuarieel Genootschap (actuarissen/actuarieel analisten)
- **FFP** (Federatie Financieel Planners)
- **NOPD** (Nederlandse Orde van Pensioendeskundigen)
- **RB** (Register Belastingadviseurs)
- **NOvA** (Nederlandse Orde van Advocaten)
- **NBA** (NIVRA en NOvAA) (accountants)
- **Swalef**

De toekenning van PE/PO punten wordt bepaald door de betreffende instantie

Ondersteunende materialen

- Reader ontvangen:
 - Interessante literatuur

- Deze presentatie is opgemaakt naar de laatste stand van zaken
- Pensioenontwikkelingen gaan razendsnel

Blijf ze volgen 😊

O.a. door een (gratis!) abonnement op onze Nieuwsberichten via de website www.swalef.nl of laura@swalef.nl



Pensioenweek in beeld

Reis & Spelregels

Swalef is te vinden op:



Liever wel



Ruimte voor discussie en
het delen van kennis

Liever niet



Gebruikmaken van mobiele
telefoon tijdens de opleiding,
behalve voor het maken van
aantekeningen

@ Copyright Swalef

Verskillende
vertrekpunten,
hetzelfde eindstation

mr. Monica Swalef



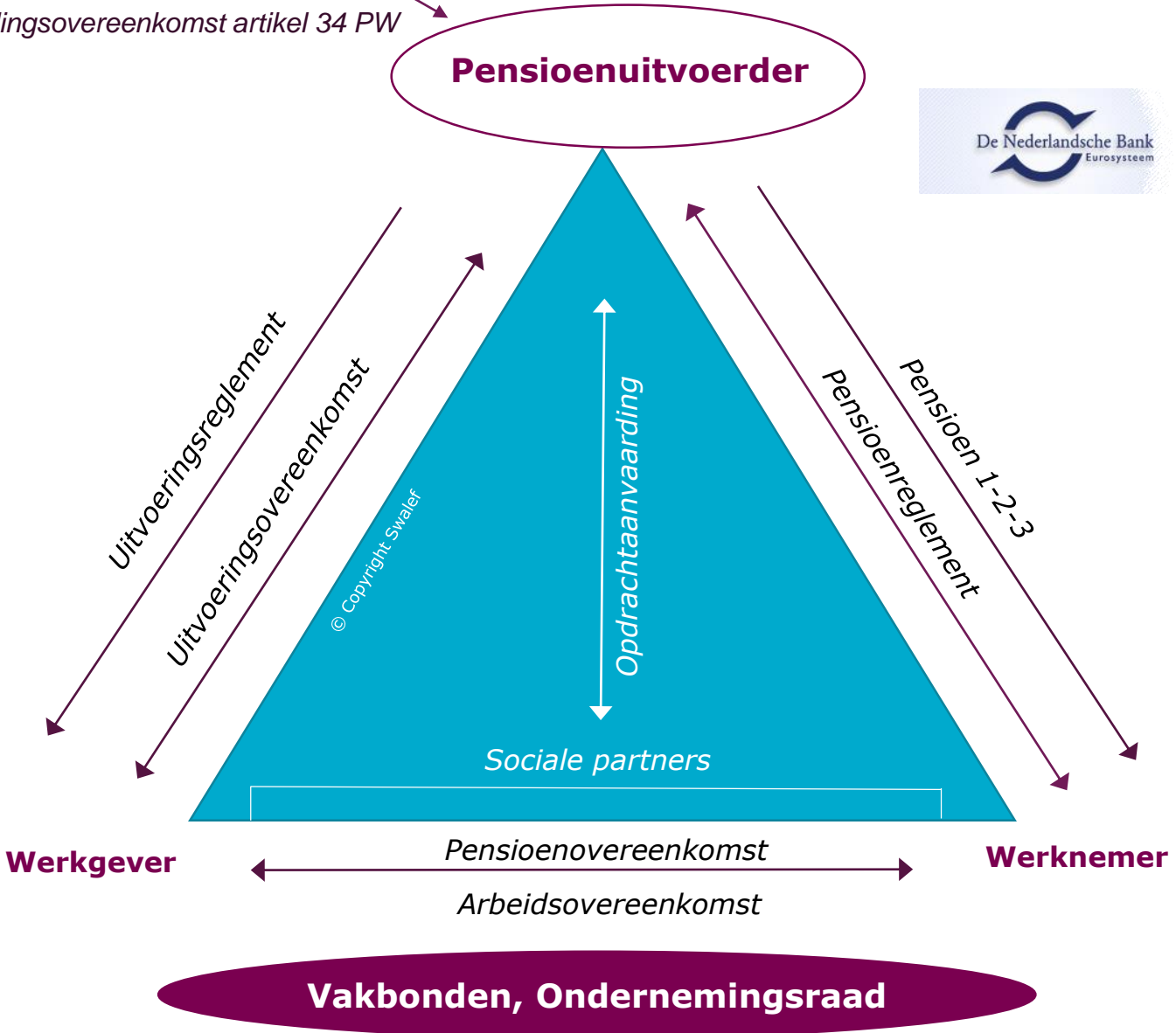
Agenda

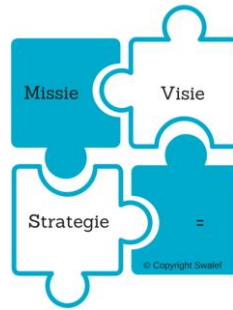
- Inleiding
- Governance
- IORP II
- PEPP
- Trends en ontwikkelingen in pensioen

Inleiding

Pensioenuitvoeringsorganisaties

Uitbestedingsovereenkomst artikel 34 PW





Missie, visie, strategie en opdrachtaanvaarding

Doel missie en visie

- De missie en visie zodanig formuleren dat bestuurders, intern toezichthouders, verantwoordingsorgaan, auditcommissie, medewerkers van het pensioenbureau en de uitvoeringsorganisatie zich hiermee kunnen identificeren
- De missie en visie moet (h)erkend wordt door de deelnemer
- Weergave van ambitie van het fonds
- Uit de missie en visie volgt de strategie van het fonds

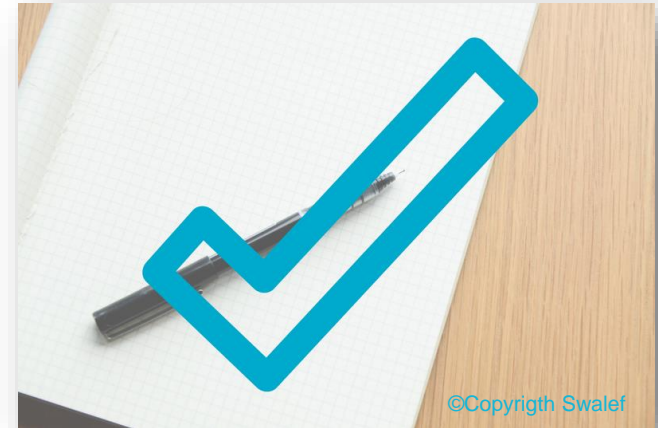
Belang van een visie

- Het verhaal uit Alice in Wonderland waarin zij aan de 'grijnzende kat' de weg vraagt: "Zou je me alsjeblieft willen vertellen welke kant ik op moet?" vraagt Alice. "Dat hangt er voor een groot deel vanaf waar je naar toe wilt", zegt de kat. "Het zal mij een zorg zijn" zegt Alice. "Dan maakt het niet uit welke kant je op gaat", antwoordt de kat (Bron: Alice in Wonderland, Carol Lewis)



Vershil missie - visie

Missie	Visie
Waarvoor we staan	Waarvoor we gaan
Gericht op organisatie	Gericht op omgeving
Wie zijn we?	Hoe gaan we met de wereld om?
Identiteit, waarden	Toekomst, droom
Vanuit een ver verleden	Vanuit de verre toekomst
In principe tijdloos	Kan worden bijgesteld

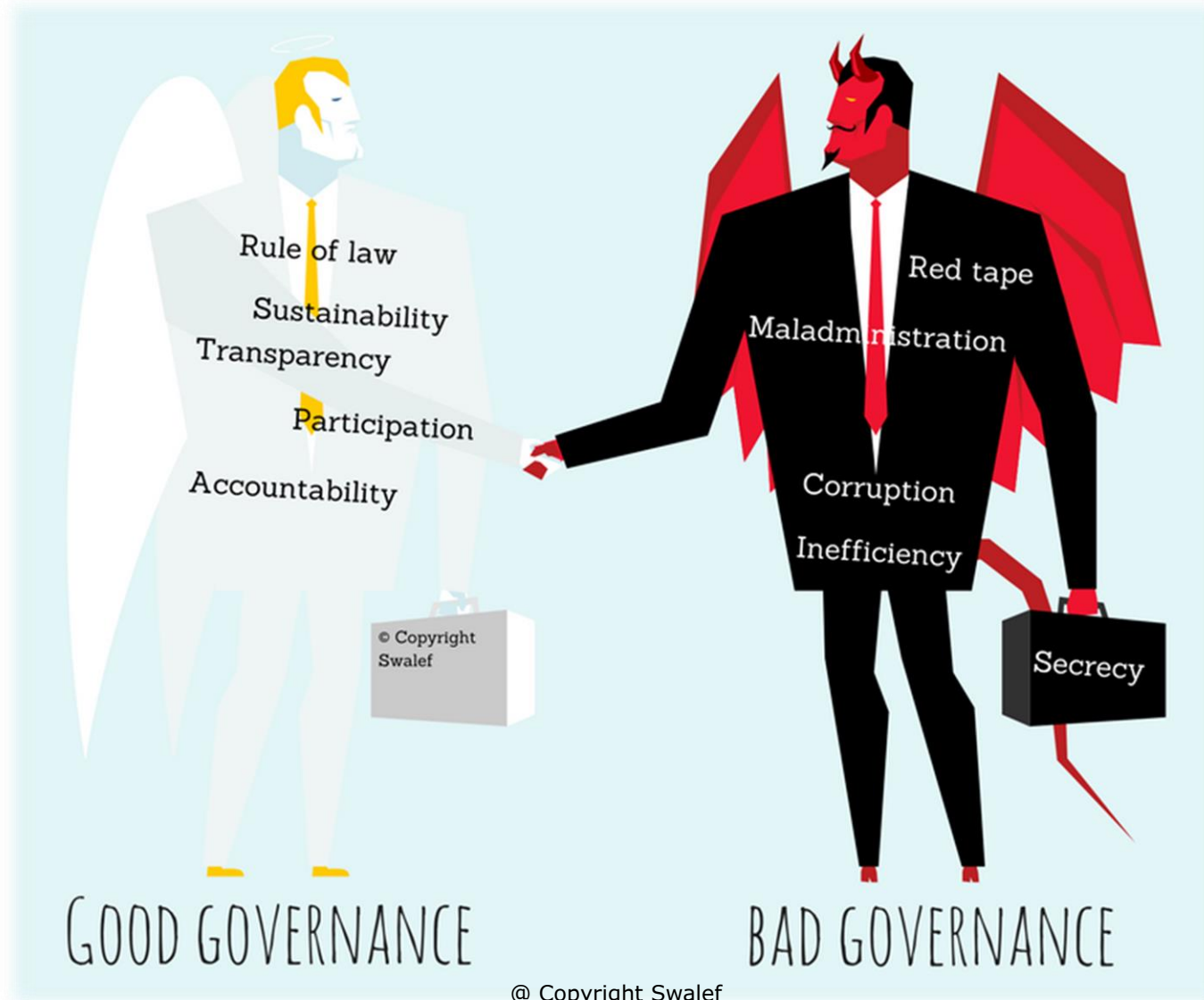


De opdrachtaanvaarding

Artikel 102a Pensioenwet | artikel 1a Besluit Ftk

Governance

Good governance



@ Copyright Swalef

“Een duurzame samenleving vereist dat wet- en regelgeving en geschillenbeslechting, de juridische organisatie van een samenleving, voldoen aan de criteria van “good governance”

Onderzoek heeft keer op keer aangetoond dat dit noodzakelijk is voor economische groei, democratische ontwikkeling en het voorkomen van sociale conflicten in het algemeen.”

(Bron: Rijksuniversiteit Groningen)



©Copyright Swalef

**Fondsbestuurders
Maar ook Rvt en VO
(m.u.v. wettelijke eis
van geschiktheid)**

WORDT DE CODE PENSIOENFONDSEN GEVOLGD?

Governanceregels pensioenfondsen

- Wet versterking bestuur pensioenfondsen
- Beleidsregel geschiktheid
- Handreiking geschikt pensioenfondsbestuur 2017
- Code pensioenfondsen 2018
- Code VITP
- Evaluatie Code pensioenfondsen
- Evaluatie wet versterking bestuur pensioenfondsen
- Implementatie IORP II in Pensioenwet (2019)
- Q&A's en onderzoeken DNB



Code Pensioenfondsen 2018

- Wijzigingen ten opzichte van vorige code:
- Inhoudelijk vrijwel gelijk aan de vorige versie
- Herindeling bestaande normen naar acht thema's:
 1. Vertrouwen waarmaken
 2. Verantwoordelijkheid nemen
 3. Integer handelen
 4. Kwaliteit nastreven
 5. Zorgvuldig benoemen
 6. Gepast belonen
 7. Toezicht houden en inspraak waarborgen
 8. Transparantie bevorderen



Betrouwbaarheid

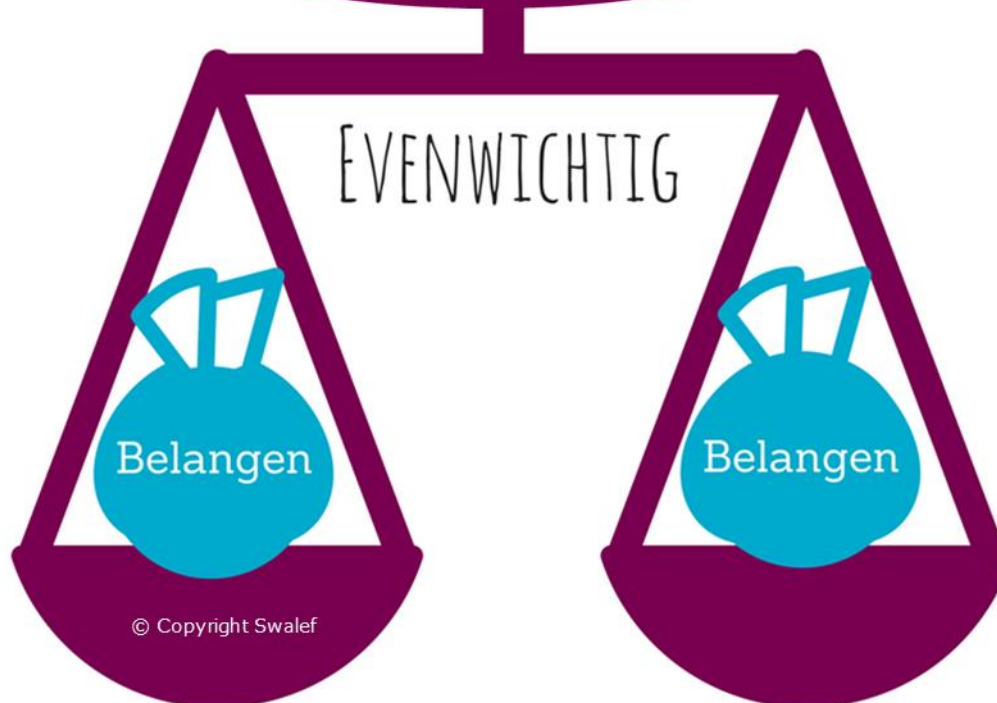
- **Intern toezicht** door een niet uitvoerend bestuur wordt uitgeoefend door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat
- **Beleid** van een pensioenfonds wordt bepaald door personen wier betrouwbaarheid buiten twijfel staat
- **Betrouwbaarheid** staat buiten twijfel wanneer dat door de toezichthouder is vastgesteld, zolang er geen wijzigingen zijn

Geschiktheid

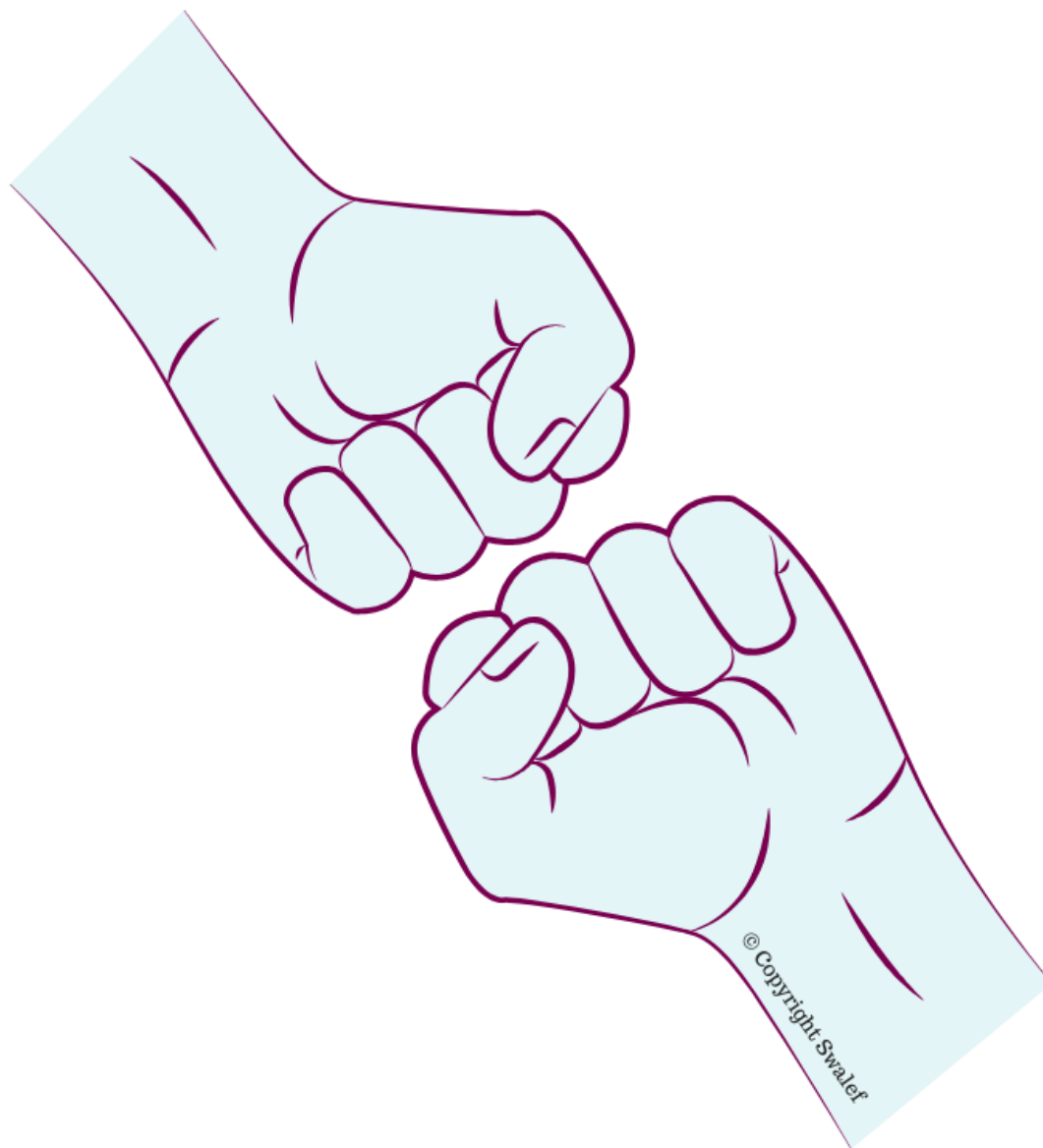
- **Intern toezicht** wordt uitgeoefend door personen die geschikt zijn voor de uitoefening van toezicht
- **Beleid** pensioenfonds wordt bepaald door personen die geschikt zijn i.v.m. uitvoering van het bedrijf van het pensioenfonds

Evenwichtige belangenafweging

Houdt het bestuur rekening met de belangen van (gewezen) deelnemers, pensioengerechtigden en werkgever?



Countervailing power (tegenmacht)



Dualistisch paritair

Intern toezicht

Raad van toezicht of een
visitatiecommissie van
drie externen

Het bestuur

Het bestuur bestaat uit
werkgevers, werknemers,
pensioengerechtigden en de
mogelijkheid van twee externen

Verantwoordingsorgaan

© Copyright Swalef

Gemengd paritair

Intern toezicht

Niet uitvoerend deel - bestaat
uit tenminste drie externen

Het bestuur

Het uitvoerende deel van het
bestuur bestaat uit werkgevers,
werknemers,
pensioengerechtigden en de
mogelijkheid van maximaal
twee externen

Verantwoordingsorgaan

© Copyright Swalef

Omgekeerd gemengd paritair

Intern toezicht

Niet uitvoerende deel - bestaat
uit werkgevers, werknemers,
pensioengerechtigden en evt
externen + onafhankelijk
voorzitter

Het bestuur

Uitvoerend deel van het bestuur
bestaat uit tenminste twee
externen

Verantwoordingsorgaan

© Copyright Swalef

Onafhankelijke modellen

Dualistisch onafhankelijk

Intern toezicht

Raad van toezicht of een
visitatiecommissie van
drie externen

Het bestuur

Het bestuur bestaat uit ten
minste 2 externen

Belanghebbendenorgaan

© Copyright Swalef

Onafhankelijk gemengd

Intern toezicht

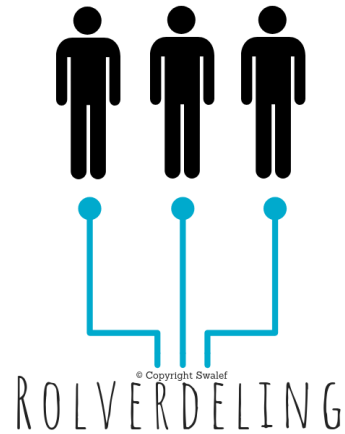
Niet uitvoerend deel - bestaat
uit tenminste drie externen

Het bestuur

Het uitvoerende deel van het
bestuur bestaat uit ten minste
2 externen

Belanghebbendenorgaan

© Copyright Swalef

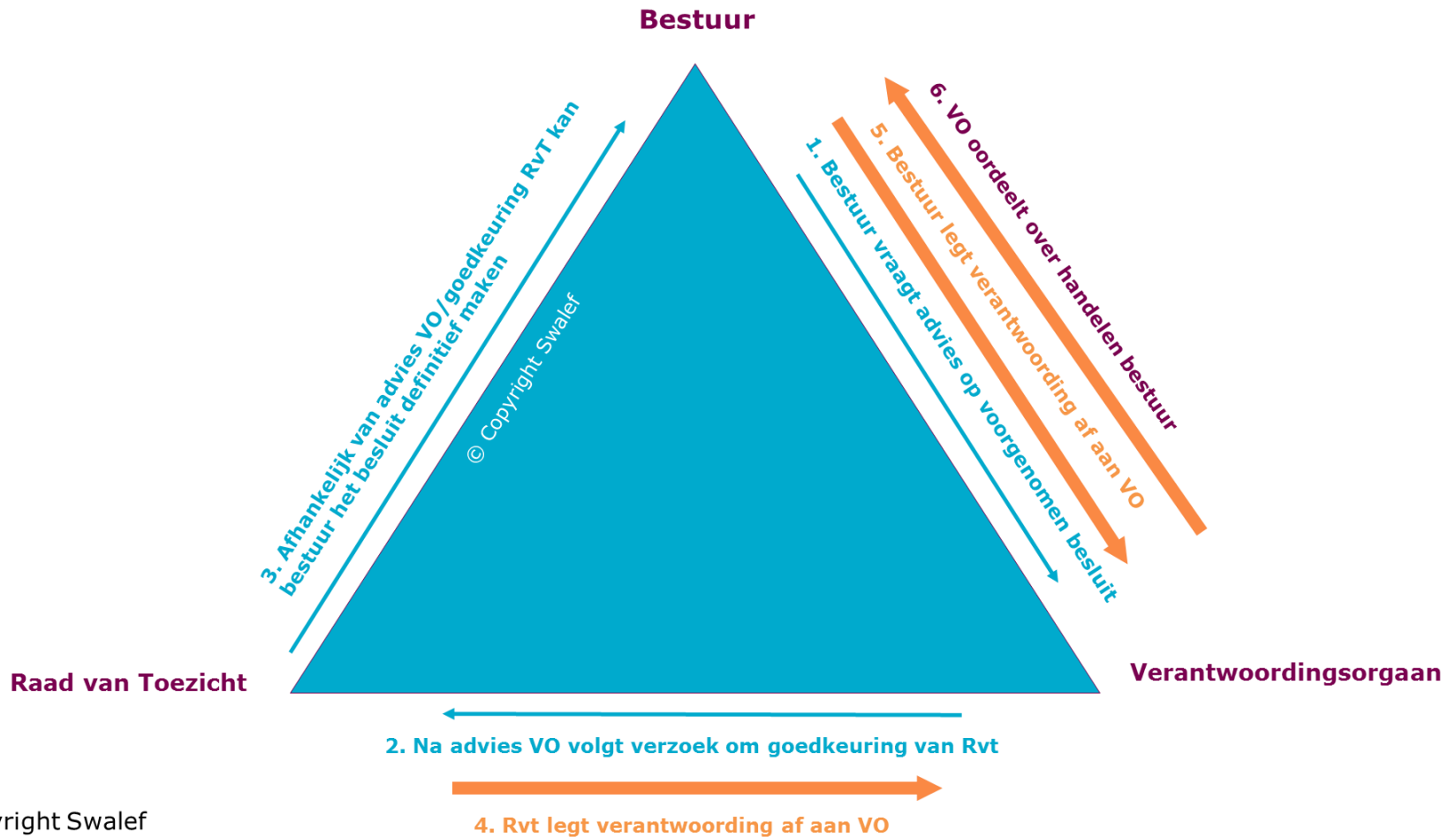


Rolduidelijkheid

Governance driehoek

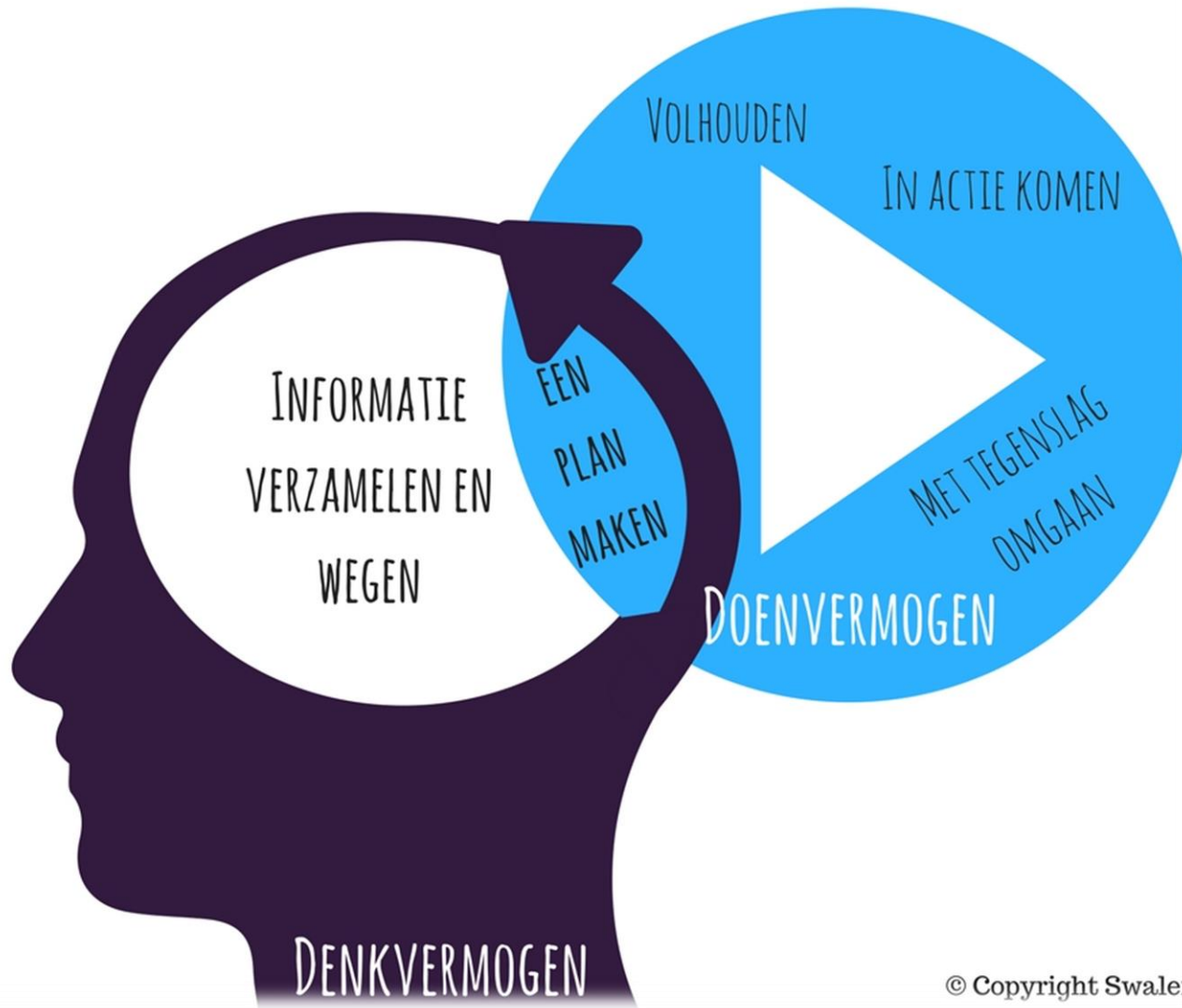
Paritair bestuur

- **Besluitvormingstraject**
- **Jaarwerktraject**



Aanbevelingen en knelpunten

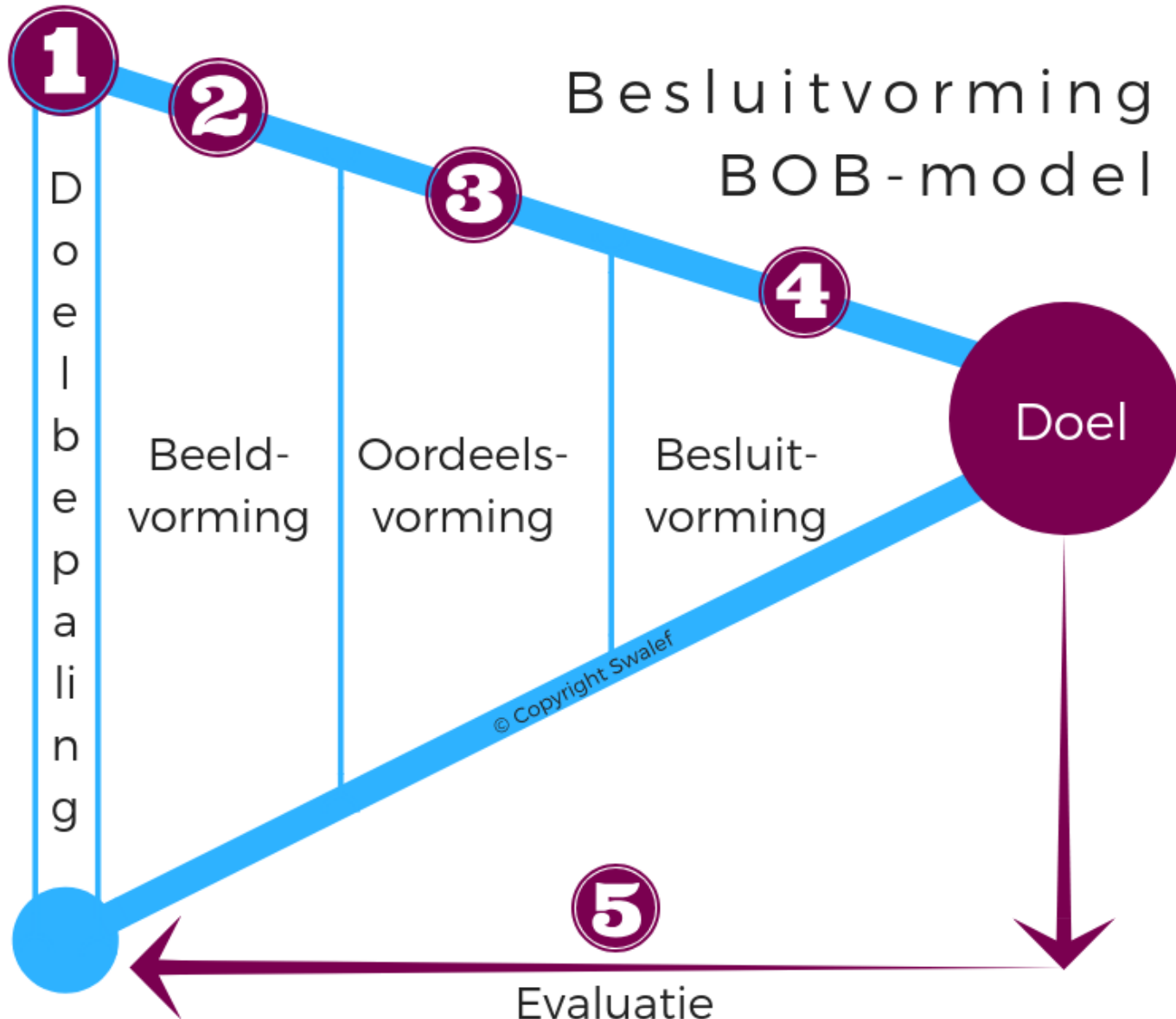
- 1. De verdeling en stroomlijning van taken en organen, gezien vanuit de positie van het VO**
- 2. De afstemming tussen VO en RvT**
3. De adequate vertegenwoordiging van risicodragers nog aandacht
4. Er worden knelpunten ervaren met betrekking tot de VTE-normen
5. De diversiteit in de sector
6. De gepercipieerde hoge regeldruk in de pensioensector



© Copyright Swalef

Besluitvormingsmodel

Het BOB model



Het PIP model

- Het PIP model geeft mogelijkheden om de interactie tijdens een overleg te verhogen en te interveniëren als het besluitvormingsproces vastloopt
- P = Procedureniveau
- I = Inhoudsniveau
- P = Procesniveau

HET PIP MODEL

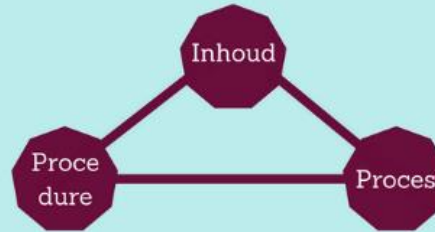
©Copyright Swalef

De letters PIP staan voor verschillende niveaus, namelijk:

- Procedureniveau
- Inhoudsniveau
- Procesniveau

EEN GOED OVERLEG VRAAGT OM EEN DYNAMISCHE BALANS ”

Mensen kunnen boodschappen op deze drie niveaus afgeven. Samenwerking en communicatie is alleen mogelijk wanneer deze niveaus met elkaar zijn afgestemd.



Als een overleg niet goed loopt, wordt vaak iets gezegd over de inhoud, terwijl dit gaat over het proces.

Procesopmerkingen zijn daarom van belang. Wees niet bang om je mening te geven, want uiteindelijk zal dit het beste resultaat opleveren.

Governance inrichting



IORP: Institutions for Occupational Retirement Provision = Instellingen voor Bedrijfspensioenvoorziening (IBPV)

IORP II | Wetgevingsproces

- 23 december 2016**
IORP II-richtlijn (EU) 2016/2341 gepubliceerd
- 13 april 2018**
Staatssecretaris van SZW stuurt implementatieplan IORP II naar Tweede Kamer
- Juni 2018**
Internetconsultatie ontwerp-AMvB ivm implementatie IORP II
- 14 juni 2018**
Minister van SZW stuurt eerste nota van wijziging

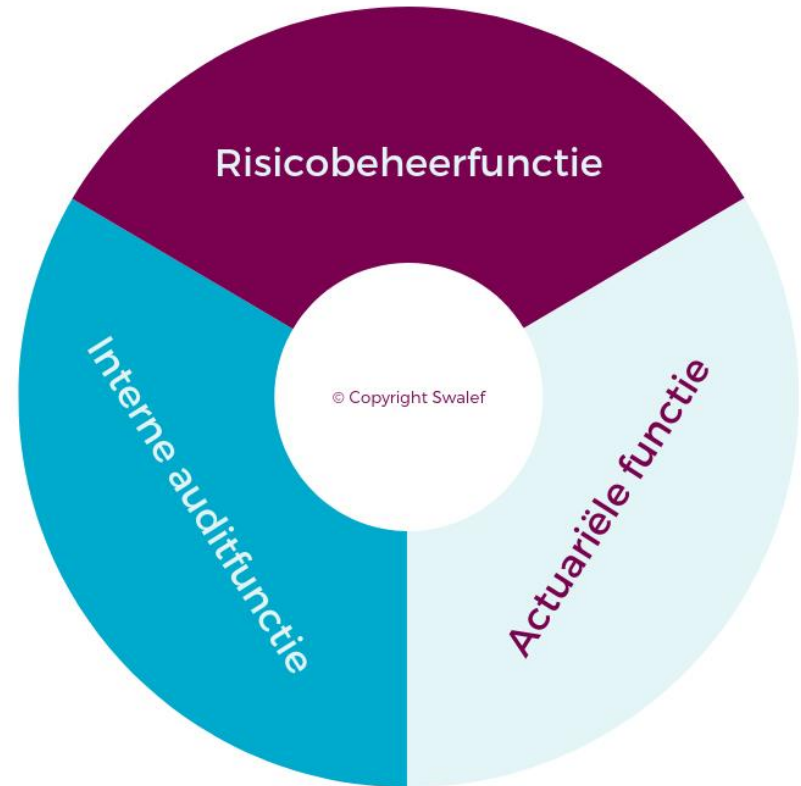
© Copyright Swalef

- 26 september 2018**
Minister van SZW stuurt tweede nota van wijziging
- 18 oktober 2018**
Tweede Kamer neemt de implementatiewet aan
- 18 december 2018**
Eerste Kamer neemt de implementatiewet aan
- 28 december 2018**
Publicatie implementatiewet en bijbehorende AMvB in het Staatsblad
- 13 januari 2019**
Lidstaten dienen aan de IORP II-richtlijn te voldoen. Inwerkingtreding implementatiewet en AMvB.

Implementatie IORP II-richtlijn: sleutelfuncties

Artikel 143a Pensioenwet

- **Risicobeheerfunctie:** beoordeelt, monitort en rapporteert over het risicobeheersysteem. Daarnaast een initiërende en adviserende rol bij het vormgeven van het risicobeheer (art. 25 IORP II-richtlijn)
- **Interne auditfunctie:** belast met het uitvoeren van (interne) audits binnen de bedrijfsvoering van een pensioenfonds (art. 26 IORP II-richtlijn)
- **Actuariële functie:** dient onder meer toe te zien op de berekeningen van technische voorzieningen en premiestelling van een pensioenfonds (art. 27 IORP II-richtlijn)



DNB Handreiking – inhoudelijke uitgangspunten

- Onafhankelijke uitvoering sleutelfuncties is randvoorwaarde. Interne auditfunctie is onafhankelijk van de risicobeheerfunctie en de actuariële functie
- Houderchap sleutelfunctie risicobeheer en interne audit liggen veelal op fondsniveau
- Van belang is dat de sleutelfunctiehouder voldoende status en autoriteit heeft voor een effectieve taakuitoefening. Het ligt daarom voor de hand dat een bestuurder het sleutelfunctiehouderschap op zich neemt, mede gezien de beperkte omvang van de fondsorganisatie van een groot deel van de fondsen
- DNB gaat er in deze handreiking vanuit dat de actuariële functie wordt belegd bij de certificerend actuaris
- Hoe hoger het totale risicoprofiel van een pensioenfonds, hoe meer eigen *countervailingpower* de fondsorganisatie bij uitbesteding van sleutelfunctiewerkzaamheden dient te hebben

Implementatie IORP II-richtlijn: sleutelfuncties

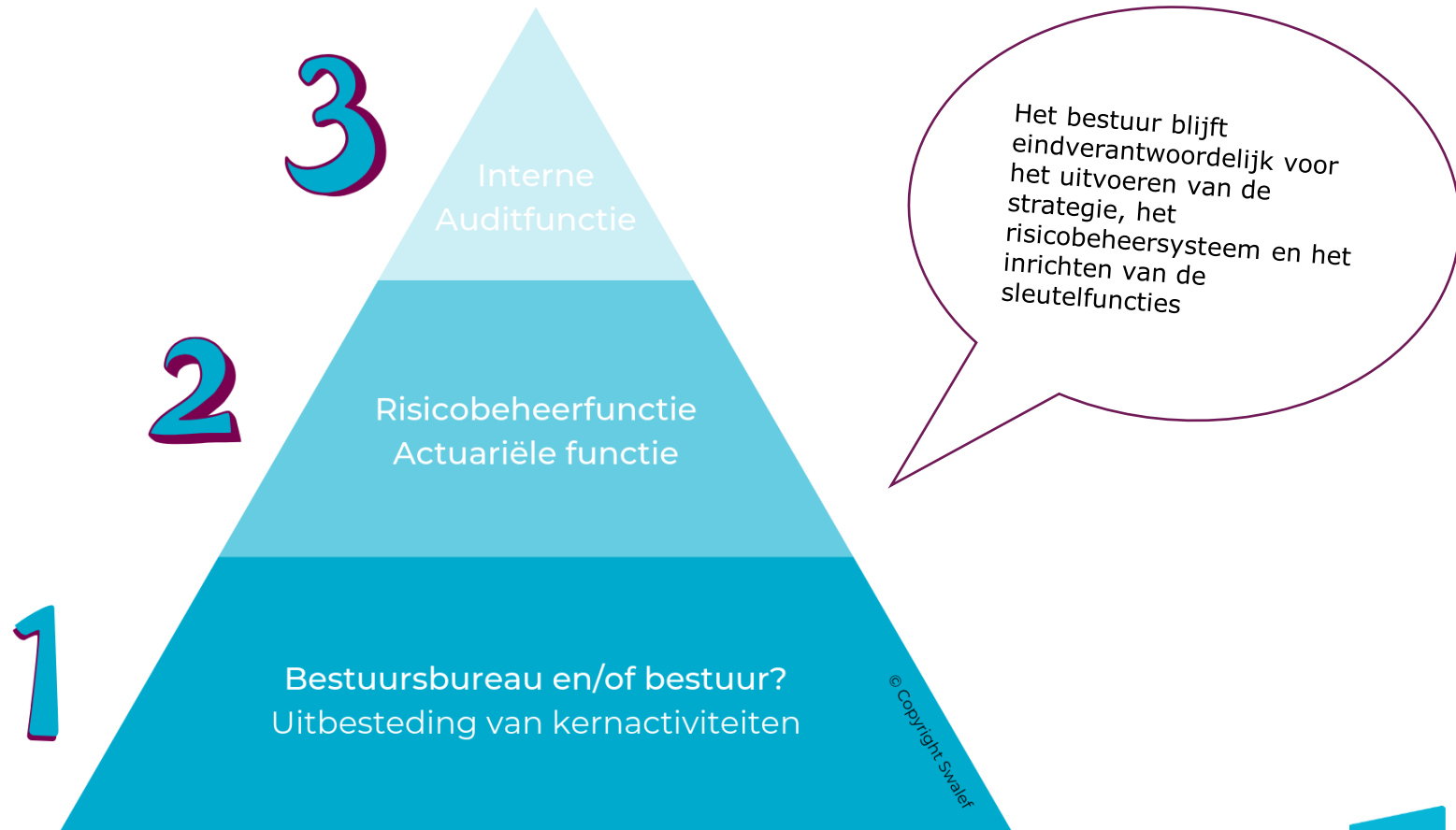
- Sleutelfunctiehouders versus sleutelfunctievervullers
- Proportioneel
- Uitbesteding van sleutelfuncties of niet
- Geschiktheid en betrouwbaarheid
- Geen verplichte toetsing vooraf
- Guidance DNB 18 december 2018 en 30 april 2019

- Per sleutelfunctiehouder gelden er geschiktheidseisen
 - Sleutelfunctiehouder risicobeheer
 - Sleutelfunctiehouder interne audit
 - Sleutelfunctiehouder actuarieel
- Geschiktheid bestaat uit kennis, vaardigheden en professioneel gedrag om de taken behorende bij de positie van sleutelfunctiehouder naar behoren te vervullen
- De geschiktheid van de sleutelfunctiehouder blijkt uit het samenstel van opleiding, kennis, werkervaring en competenties



Three Lines of Defence IORP II

- Sleutelfuncties komen voort uit three lines of defence-model
- Voor goede invulling van de sleutelfuncties helpt 3LoD-model
- Geen doel, maar een middel om rollen en verantwoordelijkheden te definiëren



Trends en ontwikkelingen in Pensioen

PEPP | Wetgevingsproces



Het Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct

- Eind juni 2017 voorstel van EU
- Probleem van fragmentatie interne markt pensioenproducten → producten beperkte mate mee neembaar
- Derde pijler, vrijwillig en aanvullend product
- Groter aanbod en meer keuze spaarders
- Kansen voor PEPP-aanbieders: schaalvoordelen en nieuwe markttoetreders
- Meeneembaarheid
- Lidstaatoptie: IORP's mogen PEPP's aanbieden op grond van nationale wetten en regelgeving
- Nederlandse IORP's mogen dat niet

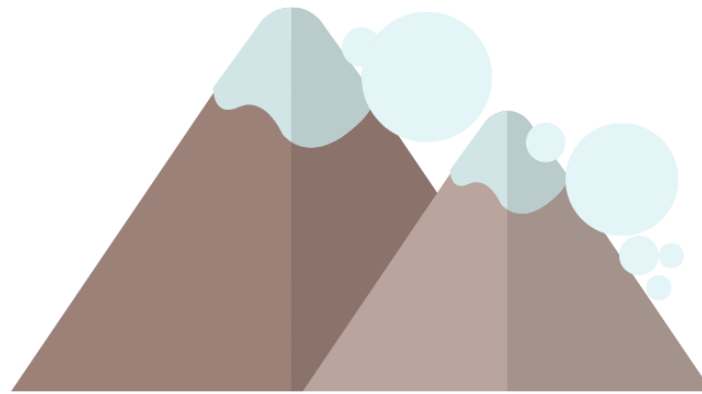
Het Pan-Europees Persoonlijk Pensioenproduct

- De eerste PEPP's zijn over twee en half jaar op de kapitaalmarkt te verwachten
- Q&A Europese Commissie
- Invloed Europees Parlement verkiezingen
- Nederland?

Risicomanagement

Risicomanagement in 4 lessen

- 1. Risico's managen is mensenwerk
- 2. Niet iedereen heeft dezelfde risicobereidheid
- 3. Verankering van risicomanagement biedt geen garanties op het voorkomen van schade
- 4. Helder communiceren over de consequenties als het fout gaat



https://www.youtube.com/watch?v=_YII3gVOxY4

Bron: LinkedIn post, 21 januari 2019, Robin Diekman:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6491701300093337600>

Risico's beter managen door goed ingerichte governance

1. Die tenminste voldoet aan de wet ('wet')
2. Die iedereen in het pensioenfonds kent ('kennen')
3. Die tenminste in praktijk en bewijsbaar wordt nageleefd ('naleven' en 'vastleggen')
4. Met het juiste team ('samenstelling')
5. Waarbij alle actoren
 - a. Hun rollen, taken en bevoegdheden kennen en doorleven,
 - b. Zodat zij de juiste vaardigheden en competenties kunnen inzetten
 - c. Ten behoeve van het juiste professionele gedrag
6. Waarbij alle actoren de risico-indicatoren kennen en daar tijdig op acteren
7. Terwijl besluitvorming via de juiste processen en het juiste besluitvormingsmodel verloopt
8. Waarbij de benodigde countervailing power wordt geleverd
 - a. In het bestuur
 - b. In bestuurscommissies
 - c. Tussen het bestuur en dagelijks bestuur
 - d. Tussen bestuurscommissies en het bestuur
 - e. Door raad van toezicht en verantwoordingsorgaan

Good governance als beheersmaatregel

- “Dubbele” petten
- Tijdsbeslag
- Beloningsbeleid
- Belangenverstrengeling
- Diversiteit
- Geschiktheid
- Betrouwbaarheid
- (Zelf)evaluatie
- Klachten en geschillen
- Klokkenluidersregeling
- Board room dynamics, gedrag en cultuur in de bestuurskamer
- Uitbesteding

Foutencultuur

- Gevaar voor organisaties (en ook pensioenfondsen) is dat er verkeerd met fouten wordt omgegaan
- Onderzoek door AFM gedaan naar open foutencultuur in het bedrijfsleven
- Blame-cultuur Pathe: mensen zwijgen over hun fouten en op termijn is dat het recept voor ondergang



Vragen?



Contactgegevens



mr. M.W.J. Swalef
monica@swalef.nl
0348 407 125
www.swalef.nl
www.governancepensioenfonds.nl



Wat Swalef doet naast het geven van Maatwerkopleidingen

- Open opleidingen
- Pensioen(juridisch)advies aan o.a.
 - Pensioenfondsen, toezichthoudende organen, ondernemingsraden, werkgevers, en meer
- Kennis delen door:
 - Diverse boeken
 - Pensioenweek in beeld
 - Nieuwsberichten
 - Vakartikelen
 - Blogs
- Om...
 - Samen te werken aan een hoger niveau!



Disclaimer

Alhoewel uiterste zorgvuldigheid is betracht, aanvaardt Swalef geen enkele aansprakelijkheid voor mogelijke gevolgen die zouden kunnen voortvloeien uit het gebruiken van de in deze lesmaterialen opgenomen informatie en wenken

Op deze presentatie rust geen copyright (behalve waar expliciet ©copyright staat vermeld). Kennis moet je delen, niet bezitten. Wij van Swalef vinden het leuk als je ons laat weten wanneer je onderdelen uit deze presentatie (her)gebruikt en wij gaan er vanuit dat je dan steeds de bron vermeldt.

Vragen en verbeteringen zijn meer dan welkom via: info@swalef.nl of op Twitter via [@Swalefpensioen](https://twitter.com/Swalefpensioen)

“Samen werken aan een hoger niveau”

BEDANKT EN TOT ZIENS!





Stand van zaken Indexatie, Koopkracht en Nabestaandenpensioenen

Maarten Maas



Agenda Indexatie



- Belang van indexatie
- Diverse prijsindexen en loonindexen
- Overzicht 2002 – 2010 - 2018 - 2019



- **Indexatie is essentieel** voor koopkrachtbescherming gepensioneerden
- De meeste collectieve pensioenen zijn gebaseerd op de zogeheten **middelloonregeling**, en daarbij is **indexatie juist ook in de opbouwfase essentieel**
- **Prijsindex of loonindex**, maakt dat veel verschil?
- **ABP-case** (in 2015 van loon- naar prijsindex)

Indexatie “waardevast”: prijs



CPI = Consumenten Prijs Index (*“mandje”, wordt maandelijks door CBS bepaald, maar **prognose** doet CPB*)

- Meest gebruikt is de **CPI-AH** (“Alle Huishoudens”)
- Daarnaast bestaat de CPI-afgeleid (d.w.z. zonder indirecte belastingen, zoals BTW, accijnzen, motorrijtuigenbelasting)

In opkomst: **de HICP** = geHarmoniseerde (**Europese**) Consumenten Prijs Index; verschil met CPI-AH o.a. eigen huis, “Zorgkosten” en bestedingen in het buitenland



Allerlei soorten loonindex:

- Contractlonen per bedrijf, per subsector, totale sector (particulier bedrijfsleven: cao-loon; gesubsidieerde sector en overheid: arbeidsvoorwaardenafspraken)
- Met of zonder bijzondere, resp. incidentele beloningen
- De **AOW-verhoging** (per 1/1 en 1/7) volgt een loonindex, omdat hij via de “netto-netto”-koppeling wordt afgeleid van het WML (Wettelijk MinimumLoon), en het WML is gebaseerd op de gemiddelde cao-loonstijging

Indexatie: jaargemiddelden



<u>Index</u>	<u>2002</u>	<u>2010</u>	<u>2018*</u>	<u>2019*</u>
CPI-AH	88,1	100	112,8	115,6
HICP	88,4	100	111,8	114,8
Loonindex (totaal)	85,2	100	111,7	115,..
Bruto AOW	85,6	100	112	116

(excl. toeslag en vakantiegeld)

** Prognoses*



Effecten van niet-indexeren resp. korten zijn:

- Direct zichtbaar voor gepensioneerden
- Veel minder zichtbaar voor werkenden....

Maar zo wordt op termijn het vertrouwen in ons pensioenstelsel ondermijnd!



- **Koopkrachtdefinities**
- **Ontwikkeling besteedbaar inkomen** van gepensioneerden vanaf 2010 tot 2019
- **Regeerakkoord Rutte III (2017)**
- **Toeslagen:** Rapport Regioplan Prinsjesdag 2018 (in opdracht van NVOG, KNVG, FASv, KBO-PCOB, NOOM)
- **4-jaarsprognoses 2018 – 2021** op basis van het Regeerakkoord 2017 (Rutte III)



Koopkracht = netto besteedbaar inkomen -/ gestandaardiseerde uitgaven (op basis van prijsindex)

Presentatie Statische koopkracht

- Meestal via **Voorbeeldhuishoudens** (SZW en Nibud)
- Via dataset van **20.000 representatieve huishoudens**

(CPB-prognoses met inkomens- en vermogensdata vanuit CBS en Belastingdienst; uitgaven op basis van de HICP), zichtbaar gemaakt door puntenwolken resp. box-plots



Statische koopkracht (kenmerken)

- **Alleen externe invloeden, dus geen individuele situaties** (zoals huwelijk/scheiding, ontslag, pensionering, etc.)
- Allerlei **gemiddelden en aannames** bij inkomsten (bijv. pensioen-indexatie) en bij uitgaven (zoals woonkosten, zorgkosten, bepaalde lokale kosten)
N.B. Prijsindex werkt proportioneel naar inkomensniveau!
- Redelijk toepasbaar voor jaar-op-jaar-vergelijking (bij gelijke omstandigheden), en voor prognoses en modellen (CPB/SZW, Nibud en ook onze eigen modellen)



Dynamische koopkracht

- Gepubliceerd door CBS, gebruikmakend van geaggregeerde werkelijke data (v.w.b. besteedbare inkomens) , dus **incl. persoonlijke** omstandigheden, als bijv. carrière-sprongen, baanverlies, andere gezinssamenstelling
- De “uitgaven” wel op basis van CPI of HICP
- Alleen terugkijkend in de tijd, uitkomsten worden gegeven op macro-niveau, met diverse onderverdelingen (via CBS Statline)

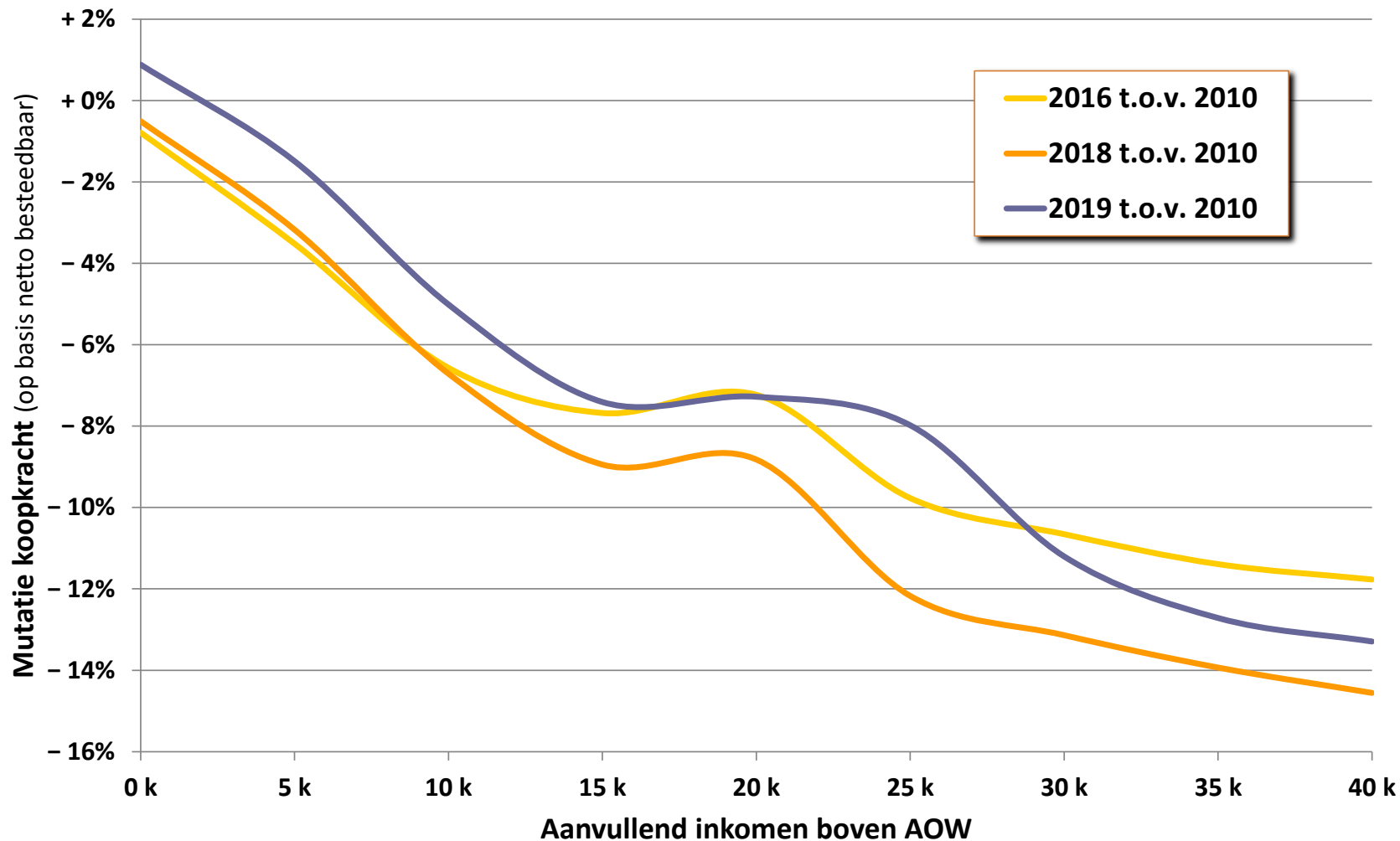
Kortom:

**“DE koopkracht” bestaat niet:
een goede toelichting is essentieel!**

Nivellering netto besteedbaar inkomen (1)



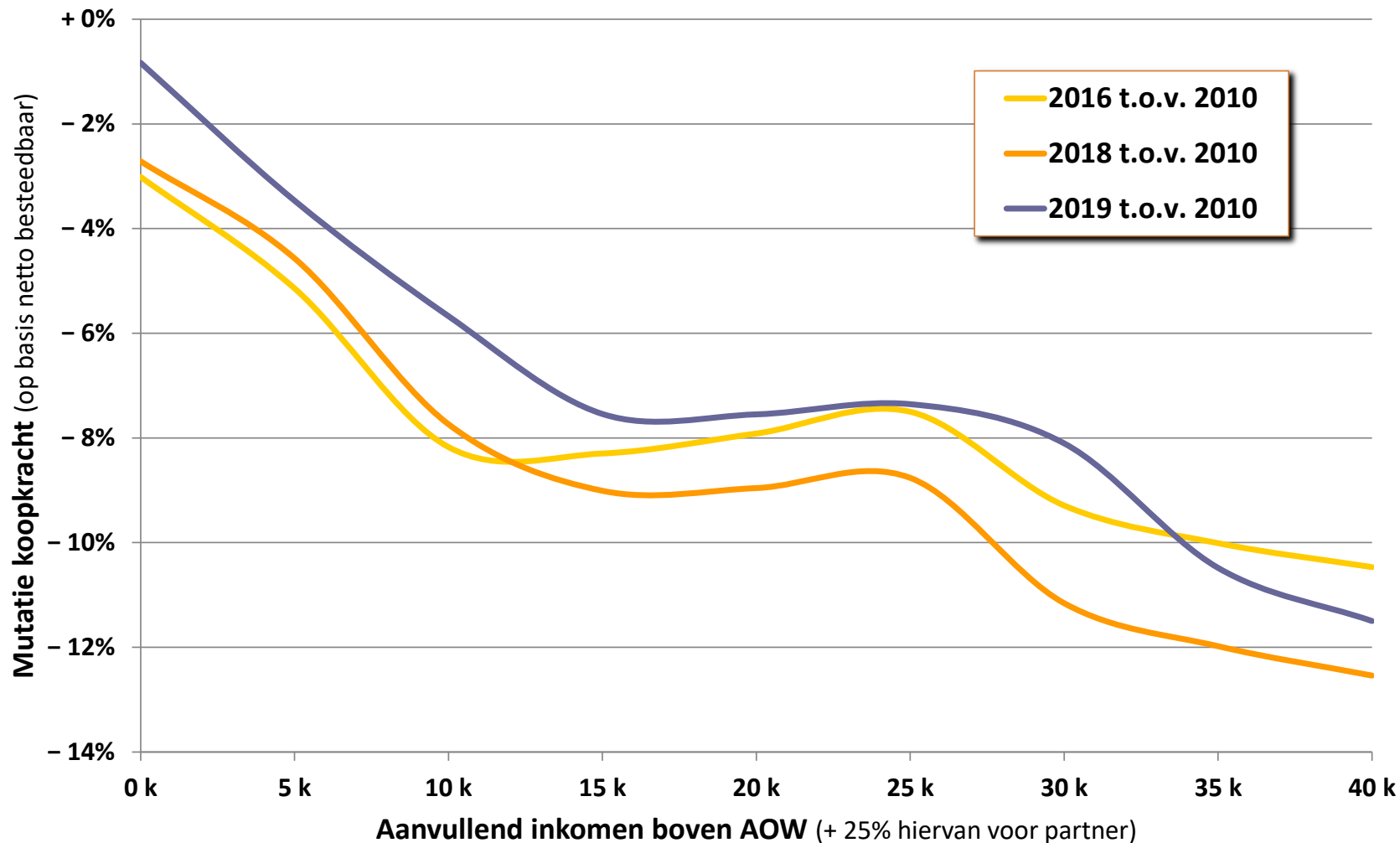
Mutatie koopkracht afhankelijk van inkomen (alleenstaande)



Nivellering netto besteedbaar inkomen (2)



Mutatie koopkracht afhankelijk van inkomen (paar)





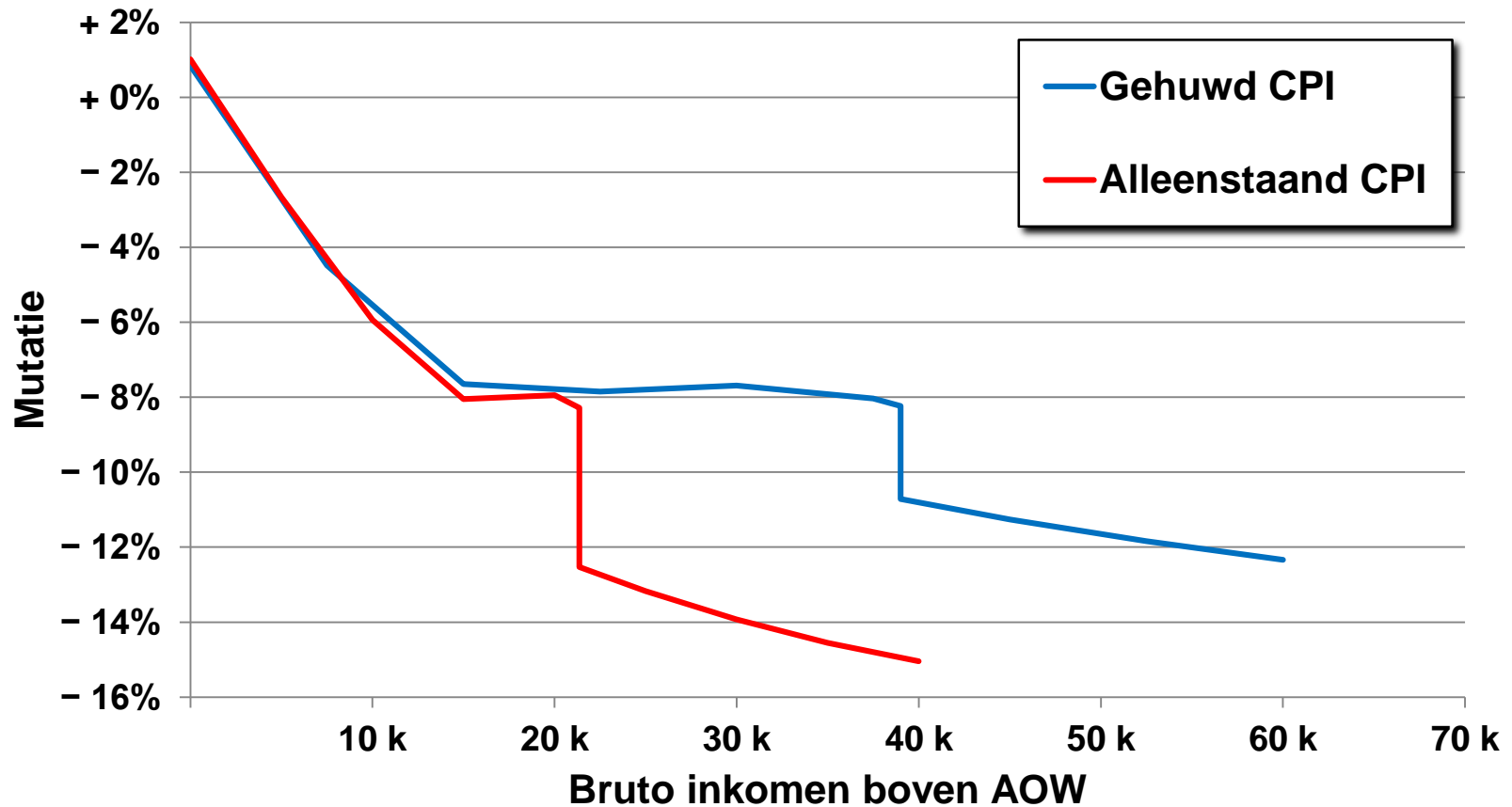
Aanpassingen Inkomstenbelasting, waaronder:

- **Gefaseerde** invoering 2 schijven model (voor gepensioneerden 3 schijven, omdat geen AOW-premie wordt geheven)
- Aanpassing van de Ouderenkorting
- Verhoging “lage” BTW van 6% naar 9%
(effect is circa 0,7% extra verhoging van de CPI-AH)
- Prijsverhogende Energiemaatregelen
(effect is circa 0,3% extra verhoging van de CPI-AH)

Koopkrachteeffect van afkappen ouderenkorting (t/m 2018)



Koopkrachtmutatie pensioengerechtigden 2010 - 2018





- **“(Onder)benutting zorg- en huurtoeslag door senioren”**
- Rapport: **“Van de 55+-huishoudens laat mogelijk 1 op 6 de huurtoeslag liggen en 1 op 10 de zorgtoeslag”**
- Rapport leidt tot Kamervragen (50PLUS resp. D66)
- Reactie van Stas Financiën, mede namens 3 ministers:
“Dit wordt in 2019 meegenomen in het Onderzoek Toeslagen” (*IBO*).

N.B. Getrapte afbouw inkomensgrens voor de huurtoeslag naar verwachting vanaf 1-1-2020 (?)



*Op basis van **oktober 2017** cijfers (Regeerakkoord)*

Kengetallen 4 jaarsperiode (2018 – 2021)

- Prijsinflatie (CPI-AH): **9,3%**
- Stijging contractlonen (en indicatief AOW): **13,2%**
- Aanneمة gemiddelde indexatie aanvullende pensioenen: **1,5%**

N.B. De getoonde voorbeeldsituaties betreffen koopkracht- ontwikkeling van huishoudens **zonder** kinderen



Totale 4-jaars periode	Alleenstaand	Paar
Bijstand	1,6%	1,8%
Uitkeringsger. 30.000	2,3%	2,3%
Werkend 20.000	3,3%	----
Werkend 35.000	6,5%	7,6%
idem 2-verdiener	----	4,3%
Werkend 60.000	5,4%	5,6%
idem 2-verdiener	----	4,9%



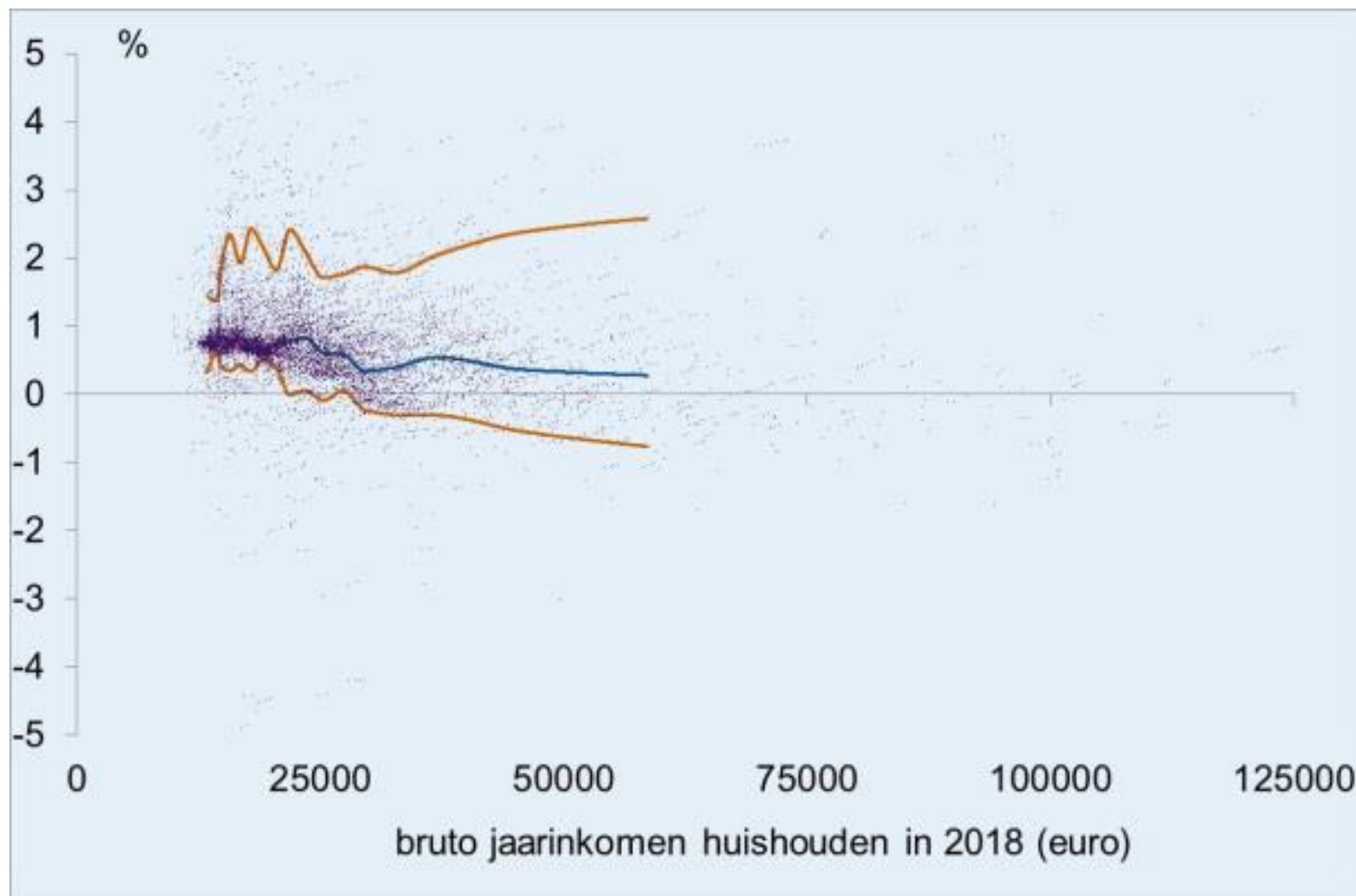
Gepensioneerden totale 4-jaars periode

	Alleenstaand	Paar
Alleen AOW	3,0%	2,6%
AOW + 10.000	4,4%	2,1%
AOW + 15.000	0,0%	1,1%
idem “2-verdiener”	-----	1,3%
AOW + 30.000	0,2%	-----
idem “2-verdiener”	-----	-1,7%



Koopkracht 2018 – 2021

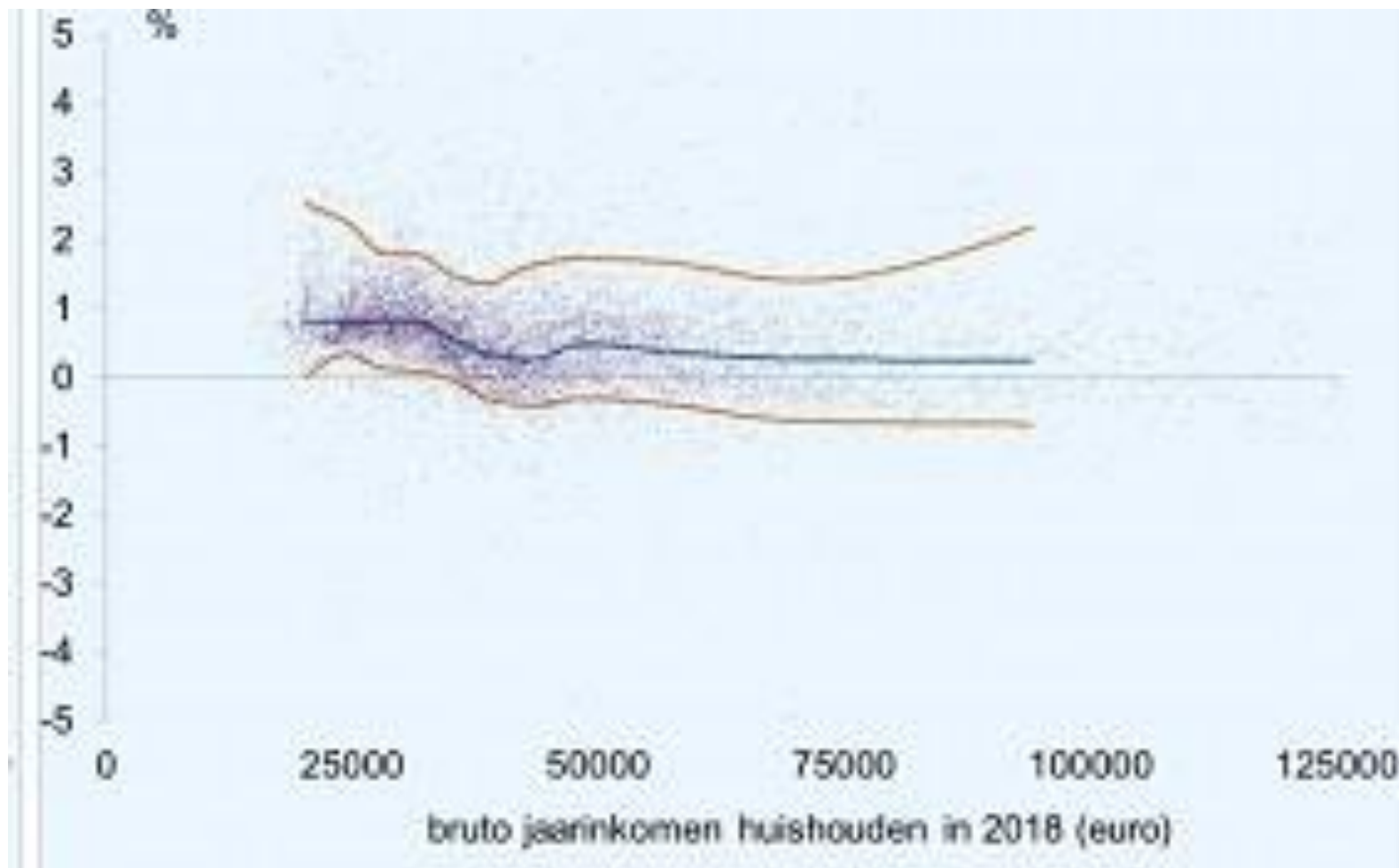
Puntenwolk prognose CPB - Gepensioneerde alleenstaande





Koopkracht 2018 – 2021

Puntenwolk prognose CPB-Gepensioneerde tweeverdiener



Agenda Nabestaandenpensioen



- Anw
- Anw-hiaat
- Nabestaandenpensioen 2^e pijler



Anw:

beperking in duur en allerlei voorwaarden (o.a. alleen als er kind is jonger dan 18 jaar, of als de uitkeringsgerechtigde arbeidsongeschikt is)

Anw-hiaat verzekering:

particulier of collectief (afsluitvoorwaarden); N.B. “AOW-hiaat”, nl. als de Anw-hiaatverzekering eindigt op leeftijd 65



Op Opbouwbasis of op Risicobasis

- Bij Opbouwbasis kan bij pensionering het Nbp worden uitgeruild voor meer OP
- Bij Risicobasis **vervalt het Nbp** bij einde dienstverband (al dan niet vrijwillig), bij pensionering kan OP deels worden uitgeruild voor Nbp

Problemen zijn vergroot door gebrekkige communicatie, te weinig kennis, “wijsheid achteraf”. Dit speelt individueel sterk bijv. bij echtscheiding en ernstige ziekte, en collectief bij fundamentele wijziging van de regelingen

Nabestaandenpensioen (Nbp)



- 27 juni 2018: brief van stas Van Ark: “Er komt een Beleidsdoorlichting Nbp (planning: eind 2019)”
- 13 juli 2018: initiatiefnota Omtzigt/Bruins: “Grote verschillen tussen fondsen, allerlei inconsistenties en diverse schrijnende problemen met Nbp”
- Eind 2018, commotie over ABP-besluit Nbp: slechte communicatie en te weinig aandacht voor potentiële problemen (individuele risico’s)
- 14 januari 2019: brief van minister Koolmees: “Er moet inderdaad wat gebeuren”, adviesvraag aan STAR (Stichting van de Arbeid), “medio 2019 svp 1^e reactie”

Nabestaandenpensioen (Nbp)



Wat te doen?

- Pensioenfederatie en Verbond van Verzekeraars blijven nogal stil (?): het wordt kennelijk aan de fondsen zelf overgelaten. Daar ligt dus wel een opgave voor o.a. kennisverbetering en evaluatie
- Meer en betere, en vooral ook meer tijdige, informatie en deelnemers-communicatie is nodig
- Bedenk creatieve oplossingen, waaronder gebruik van Hardheidsclausules (of creëer die!) voor schrijnende situaties



- Sheets zijn beschikbaar, via onze site, ook verwijzingen naar achtergrond informatie
- Vragen en discussie? (kan ook later, natuurlijk)
- Dank voor uw aandacht!



Gesloten Fondsen & Liquidatie van Pensioenfondsen

Gerard Heeres

Arthur Theunissen





Voor wie van belang?

- Reeds gesloten fondsen
- Nog niet gesloten fondsen, maar wel in overweging
- (Nog) niet gesloten fondsen

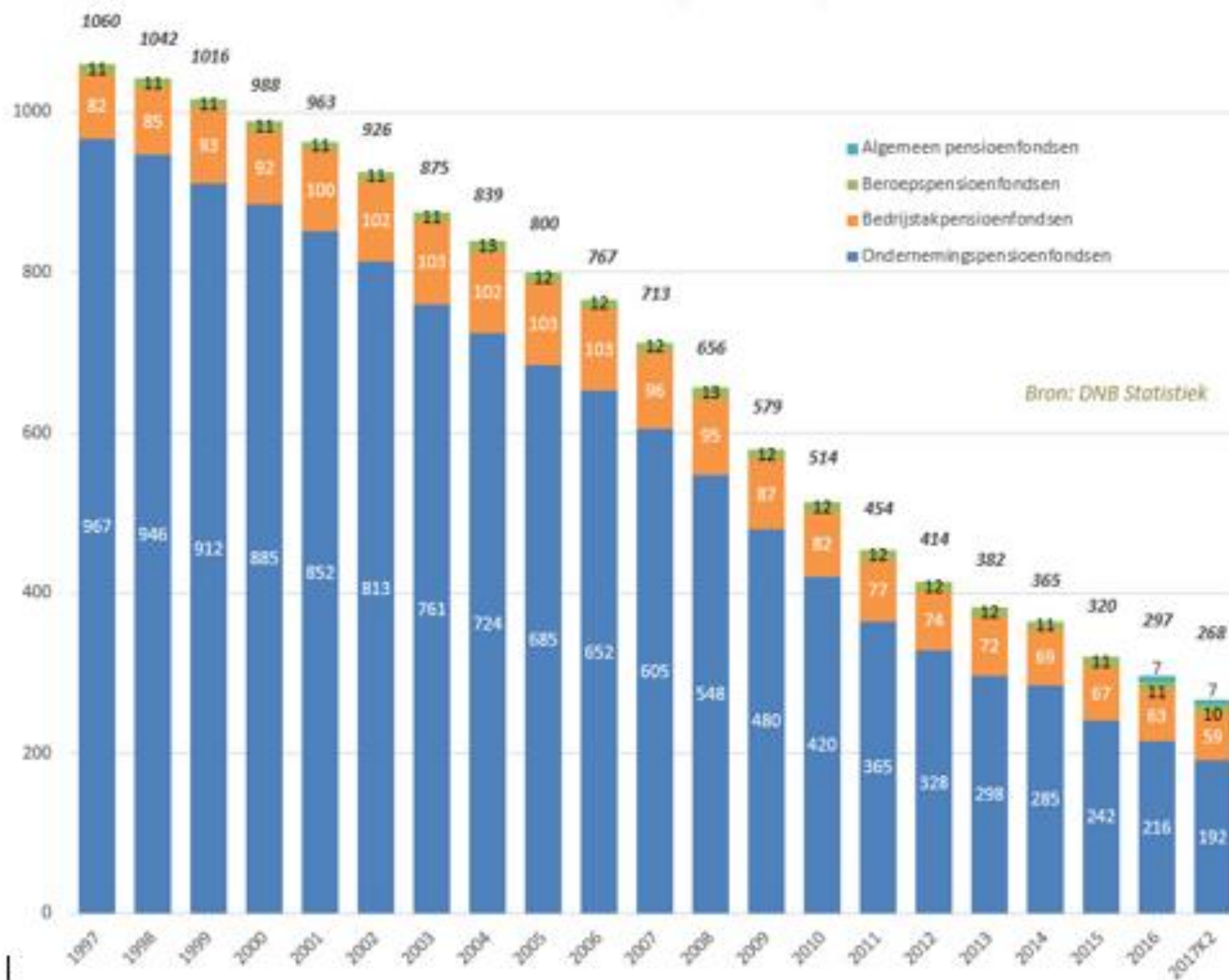


De feiten

- 10 à 15 jaar geleden > 1.000 fondsen
- Nu 235
 - waarvan Bedrijfspensioenfondsen (BPF'en) 59
 - waarvan Beroepspensioenfondsen 10
 - waarvan Algemeen Pensioenfonds (APF'en) 6
 - waarvan in beraad (incl. DNB) 35
- Resteert Ondernemingspensioenfondsen (OPF'en) **125**
- Toekomstbestendigheid / levensvatbaarheid OPF'en vrijwel op alle agenda's



Ontwikkeling aantallen pensioenfondsen





Oorzaken (1)

- Pensioen behoort niet meer tot de core business werkgever
 - Veelal CDC-regelingen
 - Afname aantal actieven (verkoop, fusie, etc.), toename gepensioneerden
- Balansproblemen (IFRS 19)
- Gebrek aan gekwalificeerde bestuurders in de eigen organisatie, toenemende eisen DNB
- Pensioen wordt onderdeel uitbestedingsbeleid, van arbeidsvoorwaarde naar financieel product



Oorzaken (2)

- Reputatieschade
- Kwetsbaarheid uitvoeringsorganisatie
- Steeds meer externe bestuurders in
Pensioenfondsbestuur, ook in BPF'en
- Toename uitvoeringskosten
- Etc., etc.



Rol / Beleid DNB

- Doelstelling 100 fondsen, in verband met toezicht en risico (Joanne Kellerman)
- De horizon gesloten fondsen in het algemeen eindig
- Elk fonds moet toekomstbestendigheid onderzoeken en regelmatig herhalen
- Onvoldoende gekwalificeerde mensen
- DNB let speciaal op art. 105PW, evenwichtige belangenafweging

N.B.: Beleid DNB gebaseerd op circulaire dd. 20 augustus 2013



Marktpartijen / Alternatieven

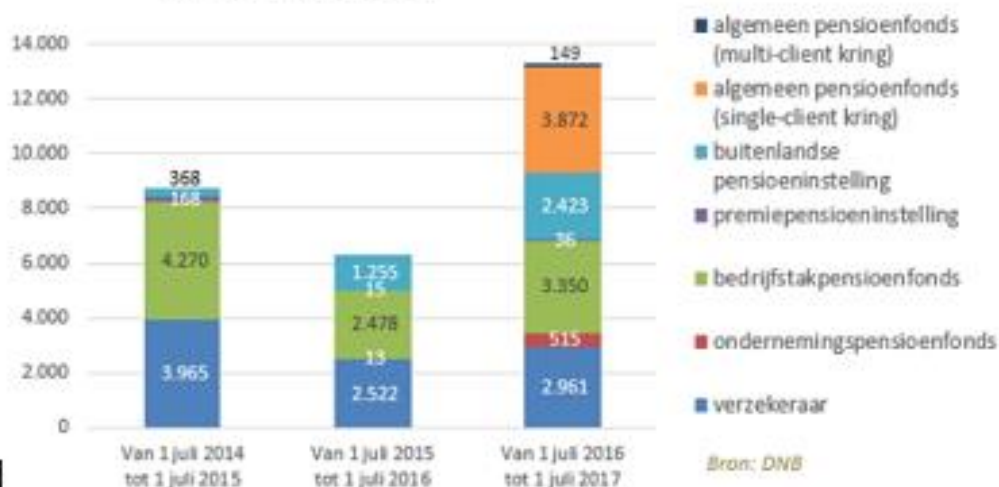
- Verzekeraars
- BPF PGB en BPF PNO
- Algemeen Pensioenfonds
 - Single client
 - Multi client
 - Belangenhebbendenorganen

N.B.: Het oprichten van een APF blijkt kostbaar en tijdrovend te zijn

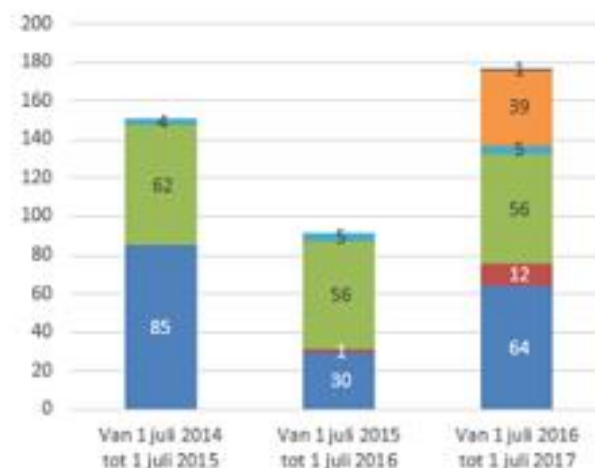
Bestemming bij overdracht bij liquidatie of fusie pensioenfondsen



op basis van technische voorzieningen
(in miljoenen euro's)



op basis van deelnemers
(in duizenden deelnemers)





Rol / positie gepensioneerden

- Verenigingen van Gepensioneerden hebben geen enkele formele positie
- In het Bestuur / Belangenhebbendenorganen / Verantwoordingsorganen zijn gepensioneerden wel vertegenwoordigd (zonder last en ruggenspraak)
- Hoofdrol blijft liggen bij Sociale Partners en het Bestuur



Wat nu te doen?

- Platform gesloten fondsen onder vlag KNVG/NVOG .., PC verantwoordelijk
- Doel: uitwisseling van ervaring, bundeling deskundigheid etc.
- Faciliteren van dit platform, denk aan deskundigheid en kosten
- Meer aandacht voor alternatieven, in het bijzonder APF

**EN VOORAL HET LOBBYNETWERK GEBRUIKEN ZODAT
GEPENSIONEERDEN DEZELFDE POSITIE ALS SOCIALE
PARTNERS HEBBEN!!!!!!**



Vragen / Discussie





Even voorstellen

- Arthur Theunissen
 - Gepensioneerd
 - Professioneel pensioenfonds bestuurder (1-2 d.p.w)
 - 15-20 jaar ervaring / betrokken (geweest) bij 6 pensioenfondsen
 - *Discussie toekomst speelt/speelde overal*
 - *4 pensioenfondsen bestaan niet meer*
 - *Bij 3 pensioenfondsen actief betrokken bij de liquidatiediscussie/proces*
 - Bestuursfunctie:
 - *bestuurslid vereniging van gepensioneerden MijnLandbouwPensioen*
 - *Bestuurslid Pf-Citigroup (onafhankelijk) en*
 - *Aspirant bestuurder BPL-pensioen (gekozen door gepensioneerden)*
 - Lid platform 'toekomst bestendigheid pensioenfondsen'

Hoe toekomst bestendig is uw pensioenfonds?



- In 20 jaar zijn circa 800 pensioenfondsen verdwenen (vooral OPF-en)
- Hoeveel van de circa 250 pensioenfondsen blijven over?
- Een ding is zeker:
 - Er gaan nog een groot aantal pensioenfondsen verdwijnen
 - Druk vooral op kleinere fondsen / gesloten fondsen (circa 115 fondsen - circa 3% PF-vermogen)
- Wie blijven er over en wie gaat verdwijnen?
- Hoe zit het met Uw pensioenfonds?
 - Zijn er al concrete plannen tot opheffen?
 - Wordt al nagedacht over opheffen of zelfstandig doorgaan?
 - Bent u ervan overtuigd dat uw pensioenfonds over 5-10 jaar nog bestaat?
- Wees er op tijd bij!
 - Proces duurt lang, maar de basis van besluitvorming ligt vaak al in het beginstadium
 - Rol gepensioneerden beperkt: vooral lobbywerk!

Uw pensioen in andere vertrouwde handen



- Als uw pensioenfonds gaat stoppen:
 - Dan gaan alle pensioen verplichtingen over naar een andere partij
 - Meestal een pensioenfonds, soms een verzekeraar
 - U houdt uw pensioen dus gewoon, een andere partij zorgt er verder voor.
 - Die andere partij staat onder streng toezicht (o.a. De Nederlandsche Bank)
 - Pensioenwet, toezicht en governance bieden zekerheid
 - Pensioen was altijd een kwestie van vertrouwen en blijft dat ook
 - Eigenlijk geen reden om echt zorgen te maken
 - Maar...: Is 'blind vertrouwen' bij de ingrijpende verandering verstandig?

Centrale vragen:

- Heeft de nieuwe pensioenuitvoerder oog voor Uw belang als gepensioneerden?
- Hoe brengt U Uw belang onder de aandacht? (belangen: zie slides Jos Berkemeijer)
- Kunt u invloed uitoefenen op het proces? (zie slides Gerard Heers: Lobbywerk)

Ontwikkelingen pensioen Heinz NL (2005 – 2015)



- 6 vestigingen
- 3 CAO's
- 2 eigen pensioenfondsen
- 2 bedrijfstakpensioenfondsen
- Verschillende verzekeringen



Aaneenschakeling veranderingsprocessen



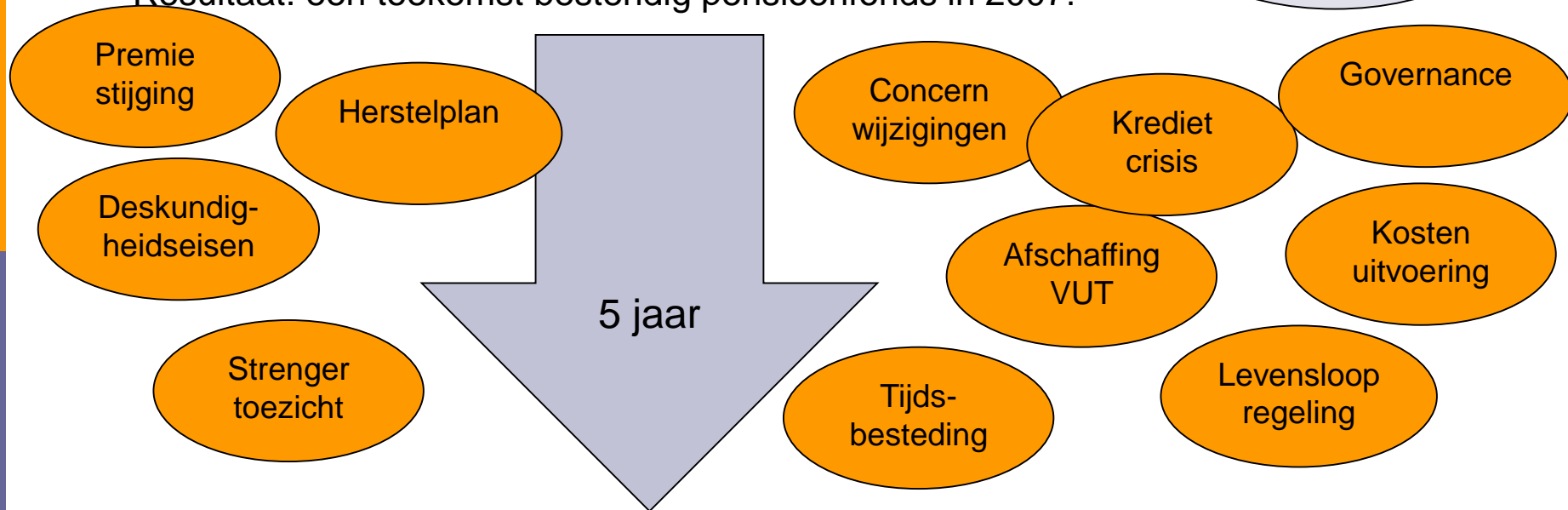
- 2005-2006: Uniformering en consolidatie:

Naar => 1 eigen pensioenfonds met uniforme regeling

- Betere regeling dan het BPF
- Goedkoper dan verzekeraars (*en APF bestond nog niet*)
- Van 2 besturen naar 1 bestuur

Maar geen
houdbaarheids-
datum bepaald

Resultaat: een toekomst bestendig pensioenfonds in 2007!



- Medio 2012: hoe toekomst bestendig zijn we als OPF?



2012: zelfstandig doorgaan?

- Kritische vraag die het bestuur zich had gesteld:
 - Voor bestuur: tijdsdruk en deskundigheid een issue
 - Enige echte alternatief: BPF G&F
 - APF bestond niet en verzekeraars te duur
- Voorkeur zelfstandig doorgaan:
 - Eind 2012: uitdrukkelijk voorgelegd aan de werkgever
 - Begin 2013: Heinz wil als werkgever doorgaan (continuïteit)
 - Bestuur bereidt zich voor op toekomst

Geen
houdbaarheids-
datum bepaald

Na 6 maanden veranderde het allemaal!

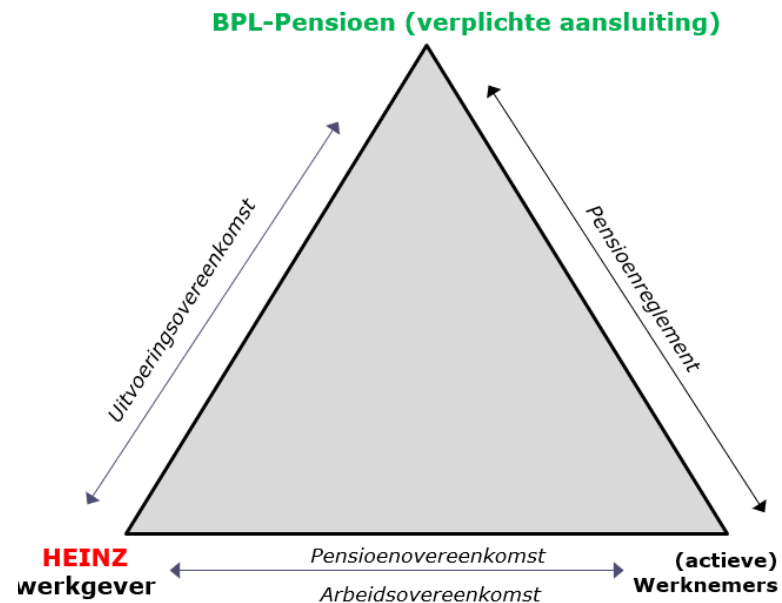
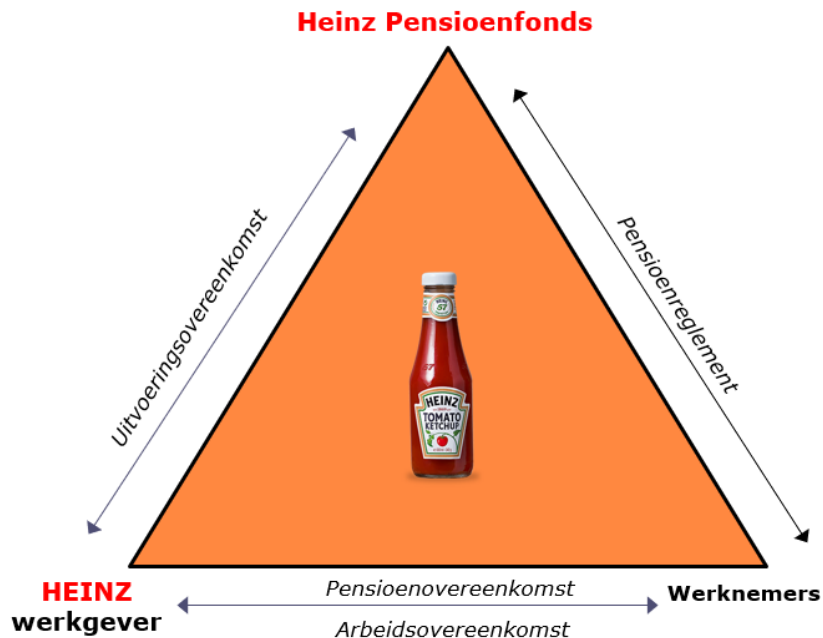
Concernwijziging!

- Heinz krijgt ander aandeelhouder met andere afwegingen
- Beslissing: geen eigen pensioenfonds
- Opzegging uitvoeringsovereenkomst per 1/1/2015



2013 - 2015: Liquidatie traject

- Bestuur beslist over verplichtingen en vermogen van het pensioenfonds
- Heinz besliste waar de pensioenopbouw van werknemers komt
 - Maar weinig te kiezen
- Gezamenlijk belang met wezenlijk verschil in belangenafweging



- Draagt PF-Heinz de rechten/verplichtingen/vermogen over?



Intensief traject

- Gedegen studie naar alternatieven:
 - Maar zeer beperkte keuzemogelijkheden
 - 3 BPF-en (BPL - PGB - Zoetwaren)
 - APF bestond nog niet (wel ver gevorderde plannen, maar niet op tijd)
 - Doorgaan als gesloten pensioenfonds
 - “sterfhuisconstructie”
 - OPF te klein
 - Hoge uitvoeringskosten die niet door premie worden gedragen
 - Kostenvoorziening zou omhoog moeten
 - Continuïteit van bestuur en Governance
 - DNB zeer kritisch over gesloten fondsen (zie DNB-site)
- Traject van circa 2 jaar
 - Inventarisatie alternatieven
 - Onderhandelen (voorwaarden opzegging uitvoeringsovereenkomst)
 - Keuze maken
 - Implementatie collectieve waarde overdracht
 - Vereffening en liquidatie (nauwelijks zichtbaar)

Evenwichtige Belangenafweging



Aandachtspunten & principes evenwichtige belangenafweging

- Kostendeckende premie | Premiedemping | Premiedekkingsgraad
- Historische ontwikkeling van de dekkingsgraad (resultaat analyse)
- Gelijke technische grondslagen premie en balans
- Hoogte indexatie (historie en vooruitzichten)
- Risicohouding | Kortingsrisico | afdekking renterisico
- Afkoop commitment werkgever
- KEUZE VOOR BPL (beste van de beperkte mogelijkheden)
 - Dekkingsgraad Pensioenfonds Heinz: circa 116%
 - Inkoop bij waarde overdracht BPL dekkingsgraad 106%
 - Extra toekenning rechten uit hogere dekkingsgraad: circa 10%
 - Extra rechten uit afkoop verplichtingen Heinz: circa 2,5%
 - Overdracht per 1 juli 2015 => in andere vertrouwde handen
 - Communicatie belangrijk voor vertrouwen

Terugblik na 3-4 jaar



Met de wijsheid van nu

- Besluit tot overdracht nog steeds logisch en verantwoord
- Resultaten vallen helaas tegen (maar dat geldt voor veel fondsen)
- Een BPF werkt toch echt anders dan een OPF
- Kracht van OPF in de grote directe betrokkenheid van bestuur
 - bij eigen onderneming
 - In directe contacten met 'collega's en gepensioneerden'
- De 'emotie' van het loslaten van het 'eigen fonds'
- Veranderingen zijn doorgestaan en dan gaat het soms anders dan je dacht
- Behoeftte aan medezeggenschap door gepensioneerden (VO-HPF)
- Lastig om als gepensioneerden een positie te verwerven (in bestuur en VO)
- Speerpunten van vereniging van gepensioneerden:
 - Medezeggenschap
 - Kostendekkende premie / voorkomen van kortingen

Elke discussie heeft eigen dynamiek



Als bestuurder ervaringen met andere trajecten

- Pensioenfonds Arcadis
 - Omvang fonds circa € 1 miljard
 - Eveneens intensief en gedegen proces
 - Naar APF met eigen kring
 - Behoud eigen identiteit en eigen kring belangrijk
- Pensioenfonds Citigroup
 - Omvang fonds circa € 100 miljoen
 - Eveneens intensief en gedegen proces
 - Ondanks beperkte omvang voorlopig doorgaan!
 - Uitdrukkelijke wens van de werkgever (die kosten accepteert)

Wegwijs in de complexe pensioenwereld



- De organisatie van pensioenen erg complex door wettelijke regels en toezicht
- Zonder kennis van pensioenen, wetten en regels bijna ondoenlijk

Platform toekomstbestendigheid pensioenfondsen

- Platform pensioenfondsen geeft de mogelijkheid om kennis te delen met anderen en kennis op te doen van anderen: **door en voor gepensioneerden**
- Inmiddels ruime ervaring met transitie van pensioenfondsen
- Kenniscentrum voor verenigingen van gepensioneerden

Schets van het besluitvormingsproces transitie pensioenfondsen

Geeft de hoofdlijnen weer van het besluitvormingsproces en de aandachtspunten

Beschikbaar op de website van KNVG en NVOG / Overige informatie



Gebruikmaken van de kennis die is opgedaan

- Het platform staat open voor elke vereniging die interesse heeft
- Samenstelling is wisselend
- Aanmelding via de secretaris van het platform: Willem Plessen:
willemplessen@home.nl
- Vindplaats informatie

- Informatie KNVG:

<http://www.knvg.nl/nieuwsberichten/platform-toekomstbestendigheid-pensioenfondsen-tbpf.aspx>

- Informatie NVOG (gesloten deel):

<https://www.gepensioneerden.nl/mijn-account/documenten-platforms>

-Informatie DNB: Risico's van krimpende en gesloten pensioenfondsen

<https://www.toezicht.dnb.nl/2/50-228639.jsp>



Vragen / Discussie





Nieuwe spelers in de pensioenmarkt

APF en PPI

Wim Brandse





UNISYS

Netwerkbijeenkomst

KNVG & NVOG

Van OPF naar APF

Wim Brandse
Ex-voorzitter SPUN
3 juni, 2019

Unisys

- Amerikaanse multinational ~ 20.000 medewerkers.
- Ontstaan in 1987, Merger tussen Burroughs en Sperry.
- IT-Services bedrijf.
- US GAAP accounting
- 2017 Van hybride regeling (28% / 5%) naar DC

SPUN karakteristieken

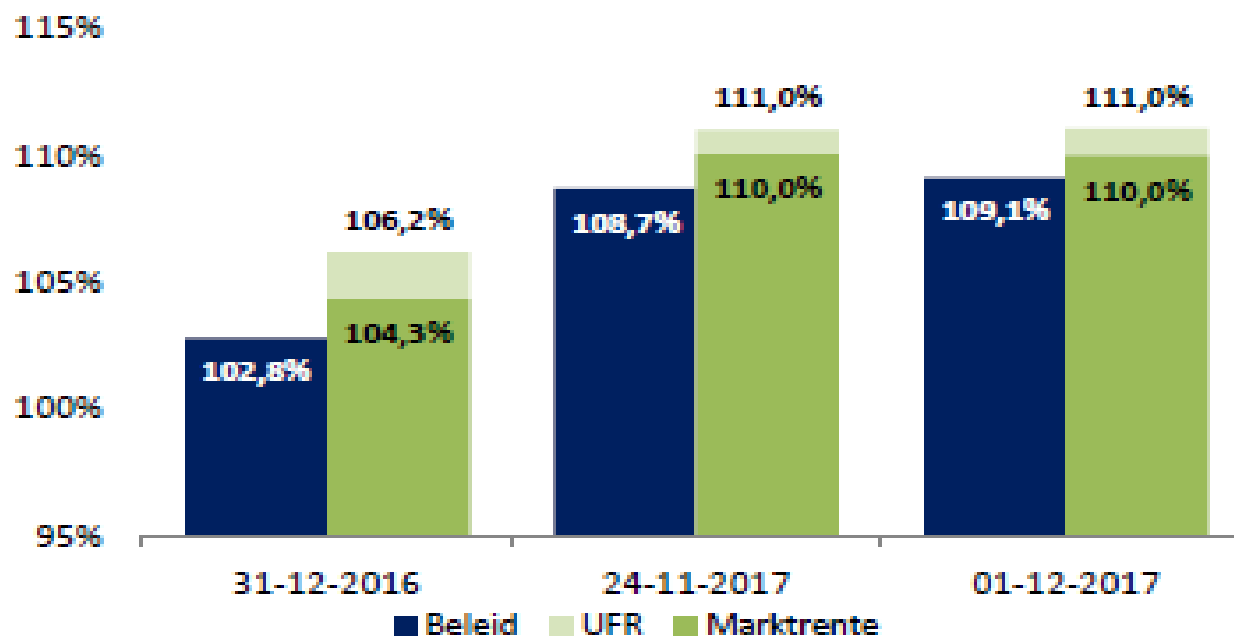
- € 485 mln. belegd vermogen, waarvan € 5 mln. DC kapitaal
- Sind juli 2017 een gesloten fonds

- Premiemarge (2016): nihil (100% premiedekkingsgraad)
- Pensioenuitkeringen (2016): € 16 mln.
- Kosten per normdeelnemer (2016): € 544

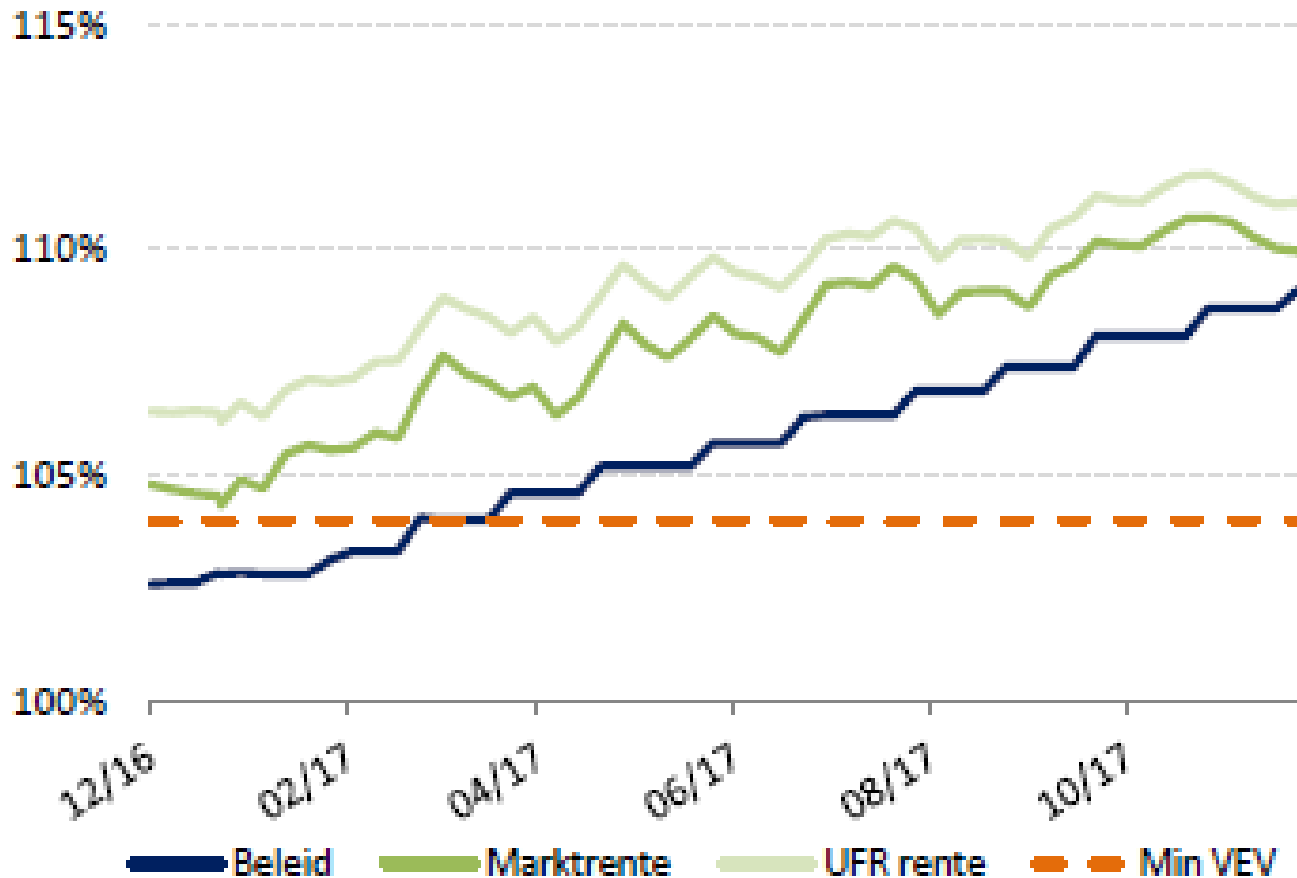
- Kosten als % belegd vermogen (2016): 38 bp.
- Strategisch beleggingsbeleid:
 - matching – return: 70%-30%
 - afdekking renterisico: afhankelijk van dekkingsgraad en rentestand
- 5jaars rendement: 6,5% (rendement verplichtingen: 4,5%)

SPUN Dekkingsgraad 2017

	1-Dec		24-Nov	Ult. '16
Dekkingsgraad UFR rente	111,0%	≈	111,0%	106,2%
Dekkingsgraad Markttrente	110,0%	≈	110,0%	104,3%
Beleidsdekkingsgraad	109,1%	↘	108,7%	102,8%



Beleidsdekkingsgraad 12 maanden



Kwetsbaarheid

- Kosten per deelnemer
- Vergrijzing
- Premiestuur
- Krimp
- Kostenvoorziening

- Dekkingsgraad
- Omvang vermogen

“Is het pensioenfonds in staat om haar ambities op de langere termijn waar te maken”

Ontwikkeling aantal deelnemers

Tabel 3 Aantal deelnemers, vijfjarenoverzicht

	2016	2015	2014	2013	2012
Actieven en arbeidsongeschikten	244	284	305	322	327
Gewezen deelnemers	1.116	1.131	1.209	1.285	1.367
<i>Pensioentrekkenden</i>					
– ouderdompensioen	1.010	982	928	863	815
– nabestaandenpensioen	285	276	254	257	238
– wezenpensioen	16	21	20	20	19
– arbeidsongeschiktheidspensioen	0	0	0	0	0
Totaal	2.671	2.694	2.716	2.747	2.766

Conclusie:

Vergrijsd pensioenfonds met defensief beleggingsbeleid. Reeë kans op verlagingen blijft, kans op indexatie is gering.

“SPUN is geen ‘brandend huis’, er is wel reden tot zorg”

SPUN – Governance last

- “Besturen van pensioenfondsen wordt een steeds complexere en zwaardere verantwoordelijkheid, die steeds moeilijker op verantwoorde wijze is uit te voeren”.
- “Kan het pensioenfonds in de toekomst nog wel voldoende gekwalificeerde functionarissen aan zich binden?”

Hoe uit zich dat?

- Sinds 3 jaar een vacature in bestuursgroep werkgevers
- Bij verkiezingen precies voldoende kandidaten of geen tegenkandidaat
- Tijdsbesteding neemt toe, eisen DNB nemen toe
- Steeds meer tijd kwijt voor scholing, etc.

Marktorientatie. Begin 2014 tot eind 2015

Zoektocht naar totaaloplossing voor kwetsbaarheidsindicatoren.

Marktverkenning (onderzoek naar uitvoeringsalternatieven) aan hand van:

- Openbare informatie
- Presentaties organiseren voor SPUN bestuur
- Gesprekken voeren met partijen
- Bijwonen van seminars, etc.

Van oriëntatie via longlist naar shortlist 2016 (1)

- Externe consultant als procesbegeleider/deskundige/marktkenner.

Longlist

- 6 APF'en (eigen kring en multi kring, licenties???)
- 2 Bpf'en
- SPUN 3.0 (doorgaan maar met ander bestuurs- en bedrijfsmodel)

Van oriëntatie via longlist naar shortlist 2016 (2)

- Informatie opgevraagd bij partijen op longlist, met focus op:
 - beleggings- en risicobeleid
 - uitvoeringskosten
 - governance
 - transitie
- Analyse RfI (op belangrijkste 20 criteria)
- Bestuursbesluit van longlist naar shortlist

Van shortlist naar bestuursbesluit (2017)

- Shortlist van 7 alternatieven
 - 3 APF'en elk met eigen kring en een multikring
 - SPUN 3.0 (ook als benchmark)
- RfP info langs meetlat selectiecriteria.
 - Onvoldoende info voor mini-ALM's
- Extra informatie uitvraag naar vermogensbeheer.
 - Inclusief site visits
- Mini ALM's voor alle alternatieven.
- Uitkomsten opnieuw langs selectiecriteria.

Selectiecriteria

SPUN bestuur heeft uiteindelijk als belangrijkste selectiecriteria - met focus op 'DB pensioenen' - gehanteerd:

- Prestaties vermogensbeheer (kwalitatief en kwantitatief)
 - Kwalitatief m.n. flexibiliteit
- Verminderde governance last
- Behoud van (mede)zeggenschap
- Dienstverlening
- Continuïteit van uitvoeringsalternatief

Pensioenresultaat, indexatiepotentieel en kans op verlagingen in verwacht, 'goed weer' en 'slecht weer'-scenario wogen zwaar

Keuze

- De Nationale APF
- Eigen kring

Als we er niet uitkomen opnieuw
bestuursbesluit

Keuze gemaakt Juni 2017 en dan?

- Mondelinge toelichting aan besturen van alle drie APF'en over voorkeursoptie van SPUN.
- Adviesaanvraag voor verantwoordingsorgaan.
- In gesprek met De Nationale APF aan hand van 'wensenlijstje', over onder meer:
 - wat draagt het pensioenfonds over?
 - onder welke voorwaarden wordt overgedragen?
 - is er nog financiële ruimte in offerte?
 - wensen t.a.v. (mede)zeggenschap.
- Contracten getekend (eind September 2017)

Laatste maanden 2017

- Stuurgroep en werkgroepen ter voorbereiding overgang
 - Transitie fondsvermogen
 - Transitie administratie
 - Communicatie
- Verklaring geen bezwaar DNB (18 december)
- Positief advies VO
- Dekkingsgraad neutrale overgang.
- Overeenkomst met werkgever over bijdrage

2018

- Alle pensioenen op 23 januari betaald (1 probleempje)
- Totale transactiekosten transitie (vermogen) EUR 105.000,--
- Dekkingsgraad neutraal gelukt
- Inmiddels is SPUN in liquidatie (**eind 2018 klaar??, niet dus**)

Onze ervaring

- Zeer complex traject
- APF-markt is nog jong
- Schuivende panelen

Dank voor uw aandacht

??



Vragen / Discussie

