



 PIONIERS IN PENSIOEN

## Naar een nieuwe standaard

Bouwstenen van de nieuwe pensioencontracten

Agnes Joseph | oktober 2023

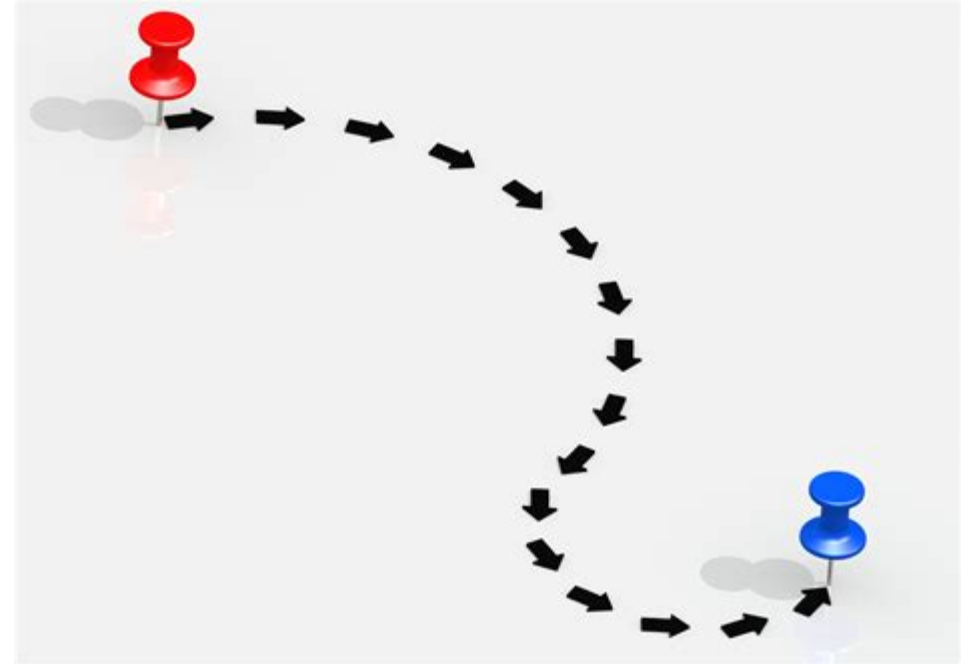
# Op naar een nieuwe standaard

## Agenda:

Twee contracten

- Flexibele premieregeling
- Solidaire premieregeling

Invaren



# Op naar een nieuwe standaard

## Doelen

Betaalbaarheid voor jong

Zekerheid voor oud

Wendbaar voor de toekomst

Individueel maatwerk en keuzevrijheid

Solidair en collectief

*Complex waar nodig, eenvoudig waar mogelijk*

*Deelnemer voorop, rekening houden met gedrag*



# Op naar een nieuwe standaard



**Invaren**  
Standaardmethode  
Reserve gepensioneerden  
Fall back bij 'ingroeien' en/of 'CWO'

Verliesavers

## Lifecycle



### Opbouwfase: betaalbaar

- Veel zakelijke waarden
- Niet teveel renterisico afdekken
- Deel nabestaanden risico
- Geen reserve
- Heldere eigendomsrechten
- Arbeidsmobiliteit & wendbaar

Geleidelijke overgang

Verliesavers



### Uitkeringsfase: zekerheid

- Collectieve risicodeling gepensioneerden
- Voldoende zakelijke waarden ivm koopkracht
- Prudent projectierendement gelijk aan rts
- Spreading schokken 5 jaar
- Reserve voor en door gepensioneerden om nominale kortingen te voorkomen

### Tussen opbouw & uitkeringsfase

- Geen systemische risico's delen
- Collectief beleggen & administreren
- Schaalvoordelen & lagere kosten

# Solidair of flexibel?



## Lifecycle

### Opbouwfase

Ambitie solidair ≈ flexibel

Keuzevrijheid meer mogelijk in flexibel

Beleggingsbeleid meer mogelijk in solidair



Geleidelijke overgang



### Uitkeringsfase

Flexibel meer mogelijkheden:

Keuzevrijheid vaste/variabele uitkering

Keuzevrijheid mogelijk daling/stijging



Reserve voor & door gepensioneerden mogelijk

Geleidelijke aankoop uitkeringen

### Tussen opbouw & uitkeringsfase

Solidariteitsreserve in solidair

Risicodelingsreserve in flexibel

Let op: waardeoverdracht, bijsparen, evenwichtige belangen



# Op naar een nieuwe standaard

## Doelen

Betaalbaarheid voor jong

Zekerheid voor oud

Wendbaar voor de toekomst

Individueel maatwerk en keuzevrijheid

Solidair en collectief

*Complex waar nodig, eenvoudig waar mogelijk*

*Deelnemer voorop, rekening houden met gedrag*



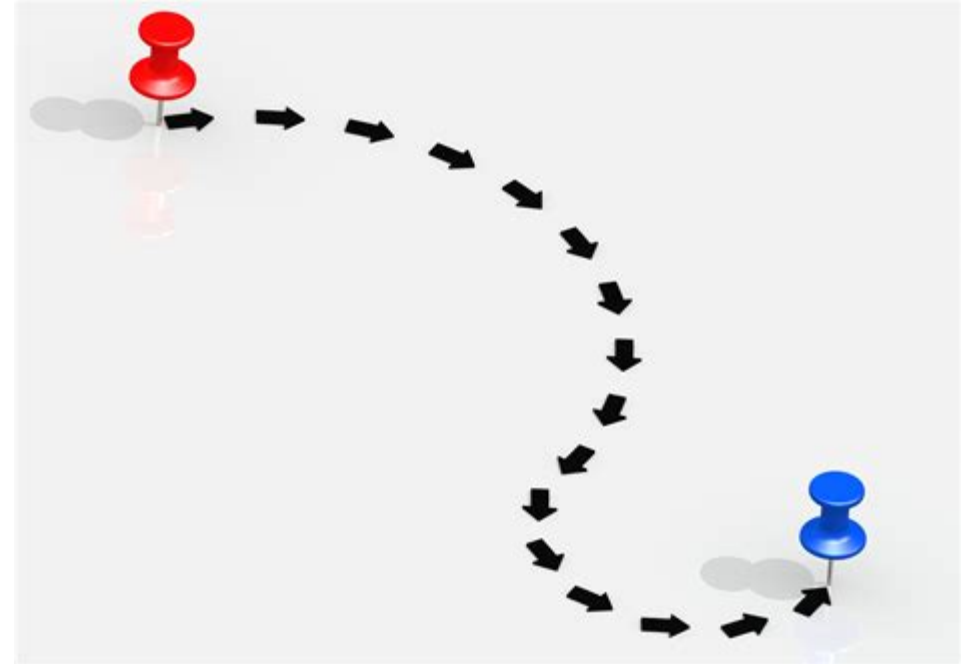
# Op naar een nieuwe standaard

## Agenda:

Twee contracten

- Flexibele premieregeling
- Solidaire premieregeling

Invaren





# Agenda

## Stappenplan invaren

### Doel

Beeldvorming stappenplan voor evenwichtig en uitlegbaar invaren

1. Wat is evenwichtige belangenafweging?
2. Invaarplan
3. Praktische implementatie





# Stap 1: Wat is evenwichtige belangenafweging?

## Denkbeelden evenwichtige belangenafweging uitwisselen

- Wat is evenwichtige belangenafweging? Wat is het niet?
- Verschillende perspectieven mogelijk
  - Exogene rechten:  
welke randvoorwaarden staan in de wetgeving?
  - Beloning:  
in hoeverre het verleden meenemen?
  - Compensatie:  
compensatie uit premie of vermogen?
  - Fitheid:  
lopende uitkeringen minimaal gelijk houden?
- Welke belanghebbendengroepen en leeftijdscohorten?
- Kwalitatieve en kwantitatieve criteria?
- Governance
- Communicatie

### 4 principes van evenwichtigheid

- Exogene rechten
- Beloning
- Compensatie
- Fitheid



<https://www.achmeapensioenservices.nl/nieuws/20201210-vier-principes-en-evenwichtigheid>

# Agenda

## Stappenplan invaren

### Doel

Beeldvorming stappenplan voor evenwichtig en uitlegbaar invaren

1. Wat is evenwichtige belangenafweging?
2. Invaarplan
3. Praktische implementatie



# Stap 2: Invaarplan

## Eerste gedachtengang

- Vereist, wensen en doelen
- Prioriteren

### Invulling standaardmethode

#### 4 mogelijke knoppen:

- Verplicht: Mvev en operationele reserve
  - Knop 1: Risicodelingsreserve
  - Knop 2: Compensatiedepot
  - Knop 3: Spreidingsduur standaardregel
  - Knop 4: Gelijke aanpassingen gepensioneerden
- 
- **Uitwerking bij verschillende dekkinggraadniveaus**

# Vereist, wensen & doelen bij invaren

In beeld brengen en prioriteren

## Verplicht

- Minimaal vereist eigen vermogen
- Operationele reserve

## Minimaal

- Gepensioneerden gelijke uitkering voor en na transitie
- Voorziening mee

## Gewenst

- Risicodelingsreserve
- Compensatiedepot

### Risicodelingsreserve

Achterliggende idee: inzetten om kortingen (bijna) gepensioneerden te voorkomen.

### Compensatiedepot

Voor eventuele compensatie afschaffen doorsneesystematiek indien gewenst/nodig

# Vereist, wensen & doelen bij invaren

## In beeld brengen en prioriteren

### Verplicht

	niveau
▪ Minimaal vereist eigen vermogen	1%
▪ Operationele reserve	2%

### Minimaal

- Gepensioneerden gelijke uitkering voor en na transitie
- Voorziening mee

### Gewenst

	niveau	prioritering
▪ Risicodelingsreserve	5%	1
▪ Compensatiedepot	1%	2
▪ Spreidingsperiode	10 jaar	

**Niveau**  
Inschatting nodig,  
getallen zijn ter illustratief  
&  
**Prioritering**  
Fondsspecifiek



# Stap 2: Invaarplan

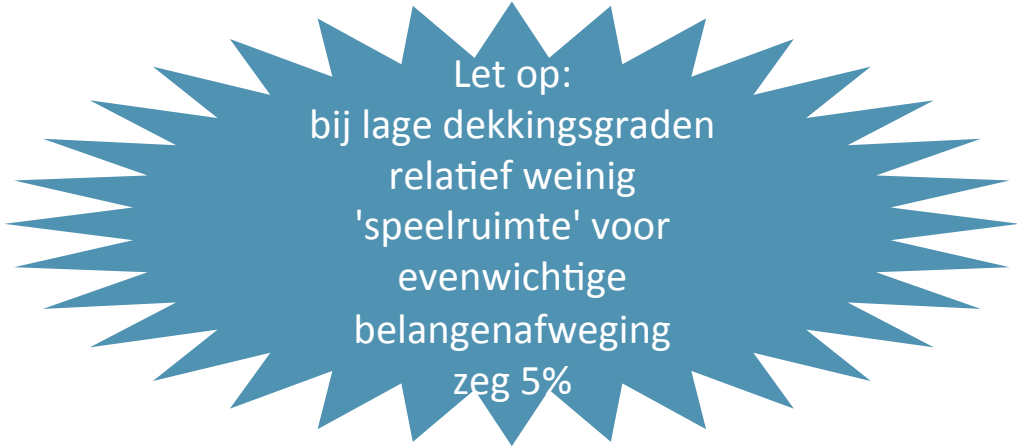
## Eerste gedachtengang

- Vereist, wensen en doelen
- Prioriteren

### Invulling standaardmethode

#### 4 mogelijke knoppen:

- Verplicht: Mvev en operationele reserve
- Knop 1: Risicodelingsreserve
- Knop 2: Compensatiedepot
- Knop 3: Spreidingsduur standaardregel
- Knop 4: Gelijke aanpassingen gepensioneerden



Let op:  
bij lage dekkinggraden  
relatief weinig  
'speelruimte' voor  
evenwichtige  
belangenafweging  
zeg 5%

- Uitwerking bij verschillende dekkinggraadniveaus

# Invulling standaardmethode (kan bij meerdere dekkinggraadniveaus)

In lijn met de vereisten, wensen en doelen

- Eerst **MVEV** en **operationele reserve** afhaken uit vermogen
- Bij **lage dekkinggraad** een **kleine risicodelingsreserve** om **1 of 2 jaar korting gepensioneerden te voorkomen**
- Bij **hogere dekkinggraad** de **risicodelingsreserve** vullen tot maximaal het streefniveau
- **Nog hogere dekkinggraad** eventueel **compensatiedepot** tot maximaal het streefniveau.
- Overgebleven vermogen **standaardregel en 10 jaar spreiden**.  
Evt kan ook een kortere spreidingsperiode gekozen worden, dit beïnvloedt evenwichtigheid
- **Gepensioneerden gelijke aanpassing van uitkering na invaren**

# Invulling standaardmethode

In lijn met de vereisten, wensen en doelen

Dekkingsgraad bij invaren	97%	100%	105%	109%	115%	120%
mvev	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
operationele reserve	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
risicodelingsreserve	1,2%	0,6%	1,9%	5,0%	5,0%	5,0%
compensatiedepot	0%	0%	0%	1%	1%	1%
<b>DG na vullen reserves</b>	93%	96%	100%	100%	106%	110%
<b>Standaardmethode</b>	<b>Spreidingsmethode 10 jaar</b>					
45 jaar en jonger actief	91%	96%	100%	100%	106%	112%
55 jaar actief	91%	96%	100%	100%	106%	112%
65 jaar actief	93%	97%	100%	100%	105%	109%
75 jaar en ouder	94%	97%	100%	100%	105%	109%
<b>Uitkering bij start gepensioneerden</b>	<b>'invaarbonus' gespreid over 3 jaar (afhankelijk v beleid)</b>					
	100%	100%	100%	100%	102%	103%

- 97% invaardekkinggraad bij lagere dekkinggraad korten voor transitie
- 109% gewenste dekkinggraad voor invaren: alle doelen bij invaren kan je behalen

# Stap 2: Invaarplan

## Eerste gedachtengang

- Vereist, wensen en doelen
- Prioriteren

### Invulling standaardmethode

#### 4 mogelijke knoppen:

- Verplicht: Mvev en operationele reserve
  - Knop 1: Risicodelingsreserve
  - Knop 2: Compensatiedepot
  - Knop 3: Spreidingsduur standaardregel
  - Knop 4: Gelijke aanpassingen gepensioneerden
- 
- **Uitwerking bij verschillende dekkningsgraadniveaus**

Samenvatting

# Agenda

## Stappenplan invaren

### Doel

Beeldvorming stappenplan voor evenwichtig en uitlegbaar invaren

1. Wat is evenwichtige belangenafweging?
2. Invaarplan
3. **Praktische implementatie**





# Stap 3: Praktische implementatie

## Geruisloos invaren

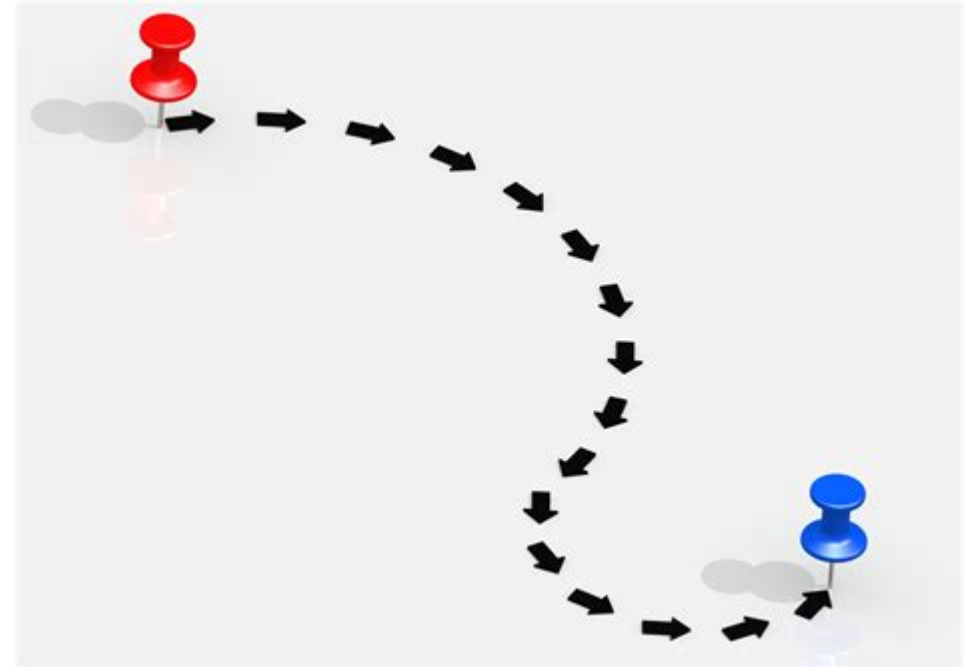
- Collectieve uitkeringsfase ofwel ieder jaar gelijke aanpassing van variabele uitkering gepensioneerden
- Ofwel ieder jaar sturen naar een dekkinggraad van 100%
  
- Erg vergelijkbaar met dekkinggraadsturen FTK
- Uitkeringen gepensioneerden in stand houden, maar met nieuwe dekkinggraadregels
  
- Geen problemen 'hoog-laag', 'deeltijdpensioen', etc
- Op collectief niveau voor alle gepensioneerden bij invaren berekenen hoeveel uitkering omhoog kan na invaren (of omlaag, maar ga even uit van het positieve 😊)

# Stap 3: Praktische implementatie

## Timing vraagstuk

### Schets

- Op invaardatum: start pensioenopbouw volgens nieuwe regeling
- + 3 maanden: definitieve verhoging/verlaging uitkeringen communiceren
- + 6 maanden: aanpassing uitkering



## **Naar een nieuwe standaard**

Bouwstenen van de nieuwe pensioencontracten