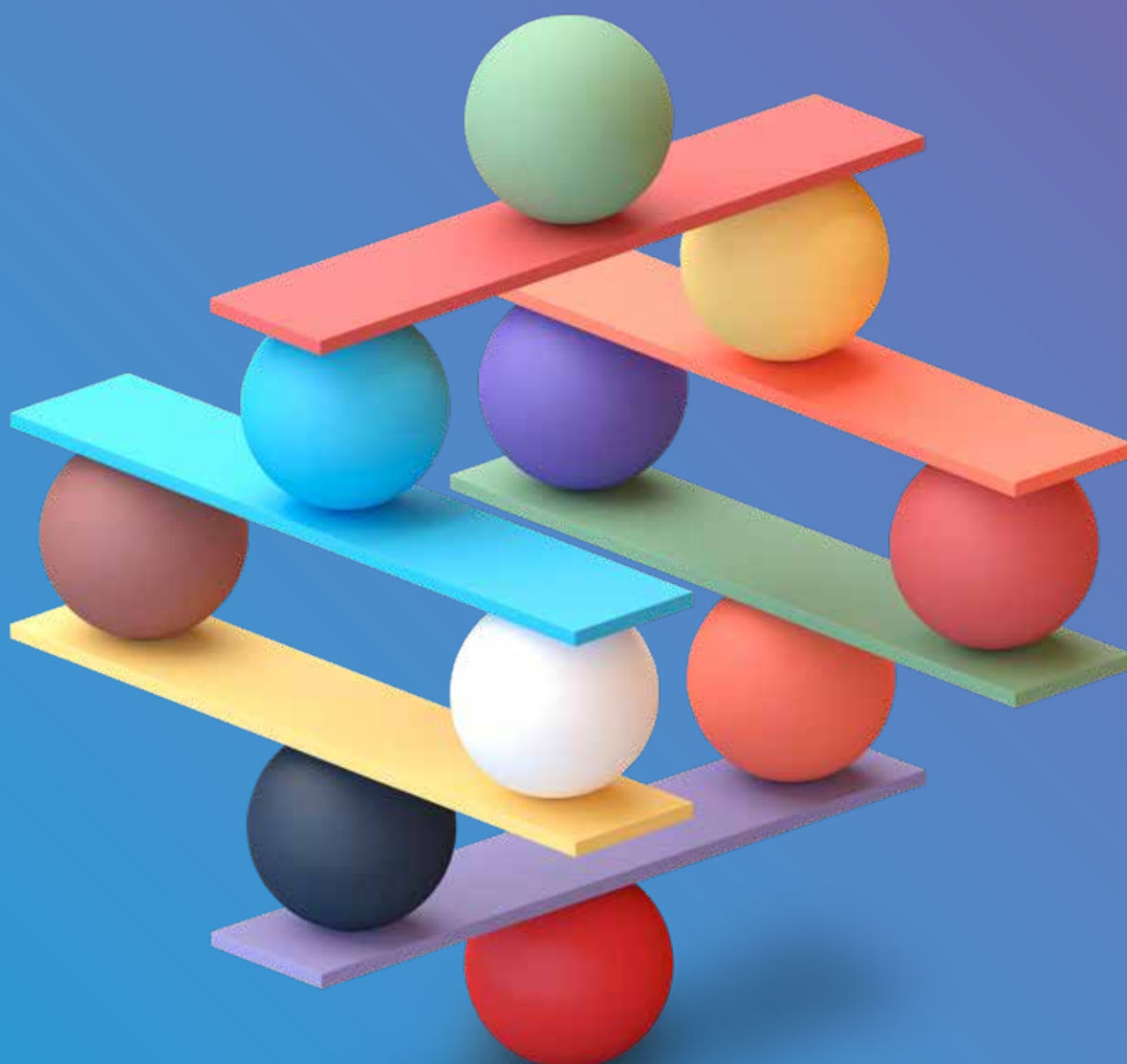


MercerNieuws Pensioenfondsen Special

In 10 stappen naar een nieuw pensioencontract



De pensioensector staat voor de grootste uitdaging in haar bestaan: de overgang naar een nieuw pensioenstelsel.

De aankomende tijd organiseren wij webinars om de stappen persoonlijk uit te leggen. Wilt u hier bij zijn? Houd onze website in de gaten!

Kijk op www.mercer.nl/pensioenakkoord of scan de QR code.



Met overzicht de juiste keuzes maken

Uiterlijk op 1 januari 2027 moet de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor alle pensioenfondsen hebben plaatsgevonden. Hierin gaat het niet alleen over de nieuwe pensioenopbouw, maar in de meeste gevallen ook over al opgebouwde pensioenrechten- en aanspraken. Dat maakt het traject uitzonderlijk, veelomvattend en complex. Ook voor ons als strategisch pensioenadviseur is het een flinke uitdaging. Wij willen voor u de complexe materie zodanig duidelijk maken dat u de best passende keuzes kunt maken voor uw deelnemerspopulatie. Hoe houdt u het complete traject en alle deelonderwerpen de komende tijd behapbaar en overzichtelijk? En vooral: hoe kunt u uw keuzes zo goed onderbouwen, dat u problemen kunt voorkomen?

Een nieuw pensioenstelsel: de Mercer-aanpak

Om u te helpen bij de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft Mercer een algemene aanpak vastgesteld. In 10 concrete stappen naar de invulling van uw nieuwe pensioencontract, en alles wat daarbij komt kijken. In ons Mercer-stappenplan is bij iedere stap uitgewerkt wat er - volgens ons - minimaal moet gebeuren om tot een weloverwogen besluit te komen. Iedere stap begint met een kennissessie, zodat u beschikt over alle relevante informatie. Het resultaat van een stap is besluitvorming, door bestuur en/of sociale partners, zodat per onderwerp mijlpalen kunnen worden gerealiseerd.

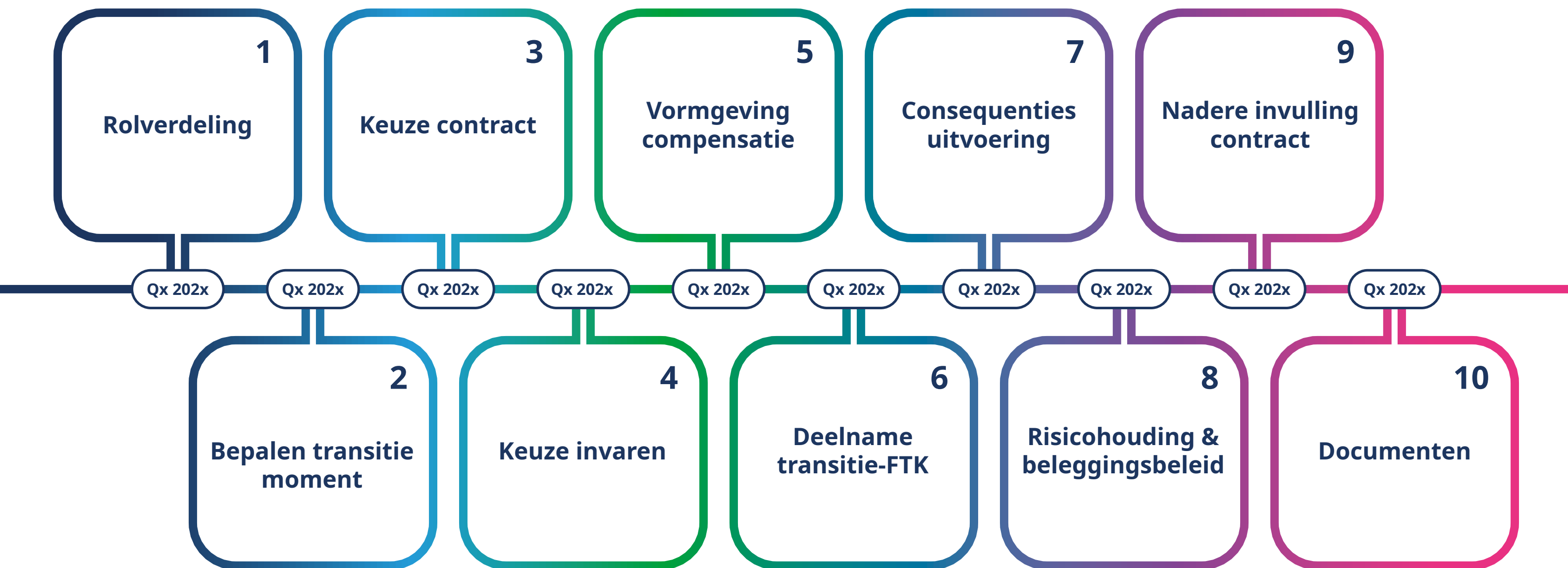
In deze MercerNieuws Pensioenfondsen Special lichten wij onze aanpak en ons stappenplan toe. Wij gaan hier uiteraard graag samen mét u en vóór u verder mee aan de slag. Mocht u vragen hebben of ondersteuning kunnen gebruiken, dan staan wij uiteraard voor u klaar.

Met vriendelijke groet,



Hanneke Hofmans
Business Leader Pensioenfondsen

In 10 stappen naar een nieuw pensioencontract



Rolverdeling

STAP
1

Voor een goed overzicht van het proces is het belangrijk om alle stappen vooraf helder te formuleren. Daarom is een kennissessie over het totaaltraject onontbeerlijk. Een onderdeel is de rolverdeling: met name die tussen bestuur en sociale partners. Wie is waarvoor verantwoordelijk en hoe wordt er samengewerkt? Komt er een (lieft gezamenlijke) werkgroep voor dit traject?

In 2021 is het projectmanagement bij veel partijen al vormgegeven. Het valt ons op dat vaak niet is vastgelegd wat er nodig is om in samenspraak door het pensioenfonds en de sociale partners tot de relevante keuzes te kunnen komen. In dit proces is het essentieel om alle belangen mee te wegen en gebruik te maken van elkaars expertises.

Stap 1 levert de basis voor het gehele verdere traject. Het eindproduct van stap 1 is een duidelijke rolverdeling tussen alle betrokken partijen met daarin de benoeming van de verantwoordelijkheden en vastlegging van de werkwijze in het traject (instelling werkgroep(en), overlegstructuur, etc.).



Bepalen van het transitiemoment

STAP
2

Het invullen van de tijdlijnen van het transitietraject vraagt ook aandacht. De belangrijkste mijlpaal in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is het daadwerkelijke transitiemoment. Vanaf wanneer gaat de nieuwe pensioenregeling gelden? Wordt het verleden ingebracht in de nieuwe regeling (invaren) en zo ja, wanneer?

Uit een enquête van DNB onder pensioenfondsen lijkt de planning van het transitiemoment gelijk verdeeld over 2024, 2025 en 2026. Wat is uw ambitie? Wij helpen u de voor- en nadelen van een vroege of late transitie in kaart te brengen. Ook gaan we samen met u in gesprek met bijvoorbeeld uw pensioenuitvoerder en fiduciair manager.

Bij stap 2 is het eindproduct een geplande transitiedatum met een planning die door iedereen wordt gedragen, met een duidelijke rolverdeling en benoeming van verantwoordelijkheden (volgend uit stap 1).

Een nadeel voor *first movers* is dat hun traject vaak complexer en wellicht kostbaarder is, met nog weinig best-practices om van te leren. Daarentegen profiteert deze groep als eerste van de (mogelijk ook financiële) voordelen van het nieuwe pensioenstelsel. Een later overgangsmoment geeft nu meer ruimte in de planning, dat is een voordeel. Een nadeel kan zijn dat er besluitvorming wordt uitgesteld en dat er spanning ontstaat met wettelijke deadlines.

Het verwachte transitiemoment van pensioenfondsen lijkt gelijk verdeeld over 2024, 2025 en 2026. Wat is uw ambitie?

Keuze van het contract

STAP
3

In stap 3 wordt er een keuze gemaakt voor het contract: de solidaire of de flexibele premieovereenkomst? In beginsel is dit een keuze voor de sociale partners, maar ook het pensioenfondsbestuur speelt een rol, als uitvoerder. Het bestuur wil immers een regeling uitvoeren die voldoet aan de wensen en uitgangspunten van partijen, met de deelnemers op de eerste plaats.

Voor een weloverwogen keuze is een kennissessie over de beschikbare contracten en hoe die van elkaar verschillen, niet voldoende. Er zal daadwerkelijk gesproken moeten worden over *beliefs* en uitgangspunten van partijen, zodat er op de juiste gronden een keuze kan worden gemaakt.

Het verschil tussen de nieuwe contracten met de huidige uitkeringsovereenkomst is vele malen groter dan de onderlinge verschillen tussen de nieuwe contracten. Als gevolg hiervan is een 'foute' keuze niet echt mogelijk. Een afgedwongen keuze of een keuze op onjuiste gronden kan echter wel leiden tot een vertrouwensbreuk achteraf, als de werking van het contract in de praktijk anders uitvalt dan gedacht.

Naast uitgangspuntensessies (zie volgende alinea), kan bij de contractkeuze ook een deelnemersenquête worden ingezet. Zo kan de voorkeur van de achterban gepeild worden. Sociale partners (en bestuur) zijn, met name vanwege hun deskundigheid, uiteindelijk de bepalende schakel in de contractkeuze.

Wij ondersteunen in deze fase door uitgangspuntensessies te organiseren onder deskundige begeleiding. Juist bij de contractkeuze ligt *framing* (ook via vraagstelling) namelijk op de loer, mede door de naamgeving van de contracten. Wij geven zo objectief mogelijk de vergelijking weer, waarbij de gekozen uitgangspunten behulpzaam zijn voor de uiteindelijke contractkeuze.

De uitgangspunten maken duidelijk dat niet alles kan. Kiest u maar eens tussen:

- 'We willen pensioen verhogen zodra het enigszins mogelijk is.'
- 'Pensioenen niet hoeven verlagen, is belangrijker dan kunnen verhogen.'

De eerste keuze neigt naar een bufferloos contract zoals de flexibele premieovereenkomst. De tweede keuze wijst op een voorkeur voor de solidariteitsreserve.

Een ander interessant uitgangspunt is (ook voor een deelnemersonderzoek):

- 'Als deelnemer wil ik zelf beleggingskeuzes maken.'
- 'Ik laat mijn geld het liefst beleggen door de experts van ons pensioenfonds.'

Is er voorkeur voor de eerste optie, dan neigt dat naar de flexibele premieovereenkomst. Een voorkeur voor de tweede optie gaat richting de solidaire premieovereenkomst. Voorzichtigheid is echter geboden, want het telt mee hoeveel variatie er is. Een minderheid die kiest voor optie 1, bijvoorbeeld 40%, mag niet genegeerd worden. Via een goede default beleggingsmix (standaardoptie) kan de flexibele premieovereenkomst dan nog steeds een serieuze optie zijn.

Wij vinden berekeningen in dit stadium van de contractkeuze in principe niet noodzakelijk. Een contractkeuze is immers niet bepalend voor de pensioenuitkomst. Het beleggingsbeleid en de ingelegde premies zijn hiervoor leidend. Een pensioencontract bepaalt hoe de gelden verdeeld worden over de generaties en leidt op zichzelf niet tot een beter pensioenresultaat voor allen. Onlangs gepubliceerd onderzoek van Netspar (www.netspar.nl) ondersteunt dit met een krachtige kernboodschap voor de sector:

'Anders dan vaak gedacht, leidt risicodeling bij optimaal beleid met toekomstige generaties niet tot vermindering van het risico voor elke generatie – en dus ook niet tot minder 'pech- en gelukgeneraties.' In plaats daarvan leidt het tot meer beleggingsrisico en een hoger verwacht pensioen voor toekomstige deelnemers.'

Met andere woorden, als een pensioencontract zou leiden tot hogere pensioenuitkomsten, dan gaat dit ook gepaard met een hoger risico. En juist voor de vaststelling van de risicohouding is stap 8 in onze voorgestelde aanpak opgenomen.

Het eindproduct van stap 3 is een gedragen, weloverwogen en goed onderbouwde contractkeuze door de sociale partners, met vermoedelijk het pensioenfonds als uitvoerder. Het gekozen contract vormt de basis voor de volgende stappen: stap 4 'Keuze invaren' en stap 5 'Vormgeving compensatie'.

Let op de valkuilen in het vergelijkings-traject



Keuze invaren



Ook bij deze stap is de start een kennissessie voor het bestuur en de sociale partners. Wat is bijvoorbeeld de definitie van het wat merkwaardige begrip ‘invaren’? Op hoofdlijnen komt invaren erop neer dat alle opgebouwde pensioen-rechten en -aanspraken worden overgedragen naar het nieuw gekozen pensioen-contract. In de wetgeving wordt ervan uitgegaan dat de meeste pensioenfondsen gaan invaren. Dit is gekozen als de standaardroute. Een afwijkend pad moet op evenwichtigheid worden beoordeeld, door zowel werkgever als pensioenfonds. Daarentegen vraagt het standaardpad tot collectieve waardeoverdracht geen individuele instemming van betrokken fondsdeelnemers.

Sociale partners zijn als eerste aan zet om een verzoek tot invaren te doen bij het pensioenfondsbestuur. Het pensioenfonds neemt vervolgens het definitieve besluit en heeft de enorme verantwoordelijkheid om de beschikbare middelen evenwichtig aan alle pensioenfondsdeelnemers toe te rekenen. Hierbij spelen ook het verantwoordingorgaan of belanghebbendenorgaan en (indien aanwezig) de Raad van Toezicht een voorname rol.

De standaardkeuze van de wetgever voor invaren is logisch, gegeven de algemene wens tot stelselwijziging. Alle voordelen van het nieuwe stelsel zijn zo van toepassing op de bestaande pensioenrechten en -aanspraken. Toch is een zorgvuldige afweging van voor- en nadelen noodzakelijk. Wellicht is invaren voor u niet de meest logische keuze. Wij hebben inmiddels een uitgebreide lijst met voor- en nadelen ontwikkeld, aan de hand waarvan de keuze (mede) gemaakt kan worden.

Invaren is niet altijd logisch

De weging en toepassing van voor- en nadelen blijkt voor elke partij verschillend te zijn. Met name voor ondernemingspensioenfondsen is invaren niet altijd de gewenste optie. De gevolgen voor de jaarrekening van de onderneming (of de internationale moeder), een uitstekende financiële positie met weinig noodzaak tot verandering, een bijstortingsregeling of een beperkt deelnemersaantal kunnen allemaal belemmerend werken bij invaren. De discussie kan ook uitmonden in een toekomstdiscussie over het eigen ondernemingspensioenfonds.

Voor bedrijfstakpensioenfondsen zijn deze issues niet, of in mindere mate, aan de orde. Schaalvoordelen, eenvoud door het voeren van één regeling, inzet van vermogen van het pensioenfonds bij de transitie voor compensatiedoelinden en toekomstbestendigheid zullen vaak tot de keuze voor invaren leiden. Maar de nadelen moeten goed belicht worden. Denk aan de onzekerheidsperceptie van het nieuwe stelsel, evenwichtigheidsdiscussies over verdeling van het vermogen en mogelijk bezwaar van individuele deelnemers.

In deze stap is het nog niet noodzakelijk om een keuze te maken voor één van de twee toegestane methodieken voor invaren (de Standaardmethode of de Value Based ALM methode). Ook het ingewikkelde fondsspecifieke rekenwerk is niet bepalend voor het principebesluit en volgt pas in latere stappen.

Het eindproduct van stap 4 is een principebesluit: wordt er ingevaren of niet?

Vormgeving compensatie



Stap 5 gaat over de gevolgen van de invoering van de nieuwe pensioenregeling. Door de overgang naar kapitaalsopbouw op basis van een vlakke, leeftijds-onafhankelijke premie, loopt het uitzichtpensioen voor vrijwel alle deelnemers terug. De formulering in de Memorie van Toelichting bij de Wet Toekomst Pensioenen is helder over deze achteruitgang:

‘Actieve deelnemers die een onevenredig nadeel ondervinden van de overstap, zullen adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.’

De invulling is in de meeste gevallen troebel. Want wanneer is iets onevenredig? En wanneer is een compensatie adequaat? En is kostenneutraliteit wel altijd mogelijk?

Om het nadeel op deelnemersniveau exact in kaart te brengen, is duidelijkheid nodig over de invulling van de nieuwe premierregeling. Dan kan de oude pensioenregeling met de nieuwe pensioenregeling vergeleken worden. Probleem hierbij is dat de nieuwe premierregeling, inclusief het bijbehorende beleggingsbeleid, doorgaans nog niet is vormgegeven in deze fase van het traject. Sociale partners kunnen wel alvast nadenken over de eerste vraag: in welke situatie is een adequate compensatie aan de orde?

Hiertoe dient u een maatstaf voor evenwichtigheid af te spreken waarlangs u de gemaakte keuzes meet. Beschikbare maatstaven voor het in kaart brengen van transitie-effecten zijn onder andere netto profijt, vervangingsratio's, verwacht pensioen als in de Uniforme Rekenmethodiek (URM) en de ontwikkeling van pensioen na pensionering. Elke maatstaf heeft zijn voor- en nadelen, die we graag met u verkennen.

Aandachtspunt is ook dat de beleggingsmix in de oude en nieuwe situatie vergelijkbaar zijn, om niet zomaar extra (verwacht) beleggingsrendement als ‘deus ex machina compensatie’ op te kunnen voeren. Een vergelijking van een uitkeringsovereenkomst met een premieovereenkomst vergt specialistische kennis.

Ook moet er stilgestaan worden bij de houdbaarheid van de huidige pensioenregeling. Met name bij regelingen met een lage premiedekkingsgraad en financiering vanuit het pensioenvermogen, moet de vraag gesteld worden of deze huidige regeling wel de basis mag zijn voor de pensioenvergelijking.

Hoe wordt compensatie gefinancierd?

Een andere vraag gaat over de financiering van een eventuele compensatie. Het pensioenfondsbestuur is de hoofdrolspeler in dit onderdeel, met als sleutelwoord: evenwichtigheid. De voorgestelde kostenneutraliteit is mooi, maar het is de vraag of deze in alle gevallen haalbaar is. Het invaren, zoals beschreven in stap 4, kan behulpzaam zijn. Opgebouwde aanspraken worden onder het nieuwe stelsel dan eerder verhoogd, waarmee het uitzichtpensioen mogelijk toch op peil kan blijven. De combinatie van invaren en overgang naar een vlakke premie wordt de ‘dubbele transitie’ genoemd. Sociale partners kunnen overleggen in hoeverre deze compensatiebron in aanmerking genomen wordt.

Een extra premie vormt een hardere compensatiebron. Maar met de huidige druk op premies, zal dit niet voor alle partijen haalbaar zijn. In sommige gevallen kan de compensatie ook buiten de pensioensfeer worden ingevuld, hoewel fiscaal minder aantrekkelijk en ook niet passend bij de doelstelling van het pensioenbeleid. Als laatste compensatiemiddel kunnen de huidige fondsmiddelen worden ingezet. Dit kan door verdeling van de fondsmiddelen bij het invaren, maar ook met een compensatiedepot. Ook deze stap brengt veel discussie en uiteindelijk hopelijk wijsheid met zich mee, op weg naar de eindstreep van het nieuwe pensioencontract.

Het eindproduct van stap 5 is het vaststellen van de uitgangspunten en maatstaven voor compensatie door sociale partners, met een mogelijk verzoek aan het pensioenfonds voor de vorming van een compensatiedepot.

Deelname transitie-FTK



Vooruitlopend op het nieuwe pensioenstelsel, kunnen pensioenfondsen gebruikmaken van een overgangsregime. Hierbij worden de korting- en toeslaggrenzen verlaagd. Dit wordt het transitie-FTK genoemd. Het transitie-FTK is bedoeld voor een evenwichtige overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Zo moet worden voorkomen dat fondsen in de jaren tot de transitie maatregelen moeten treffen die onnodig zijn voor evenwichtig invaren. Invaren is dan ook een noodzakelijke voorwaarde voor toepassing van het transitie-FTK, waarbij in beginsel de intentie tot invaren voldoende is.

Uitstel of afstel?

Op het eerste gezicht lijkt het aantrekkelijk om toe te treden tot het transitie-FTK, omdat het bestuur hiermee meer beleidsruimte krijgt. Maar er ontstaan direct verwachtingen bij de deelnemers over de maximaal geboden ruimte. Reden om gebruik te maken van de verlaagde grenzen zal met name de hogere toeslagverlening zijn, één van de hoofddoelstellingen van een pensioenfonds. Daarbij stijgt de kortingskans enigszins, maar bij de verlaagde kortingsgrenzen blijft de uiteindelijke kortingskans laag.

Uiteraard zijn er ook redenen om het huidige beleid, dus zonder verlaagde grenzen, te blijven hanteren. Zo is het nu nog onduidelijk welke dekkingsgraad noodzakelijk is op het moment van invaren, de zogeheten 'richtdekkingsgraad'. Mogelijk heeft te zijner tijd een solidariteitsreserve en/of een compensatiereserve een hogere prioritering dan de hogere toeslagverlening in de transitieperiode. Het vermogen dat gebruikt is voor het toekennen van een toeslag kan immers niet meer worden gebruikt voor deze reserves.

Een solidariteitsreserve en/of een compensatie-reserve maken het invaren wellicht evenwichtiger. Daarbij leidt het hanteren van de huidige (hogere) toeslaggrenzen niet per se tot afstel van toeslagverlening, maar mogelijk alleen tot uitstel. De vraag is: hoe pijnlijk is een uitstel van toeslagverlening werkelijk?

Via ALM-berekeningen, bijvoorbeeld als onderdeel van de periodieke ALM-studie, is het mogelijk de gevolgen van toepassing van het transitie-FTK te kwantificeren. Over het algemeen zal het pensioenresultaat wat toenemen op korte termijn bij het transitie-FTK, met iets hogere kortingskansen

op de lange termijn. Het is onze ervaring dat een kwantitatieve benadering niet doorslaggevend zou moeten zijn in de besluitvorming. Eerder de genoemde (kwalitatieve) voor- en nadelen.

Naarmate de transitiedatum dichterbij komt wordt de richtdekkingsgraad belangrijker. Indien uw dekkingsgraad boven uw richtdekkingsgraad (of een door u minimaal noodzakelijk geachte dekkingsgraad) ligt kan dit aanleiding zijn om het beleggingsbeleid aan te passen. Ook hier kan een ALM-studie ondersteunend zijn.

Daarnaast is het wellicht opportuun om voor te sorteren op effecten die verwacht kunnen worden vanuit de transitie naar een nieuw pensioencontract. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de inrichting van uw rentebeleid. In stap 8 komt dit uitgebreider aan de orde.

Alle pensioenfondsen die van het transitie-FTK gebruik willen maken, dienen jaarlijks een overbruggingsplan in. Dit komt in de plaats van een eventueel herstelplan. Het overbruggingsplan laat het pad zien naar de dekkingsgraad die het pensioenfonds minimaal nodig heeft (de richtdekkingsgraad) op het moment van invaren.

Aan het einde van stap 6 kan het bestuur de beslissing nemen of er gebruikgemaakt wordt van het transitie-FTK en aanpassing van het beleggingsbeleid noodzakelijk is. Een positief antwoord leidt in het vervolgtraject tot genoemde berekeningen (overbruggingsplan en richtdekkingsgraad). Ook zijn er gevolgen voor de communicatie richting de deelnemers.

Consequenties uitvoering



Van pensioenfondsen wordt verwacht dat zij de pensioenregeling 'vlekkeloos' kunnen uitvoeren, waarmee strenge eisen worden gesteld aan de uitvoerder. Onderdelen als datakwaliteit en IT-systemen staan in de schijnwerpers en kunnen (reputatie)schade opleveren bij disfunctioneren. Hetzelfde geldt voor vermogensbeheer, waarbij de 'schade' zichtbaar is in de vorm van underperformance, hoge kosten of schending van ESG-normen.

Voor pensioenfondsen vormen de kosten van uitvoering en vermogensbeheer de grootste kostenpost, wat het belang van een goede administratie en efficiënt vermogensbeheer onderschrijft.

Periodiek wordt de relatie tussen pensioenfonds en uitvoerder c.q. vermogensbeheerder sowieso gezien, maar het nieuwe pensioencontract maakt een nieuw evaluatiemoment noodzakelijk.

Zijn uw bestaande dienstverleners nog steeds de beste partijen voor het nieuwe pensioencontract? Kan de gewenste planning voor uitvoering en transitie worden behaald? Hoe zijn uw uitvoerders voorbereid op een nieuw pensioencontract? Zijn er beperkingen in de mogelijkheden vanuit de uitvoering? Wat zijn de kostenconsequenties voor de verschillende keuzes? Wat zijn de risico's en aandachtspunten voor uw pensioenfonds?

Veel vragen, die in een vroeg stadium besproken moeten worden. Met name voor pensioenfondsen waarbij de toekomstdiscussie van het fonds zelf wordt gevoerd, zijn de huidige uitvoerders niet vanzelfsprekend de nieuwe uitvoerders. Mogelijk kunnen verzekeraars en PPI's een rol gaan spelen, gegeven de kennis en ervaring die zij hebben met de uitvoering van premieregelingen. Maar ook als de bestaande partijen de meest logische keuze lijken, is een helder toekomstbeeld gewenst. Soms moet nu al worden meebetaald aan investeringen, waardoor een eventuele latere overstap kostbaar kan zijn.

Deze stap is zeer fondsspecifiek en leent zich niet voor een algemene invulling.

Wij hebben ervaring met alle pensioenuitvoerders en vermogensbeheerders en kunnen u van dienst zijn bij het evaluatie- en keuzetraject. Hierbij maken wij onder andere gebruik van een checklist, ter waarborging van volledigheid en voor de vergelijkbaarheid van partijen.

Het resultaat van stap 7 is een onderbouwde keuze voor partijen (administratie en vermogensbeheer) en een actieplan met tijdlijn hoe de gekozen partijen de invulling vormgeven en een risicoanalyse van de uitvoering.

De huidige uitvoerders zijn niet vanzelfsprekend de nieuwe uitvoerders



Risicohouding en beleggingsbeleid

In het huidige pensioencontract is risicohouding een lastig begrip. Theoretisch geeft deze term de maatstaf aan in hoeverre het pensioenfonds bereid is beleggingsrisico's te lopen, om de doelstellingen van het fonds te realiseren, en de mate waarin het pensioenfonds beleggingsrisico's kan lopen, gegeven de kenmerken van het pensioenfonds. De risicohouding zou maatgevend moeten zijn voor het beleggingsbeleid. Maar in de praktijk is het meten van een risicohouding dusdanig complex en subjectief, dat een één-op-één vertaling naar beleggingsbeleid onmogelijk is gebleken. We zien dan ook veel verschillende invullingen van het beleggingsbeleid, zonder eenduidige objectieve vertaalslag naar de populatie. Hoe gaat dit werken in het nieuwe pensioencontract?

Individuele risicohouding

Bij stap 8 starten we met een kennissessie: hoe kunnen de maatstaven voor risicohouding bij de nieuwe contracten toegepast worden? De oude maatstaven, zoals het Vereist Vermogen en de jaarlijkse haalbaarheidstoets, worden vervangen door nieuwe maatstaven. Die zijn overigens op hoofdlijnen vergelijkbaar met de haalbaarheidstoets. De nieuwe maatstaven zijn gericht op een meer individuele, leeftijdsafhankelijke risicohouding. Daarbij is er meer oog voor pensioenambitie, de acceptabel geachte variatie en spreiding van pensioenresultaat en pensioenuitkering.

Deelnemersonderzoek

De besluitvorming over het beleggingsbeleid blijft, net als nu, uiteindelijk bij het bestuur. Bij het flexibele pensioencontract kan de deelnemer zelf een beleggingsmix kiezen, maar wat de mogelijkheden zijn (de aangeboden varianten) wordt door het bestuur bepaald.

Een deelnemersonderzoek kan ondersteunend zijn voor bepaling van de risicohouding. Maar sociale partners, en met name het bestuur, zullen zelf de vertaalslag moeten blijven maken naar een beleggingsbeleid. Stel dat jonge deelnemers kiezen voor een risicoarm beleggingsbeleid. Dan is het de vraag in hoeverre het bestuur hier gehoor aan moet geven, gegeven de ambitie van de regeling en het risicodraagvlak van jonge deelnemers. Bij Mercer kunnen we, met onze kennis en ervaring, waarborgen dat uw deelnemersonderzoek waardevolle output oplevert.

In de Memorie van Toelichting bij de Wet Toekomst Pensioenen staat dat bij een premiepercentage van 30% en een (reëel) rendement van 1,5%, de ambitie van 75% middelloon in vrijwel alle economische scenario's behaald gaat worden. In deze stap voeren wij voor u berekeningen uit, zodat u een afstemming kunt maken van het rendement dat u realistisch en noodzakelijk acht, de risico's die gepaard gaan met het beleggingsbeleid en de uiteindelijke pensioenambitie. Dit leidt tot een lifecycle, specifiek voor uw pensioenfonds.

Bij invaren wordt ook het beleggingsbeleid voor alle opgebouwde pensioenaanspraken meer leeftijdsafhankelijk ingevuld. Wij maken voor u een berekening hoe dit uw huidige beleggingsbeleid beïnvloedt, waarbij niet alleen naar de beleggingsmix wordt gekeken, maar ook naar de renteafdekking. Wij vergelijken uw huidige beleggingsmix met een beleggingsmix zoals die momenteel voor premieregelingen geldt. Daarnaast bekijken we tot welke pensioenresultaten de eerder afgeleide lifecycle leidt.

Stap 8 zal in de praktijk vaak opgepakt worden vanuit een beleggingscommissie. Maar het is waarschijnlijk dat er meerdere discussiesessies komen met het bestuur en de sociale partners.

Het eindproduct van stap 8 is een initiële, leeftijdsafhankelijke risicohouding, met invulling van de wettelijk verplichte parameters. Onderdeel is een initiële lifecycle, ongeacht of voor het solidaire of flexibele contract wordt gekozen.

Nadere invulling contract

STAP
9

In stap 8 zijn de eerste rekenkundige vingeroefeningen uitgevoerd, met vaststelling van de risicohouding. Hoewel nog niet definitief, is daar ook een begin gemaakt met de input voor het premiebeleid en het ambitieniveau. In stap 9 vindt de nadere invulling plaats en wordt de basisregeling bepaald voor een jonge, nieuwe toetreders, bijvoorbeeld een 25-jarige. De voor de pensioenregeling beschikbare premie wordt vastgesteld via maatmensensanalyses, met scenario's en/of deterministisch, pensioenresultaten en rekening houdend met de gekozen risicohouding/lifecycle. Uiteraard ook rekening houdend met de gewenste ambitie. De zo bepaalde basisregeling, met bijbehorende premie en eerder bepaalde lifecycle, vormt de basis van stap 9.

Met deze basisregeling kan met dezelfde hulpmiddelen worden bekeken wat de impact is van de nieuwe pensioenregeling voor de bestaande deelnemers. Dit geeft een eerste indicatie van de wijziging voor verschillende groepen deelnemers en inzicht in de gewenste, dan wel benodigde, compensatie.

Als er wordt gekozen voor het overbrengen van alle opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten naar het nieuwe pensioencontract ('invaren') moet het vermogen aan individuele deelnemers worden toebedeeld. Zoals in stap 4 besproken, zijn hier twee methodes voor: de Standaardmethode en Value Based ALM. Voor we de effecten hiervan exact bepalen voor uw pensioenfonds, besteden we in een kennissessie uitgebreid aandacht aan beide methodes. Hierbij worden voor meer inzicht ook generieke berekeningen voor voorbeeldfondsen getoond. Uiteindelijk staat ook uw populatie voor de keus tussen beide invaarmethodes. Uiteraard kunnen wij, desgewenst, beide varianten berekenen.

Bij het invaren van het vermogen van de uitkeringsovereenkomst naar de premieovereenkomst is het wettelijk verplicht om het 'netto profijt' te tonen. Eenvoudig gezegd is netto profijt: het saldo van premie en uitkeringen in de oude situatie, versus dit saldo in de nieuwe situatie. In de oude situatie van het Financieel Toetsingskader is de uitkomst per saldo lager door vorming van buffers. Maar uiteraard bepaalt de verdeling van het vermogen de uiteindelijke balans.

Evenwichtigheid is het sleutelwoord voor de uiteindelijke verdeling. De netto profijtberekeningen werpen een tweede licht op de noodzaak en wenselijkheid van compensatie in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

De netto profijtberekeningen kunnen verfijnd worden door mogelijk te vormen reserves hierbij te betrekken (solidariteitsreserve en compensatiedepot). De berekeningen worden hiermee feitelijk een iteratief proces, omdat beide reserves de toe te kennen compensatie weer kunnen beïnvloeden. Voor toepassing van de solidariteitsreserve en/of compensatiedepot zijn verschillende varianten mogelijk. Voor we die specifiek voor uw pensioenfonds doorrekenen, tonen we in een kennissessie eerst algemene berekeningsvarianten. Op deze manier kunt u richting bepalen voor de uiteindelijke invulling van beide reserves. Zo kan het voeden van de solidariteitsreserve vanuit premie bijvoorbeeld een heel ander effect hebben dan het voeden vanuit overrendement.

Het vermogen op de invaardatum is uiteindelijk maatgevend bij de verdeling van het fondsvermogen. In deze stap kunnen we daarom niet de definitieve berekening maken, maar we kunnen wel het kader voor verdeling schetsen.

Bij de uiteindelijke invulling van het contract moet er nog een aantal andere keuzes gemaakt worden. Zo is het gekozen projectierendement een belangrijke variabele voor pensioengerechtigden.

Een hoger rendement geeft een hogere uitkering bij aanvang, maar meer onzekerheid over de toekomstige uitkering. Andere variabelen zijn de mogelijke spreidingsmethode en de spreidingsperiode van resultaten, waarbij een korte periode op korte termijn meer variatie met zich meebrengt. Wij tonen (via scenarioberekeningen) het effect van deze onderdelen op de uitkering, waarbij uiteraard rekening gehouden moet worden met de risicohouding van pensioengerechtigden.

In stap 9 wordt dankbaar gebruik gemaakt van alle voorgaande stappen. Zo kunnen de bepaalde uitgangspunten in stap 3 sturing geven aan keuzes van projectierendement en invulling van een solidariteitsreserve.

Stap 9 vormt hiermee de kern van het besluitvormingsproces en de basis voor de nieuwe regeling en de verdeling van het vermogen. Een zeer belangrijke stap in het proces dus. Wij zullen ons inspannen om met sociale partners, bestuur, raad van toezicht, belanghebbendenorgaan en verantwoordingsorgaan gezamenlijk tot het optimale eindproduct te komen.

De eindproducten van stap 9 zijn:

- De nieuwe (premie)pensioenregeling, met vaststelling van premie en mogelijk ambitieniveau.
- Het collectieve en individuele beleid voor deling van beleggings- en biometrische risico's.
- De invulling van het nabestaandenpensioen.
- De eventuele compensatieregeling voor enige periode.
- De eventuele vorming van een solidariteitsreserve en/of compensatiedepot, inclusief vulling bij aanvang en verdeelregels.
- De regels voor verdeling van het opgebouwde pensioenvermogen, als er wordt ingevaren.



Documenten

STAP
10

Nadat met de voorgaande stappen de besluitvorming is afgerond, zal in stap 10 de uiteindelijke vastlegging worden gedaan. De deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden staan centraal in deze stap. Via een drietal documenten zal het gehele voorgaande traject worden vastgelegd en verantwoord door partijen.

In het **transitieplan** wordt door sociale partners verantwoord waarom er sprake is van een evenwichtige transitie. In het transitieplan dienen alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de gemaakte afspraken in het kader van de transitie te worden opgenomen. Onderdelen van het transitieplan zijn onder andere de aangepaste pensioenregeling, de afspraken over invaren, de afspraken over een eventuele compensatie en een eventuele solidariteitsreserve.

Het transitieplan dient uiterlijk op 1 januari 2025 gereed te zijn. Een transitieplan hoeft overigens niet goedgekeurd te worden door enige partij. Het is louter een verantwoordingsdocument.

Het **implementatieplan** vormt het tweede document. De pensioenuitvoerder geeft in dit plan aan hoe en binnen welke tijdlijnen de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling zal worden vormgegeven en hoe zal worden omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Daarnaast wordt informatie verstrekt over de technische uitvoerbaarheid, de kosten en de risico's van de uitvoering. Andere onderdelen die nadere aandacht vragen in het implementatieplan zijn het voldoen aan de gelijke behandelingswetgeving, hoe wordt omgegaan met financiële en economische schokken tijdens de transitieperiode en evenwichtige belangenafweging.

Nadere regelgeving over de exacte invulling van het implementatieplan zal nog volgen.

Het implementatie plan dient naar verwachting uiterlijk 1 juli 2025 gereed te zijn en moet ingediend worden bij DNB.

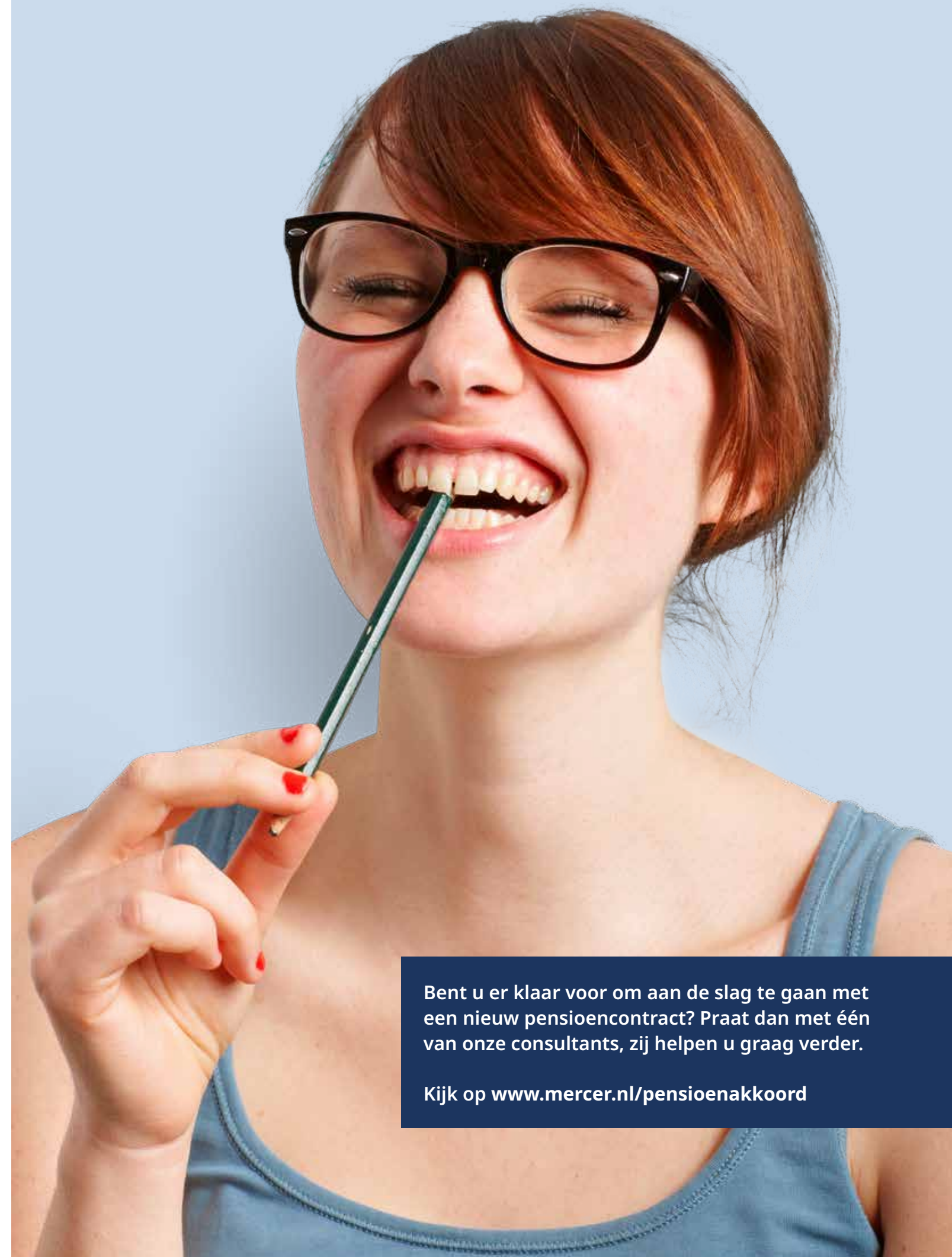
Tenslotte wordt een **communicatieplan** door de pensioenuitvoerder opgesteld, gericht op de deelnemers, gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden via een doelgroepgerichte aanpak. In het communicatieplan dient opgenomen te worden hoe de informatievoorziening over de inhoud en gevolgen van de wijzigingen voor de verschillende doelgroepen zal worden vormgegeven. Het pensioenjargon zal losgelaten moeten worden en de uitdaging zal zijn om via heldere taal het vertrouwen van deze deelnemer te verkrijgen (of behouden). Het communicatieplan dient uiterlijk 1 juli 2025 gereed te zijn. Indiening bij de AFM is een verplichting, teneinde de kwaliteit van dit communicatieplan te waarborgen.

Met alle (voorbereidende) werkzaamheden hebben genoemde documenten nu nog niet de hoogste prioriteit, maar uiteindelijk zullen ze een belangrijke bijdrage kunnen en moeten leveren aan het slagen van het nieuwe pensioenstelsel. Uiteraard staan wij u hierbij graag terzijde, met name ook via de rekenkundige verantwoordingen.

Naast de drie nieuwe documenten zullen ook bestaande documenten zoals het pensioenreglement, de uitvoeringsovereenkomst, de ABTN, e.d., moeten worden aangepast.

De eindproducten van stap 10 zijn:

- Transitieplan
- Implementatieplan
- Communicatieplan
- Herziene bestaande fondsdocumenten/ overeenkomsten



Bent u er klaar voor om aan de slag te gaan met een nieuw pensioencontract? Praat dan met één van onze consultants, zij helpen u graag verder.

Kijk op www.mercer.nl/pensioenakkoord

Over Mercer

Mercer gelooft in een positieve toekomst waarin we een nieuwe invulling geven aan de wereld van werken, het hervormen van pensioen- en beleggingsresultaten en het bevorderen van (financiële) gezondheid en welzijn. Mercer's meer dan 25.000 medewerkers zijn gevestigd in 44 landen en het bedrijf is actief in meer dan 130 landen.

Mercer is onderdeel van **Marsh McLennan (NYSE: MMC)**, 's werelds grootste professionele dienstverlener op het gebied van risico's, strategie en mensen met 76.000 collega's en een jaarlijkse omzet van meer dan 17 miljard dollar. Via haar marktleidende activiteiten, waaronder **Marsh**, **Guy Carpenter** en **Oliver Wyman**, helpt Marsh McLennan haar klanten om wegwijs te worden in een steeds dynamischer en complexer wordende omgeving. Ga naar www.mercer.com voor meer informatie en/of volg Mercer op [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

www.mercer.nl

Teksten: Marc Heemskerk

Redactie: Anja Corbijn, Hanneke Hofmans, Jan Tol

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Marsh & McLennan.