



PwC Pensioenlezing 2023

*Een half jaar Wet Toekomst Pensioenen:
de stand van zaken en eerste lessen*

TILBURG UNIVERSITY Understanding Society

1

Eindelijk een Wtp.... Maar blijft die wel zo?

Baas ABP kraakt pensioenplannen Omtzigt en Wilders: 'Terug naar ijstijd'

Door RTL Z
6 december 2023 07:06 · Aangepast 6 december 2023 14:47

TILBURG UNIVERSITY

Nieuwe Tweede Kamer zet direct pensioenwet en zorg hoog op agenda

Puck Sij, Martine Wolzak



Agnes Joseph (NSC) legt de eed af, woensdag in de Tweede Kamer. ANP / ANP

2

Invaren blijft de gemoederen dus bezig houden

- Zonder invaren lossen we het 'probleem' niet op
- We hebben het nodig om de compensatie uit te financieren
- Dus had de wetgever invaren moeten verplichten
- Alternatief was geweest: DSS afschaffen door progressieve premie in te voeren → geen compensatie nodig, wél DSS afschaffen en DC invoeren
- En dan was eventueel niet-invaren minder een probleem geweest?!

Uw dagvoorzitter

Michael Visser

#PwCpensioenlezing



Programma

10:20 – 10:50	Ronald Doornbos	<i>Ervaringen met het wijzigen van de (DC) pensioenregeling</i>
10:50 – 11:30	Petra de Bruijn	<i>Perspectief op transitie vanuit een BPF, en De Transitiecommissie Pensioen</i>
11:30 – 11:50	Pauze	
11:50 – 12:20	Wim Koeleman	<i>Transitie Wtp: Aanpak en ervaringen APG</i>
12:20 – 12:50	Bas Werker	<i>Drie adviezen bij invulling nieuwe pensioenregelingen</i>
12:50	Afsluiting en lunch	



5

Ervaringen met het wijzigen van de (DC-)pensioenregeling

Ronald Doornbos
7 december 2023



6

Het Pensioenakkoord als startpunt naar een nieuw pensioenstelsel

- In juni 2020 bereikten het kabinet en sociale partners overeenstemming over de hoofdlijnen uitwerking van het **pensioenakkoord uit 2019**.
- Grote rol en **invloed** pensioenfondsen bij de totstandkoming van het pensioenakkoord.
- **Gevolg?** O.a. invaren een significant onderdeel van de overgang naar het nieuwe stelsel

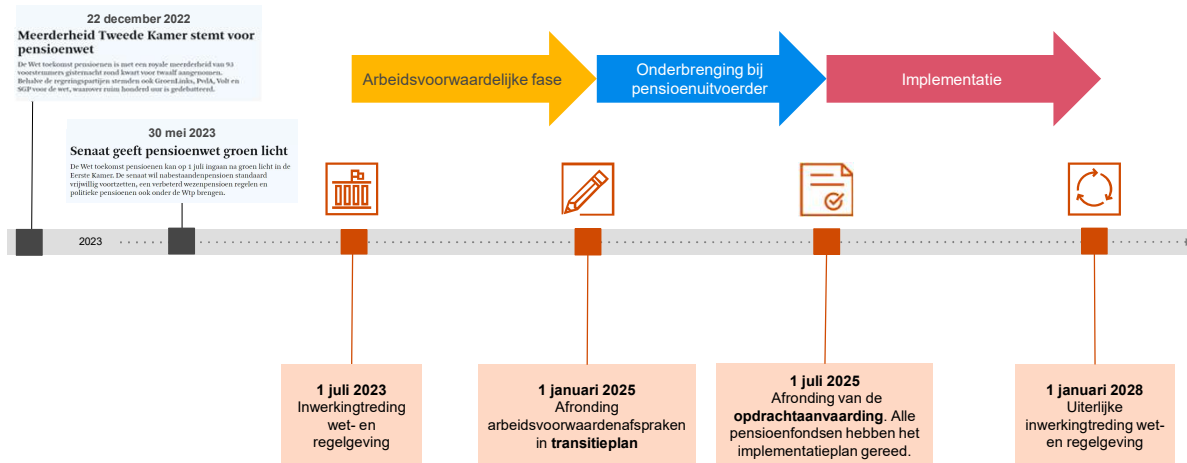


In 2019 hebben het kabinet en sociale partners een nieuw Pensioenakkoord afgesloten met betrokkenheid van jongeren- en ouderenorganisaties, de Pensioenfederatie, het Verbond van Verzekeraars, DNB en de AFM. Op 30 maart 2022 is de uitwerking daarvan in de Wet toekomst pensioenen (Wtp) aan de Tweede Kamer aangeboden voor behandeling.

Er lijkt weinig aandacht besteed te zijn aan pensioenregelingen van tienduizenden werkgevers die **niet** zijn aangesloten bij een pensioenfonds

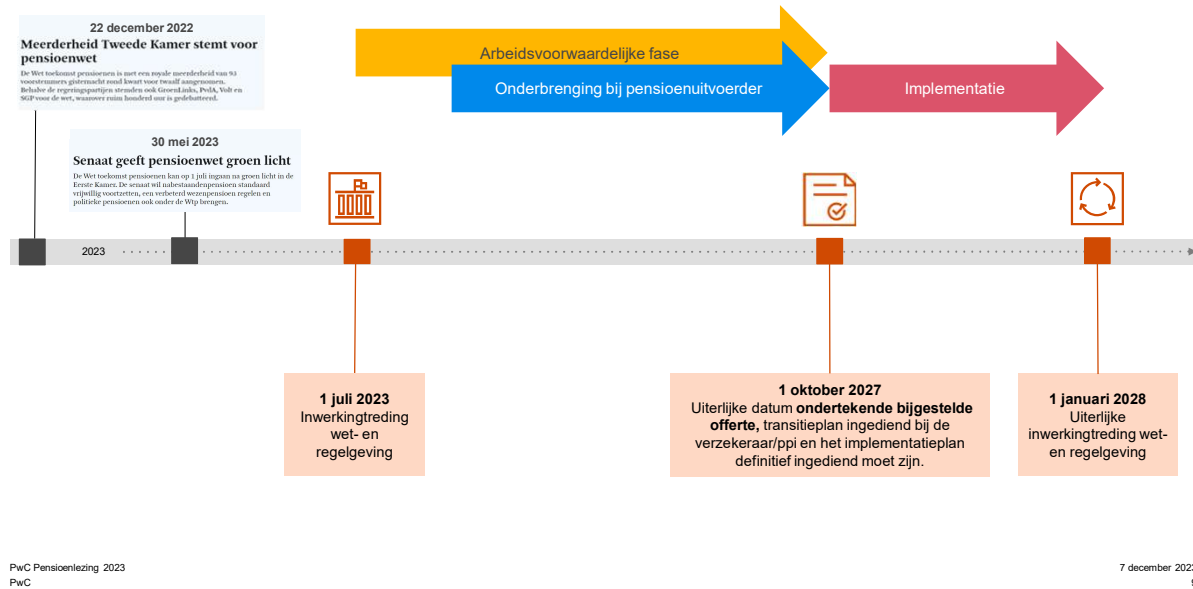
7

Wet toekomst pensioenen treedt per 1 juli 2023 in werking



8

Wet toekomst pensioenen treedt per 1 juli 2023 in werking



9

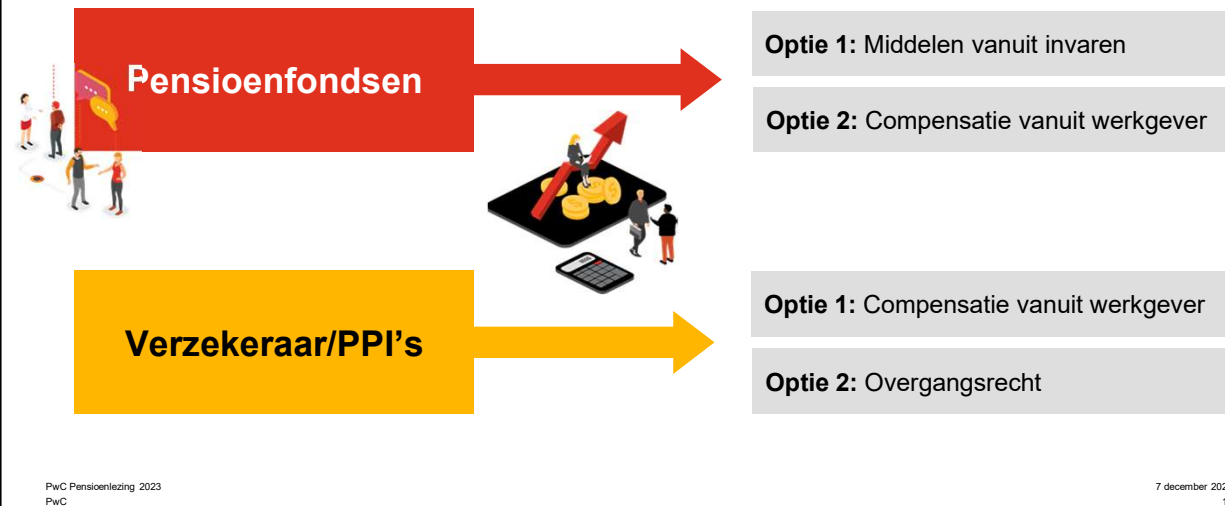
Wat zien we in de markt? Welke thema's keren vaak terug op de onderhandeltafels?

Pensioenfondsen	Verzekeraars en ppi's
<ol style="list-style-type: none"> 1 Discussie over keuze contract Vakbonden willen SPR, werkgevers (veelal bij OPF-en) vaak voorkeur voor FPR. Vergelijking niet altijd o.b.v. financiële onderbouwing. 2 Invaren Inzichten en berekeningen blijken lastig, waardoor proces veel meer tijd in beslag neemt. Planning schuift en oplevering transitieplannen per 1 januari 2025 een uitdaging. 3 Het nabestaandenpensioen Kreeg veelal nog weinig aandacht, maar we signaleren langzaam dat dit nu ook goed opgepakt wordt. 4 Veel juridische openstaande vraagstukken O.a. wijziging pensioenovereenkomst (met individuele instemming) voor slapers en gepensioneerden voor fondsen waar <i>geen</i> CAO van toepassing is. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Momenteel nog weinig beweging Deadline voor transitieplan 1 oktober 2027. Daardoor zien veel werkgevers de urgentie van de Wtp nog niet. Risico op flessenhals richting 1 januari 2028! 2 Kostenstijging voor werkgevers Overgang naar vlakke premie zal tot (forse) stijging van de pensioenkosten leiden (geen mogelijkheid tot invaren). Ook eerbiedigende werking resulteert in een (zij het minder forse) kostenstijging. 3 Overgangsrecht lijkt voorkeur te krijgen Vanuit kostenperspectief zullen veel werkgevers voor eerbiedigende werking kiezen. Vanuit HR-perspectief biedt deze oplossing echter nadelen (tweedeling).

"Adequate" compensatie een belangrijk thema

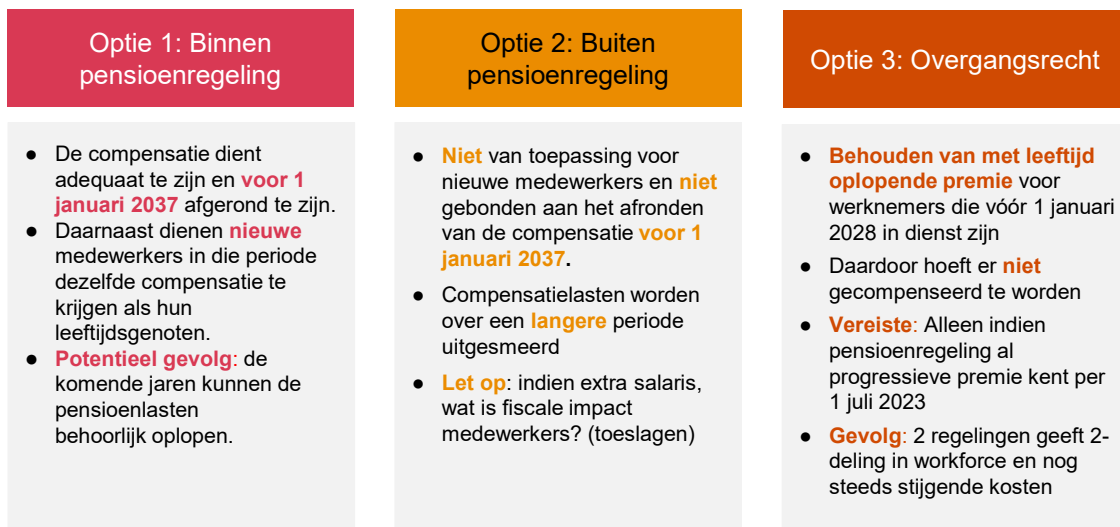
10

Hoe werknemers te compenseren bij achteruitgang?



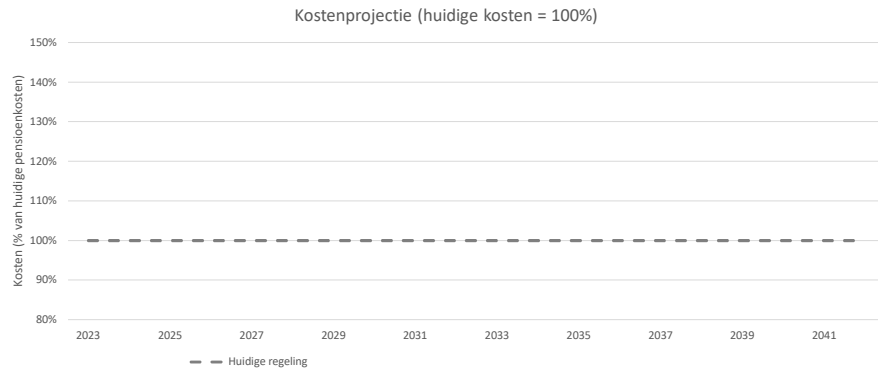
11

Werkgevers moeten werknemers **adequaat compenseren**



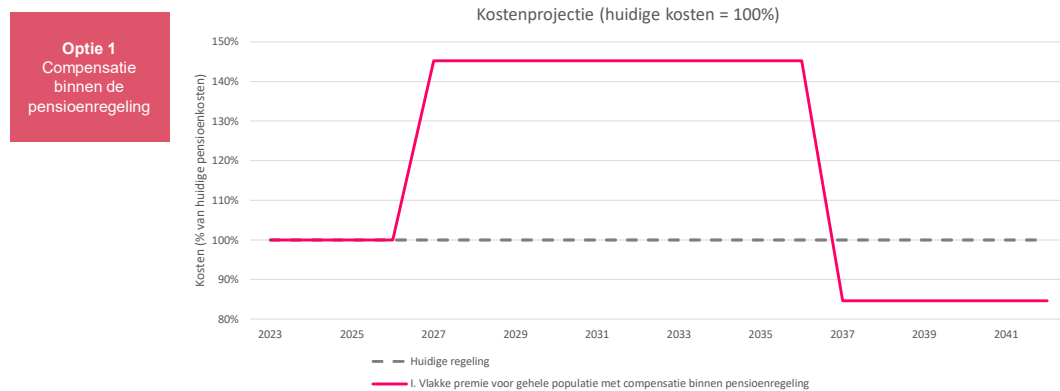
12

Kosten van overgang kunnen fors zijn...



13

Kosten van overgang kunnen fors zijn...

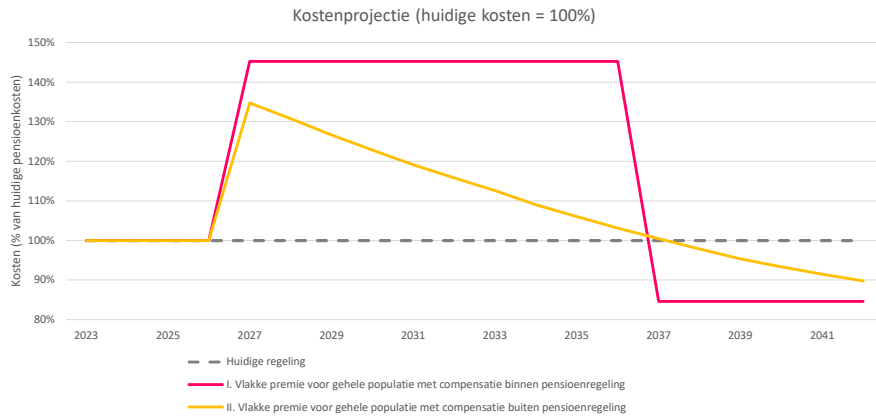


14

Kosten van overgang kunnen fors zijn...

Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling



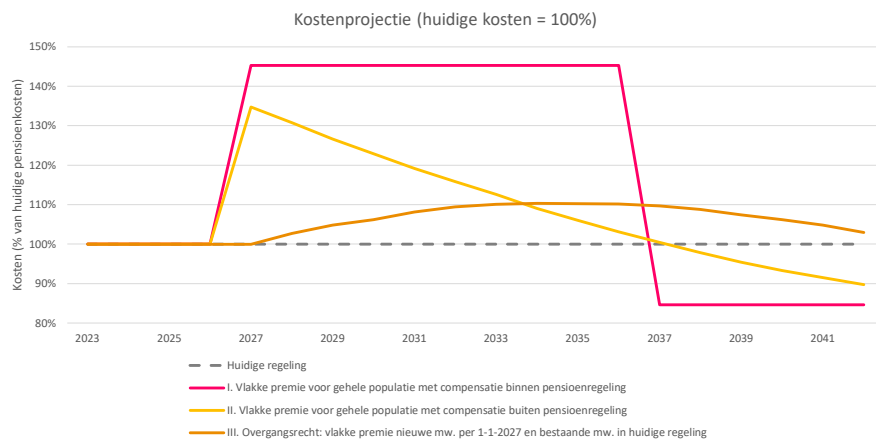
15

Kosten van overgang kunnen fors zijn...

Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling

Optie 3
Overgangsrecht



16

Voor- en nadelen **wel** gebruik maken van overgangsregeling (houden staffel voor zittende werknemers)



Voordelen

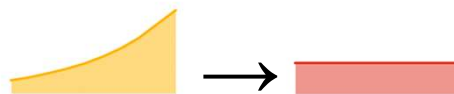
- + Bestaande medewerkers niet benadeeld door flat-rate
- + Geen uitgebreide communicatie aan bestaande medewerkers nodig
- + Voor nieuwe medewerkers direct nieuwe pensioenregeling
- + Geen formeel transitieplan en communicatieplan
- + Geen (grootschalig) verandertraject

Nadelen

- Ongelijkheid bestaande en nieuwe medewerkers
- Mogelijk beperking arbeidsmobiliteit
- Jonge bestaande medewerkers krijgen minder pensioenpremie dan nieuw toe te treden jonge medewerkers
- Oplopende kosten huidige populatie
- Communicatie

17

Voor- en nadelen **geen** gebruik maken van overgangsregeling (houden staffel voor zittende werknemers)



Voordelen

- + Alle medewerkers dezelfde pensioenregeling
- + Eén pensioenregeling en uniformiteit in communicatie
- + Eenvoudiger om pensioenregeling onderdeel te maken van totaal arbeidsvoorwaardenpakket en premie te verhogen/verlagen ten koste van/ten gunste van andere arbeidsvoorwaarden

Nadelen

- Overstap resulteert voor oudere medewerkers in een achteruitgang die "adequaat" gecompenseerd zal moeten worden
- Mogelijke (ongewenste) herverdelingseffecten van beschikbare middelen
- Extra effort om effecten transitie inzichtelijk te maken

18

Redenen voor hervorming nabestaandenpensioen

Doelen van de wijzigingen aan het nabestaandenpensioen

- “Ervoor zorgen dat het nabestaandenpensioen meer wordt gestandaardiseerd, adequater en begrijpelijk wordt en dat de risico's voor nabestaanden worden verkleind.”
- “Met als doel schrijnende situaties zoveel als mogelijk voorkomen.”
- “Met de herziening van het nabestaandenpensioen wordt noch een versoering van het nabestaandenpensioen, noch een extra premiedruk beoogd.”



Het nabestaandenpensioen in de tweede pijler kan onderverdeeld worden in drie onderdelen:

Partnerpensioen **vóór** pensioendatum

Partnerpensioen **ná** pensioendatum


Wezenpensioen



Deze hervorming wijzigt alleen het partnerpensioen bij overlijden **vóór** pensioendatum en het wezenpensioen. Het partnerpensioen bij overlijden na pensioendatum wijzigt niet.

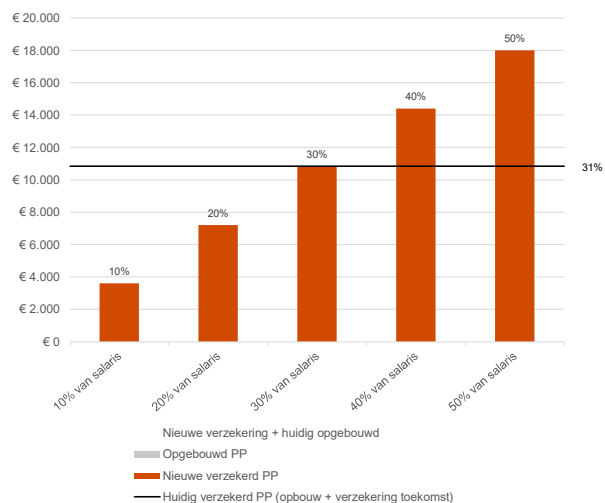
19

Maatmens 1



Maatmens 1

Leeftijd	24 jaar
Leeftijd in dienst	24 jaar
Te bereiken dienstjaren	44
Salaris	€ 36.000
Huidig partnerpensioen	€ 11.099
• Waarvan opgebouwd	€ 0
Als percentage van salaris	31%



20

Maatmens 2

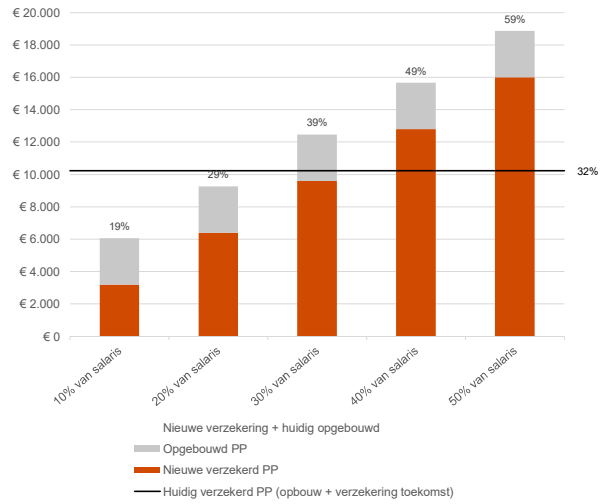


Maatmens 2

Leeftijd 35 jaar
 Leeftijd in dienst 18 jaar
 Te bereiken dienstjaren 50
 Salaris € 32.000


Huidig partnerpensioen € 10.233
 • *Waarvan opgebouwd* € 2.865

Als percentage van salaris 32%

21

Maatmens 3


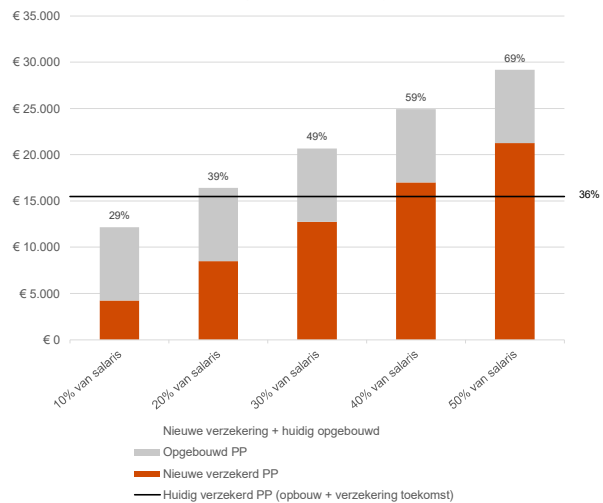


Maatmens 3

Leeftijd 45 jaar
 Leeftijd in dienst 21 jaar
 Te bereiken dienstjaren 47
 Salaris € 42.500

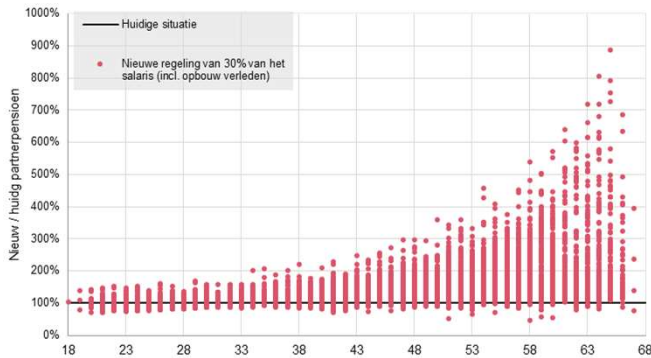
Huidig partnerpensioen € 14.491
 • *Waarvan opgebouwd* € 7.911

Als percentage van salaris 36%

22

Impact op huidige deelnemers (PP 30% van salaris)



	Huidige situatie	Nieuwe situatie (met historie)	Nieuwe situatie (zonder historie)
Gemiddeld PP als % salaris	27%	36%	30%

Verschil tussen nieuw en huidig als percentage van salaris	# dln	# dln (%)	Inclusief verleden	
Achteruitgang groter dan -20%	3	0%		
Tussen -20% en -15%	0	0%		
Tussen -15% en -10%	12	0%		
Tussen -10% en -5%	139	2%		
Tussen -5% en 0%	1192	14%		16%
Tussen 0% en 5%	2050	24%		
Tussen 5% en 10%	1920	22%		
Tussen 10% en 15%	1489	17%		
Tussen 15% en 20%	1070	12%		
Vooruitgang groter dan 20%	687	8%		
Totaal	8562			84%

PwC Pensioenlezing 2023
PwC

7 december 2023
23

23

Wrap-up



De markt voor werkgevers zonder pensioenfondsen staat nog (te veel) in de **wachtstand**. Daarbij draagt de uitkomst van de TK-verkiezingen niet bij ...



Inzicht in de (financiële) consequenties van het nieuwe pensioenstelsel laten echter de noodzaak tot actie zien. **Inzicht is key!**



Eerbiedigende werking lijkt bij DC veelal de meest 'logische' keuze, tegelijkertijd stijgen ook hier de kosten en is er het nadeel van **2 workforces**.

PwC Pensioenlezing 2023
PwC

7 december 2023
24

24

RD(0 Met dit plaatje kun je ook laten zien dat 30% ook wel in beoaalde omstandigheden veel te hoog kan zijn.

Ronald Doornbos (NL); 2023-12-04T14:26:52.952

Dankjewel, vragen?

[pwc.com](https://www.pwc.com)

© 2023 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. "PwC" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm's professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.

25



7 december 2023

Perspectief op transitie vanuit een BPF
Tilburg University



26

Belangrijkste inzichten

Externe onzekerheid

Verbinden

Vertalen

Spin in het web om met elkaar koers te houden

Oak
Pensioen

27

27

Programma

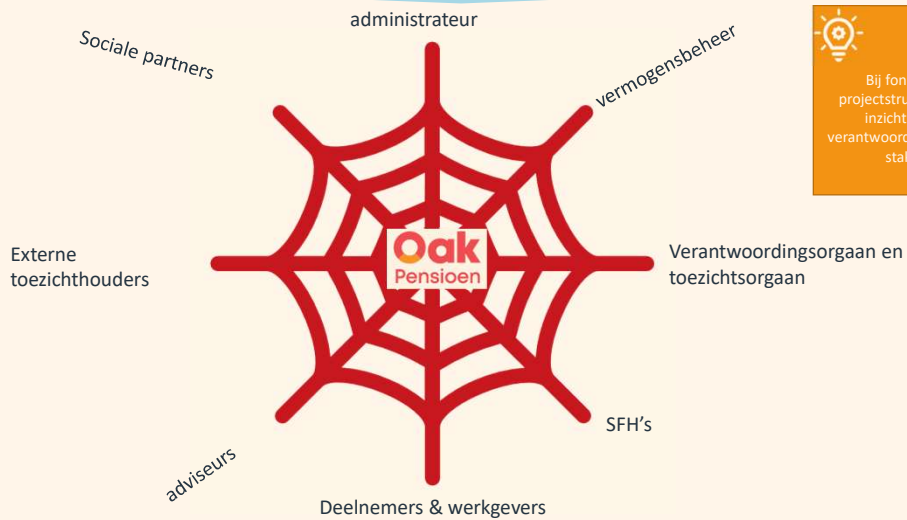
- Stakeholders
- Evenwichtigheid
- Iteratief proces
- Verandermanagement

Oak
Pensioen

28

28

Stakeholders



 Bij fonds passende projectstructuur zorgt voor inzicht in timing en verantwoordelijkheden aan de stakeholders

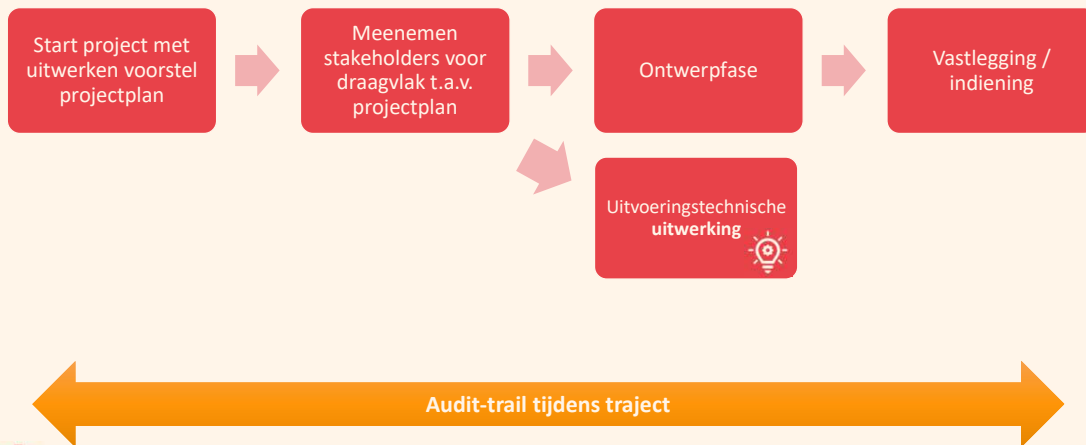
29

Projectstructuur Oak Pensioen



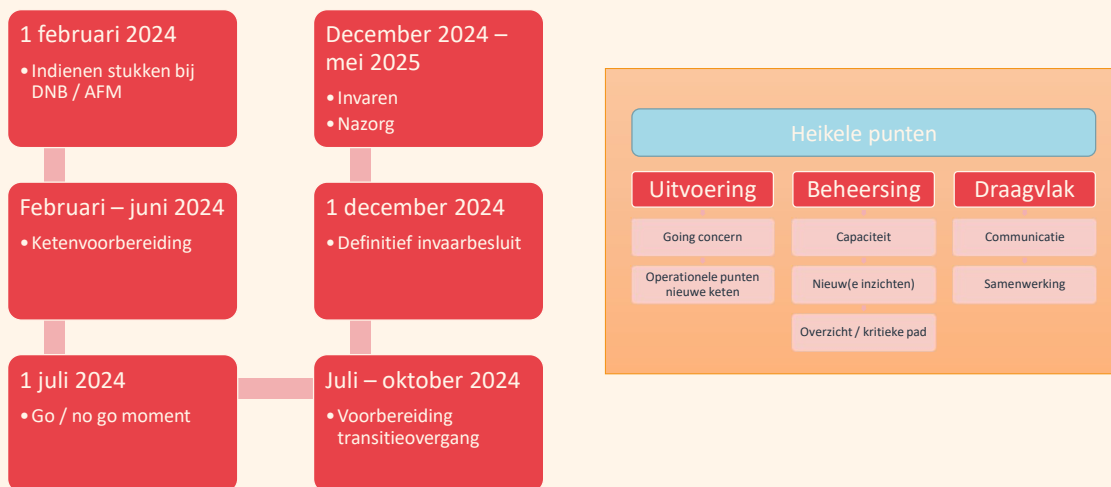
30

Proces OAK Pensioen tot op heden



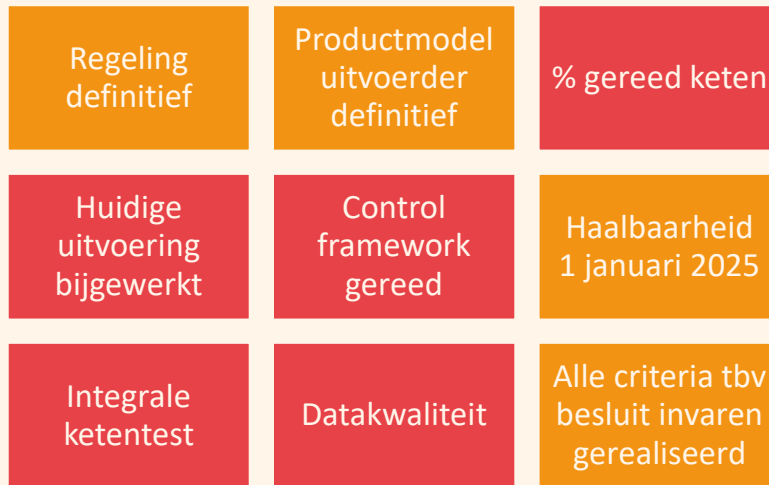
31

Planning OAK Pensioen richting 2025



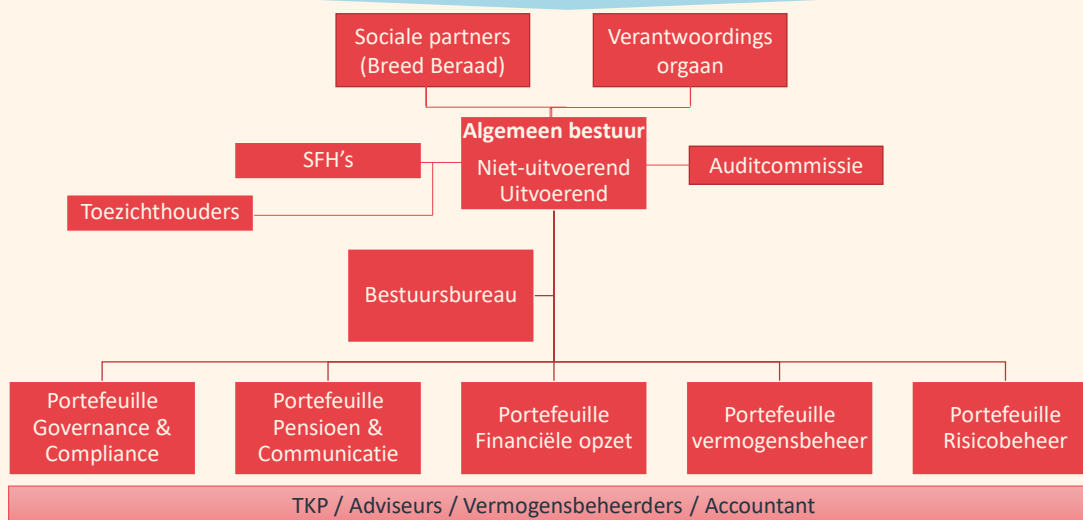
32

Go / no-go momenten



33

Governance Oak Pensioen (versimpeld)



34

Governance onder WTP

Huidig governance-model blijft passend

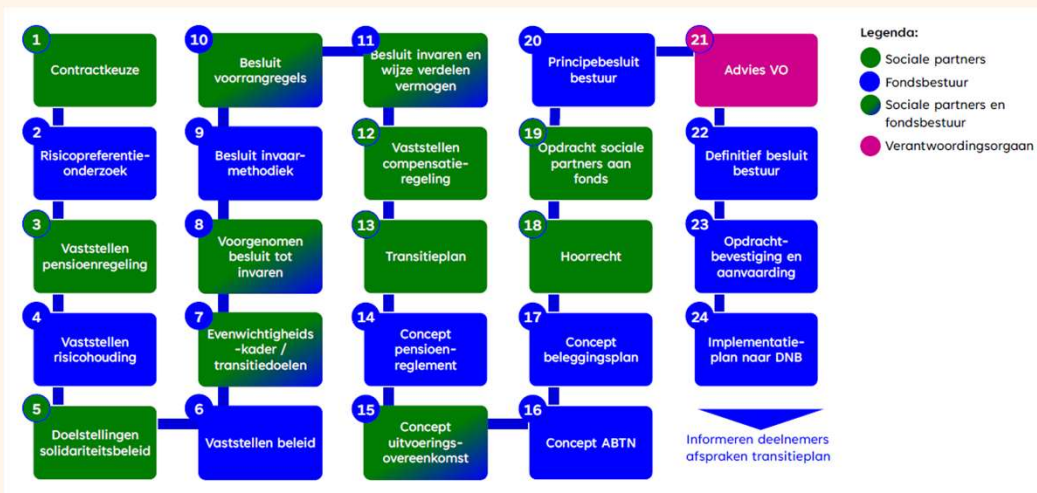
Wel andere invulling op operationeel vlak

Denk hierbij aan:

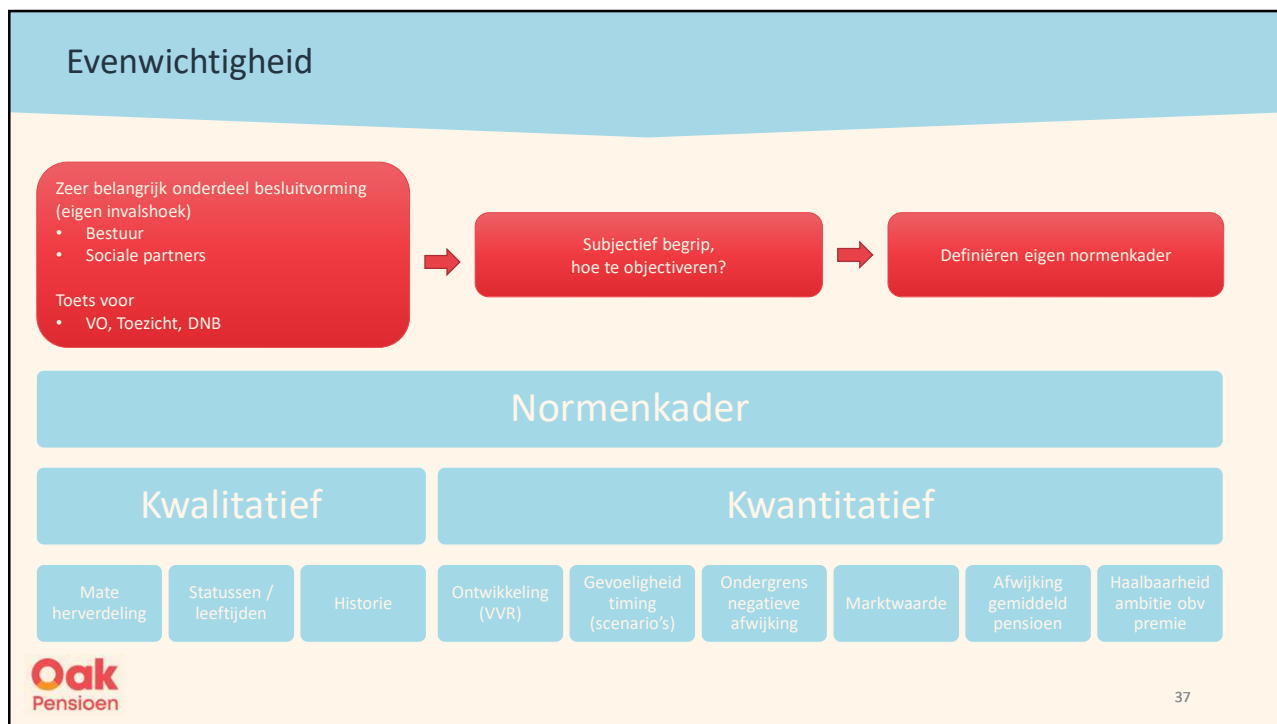
- Beleidsregels uitvoering
- Monitoring & beheersing
- Wijze verantwoording / rapportages

35

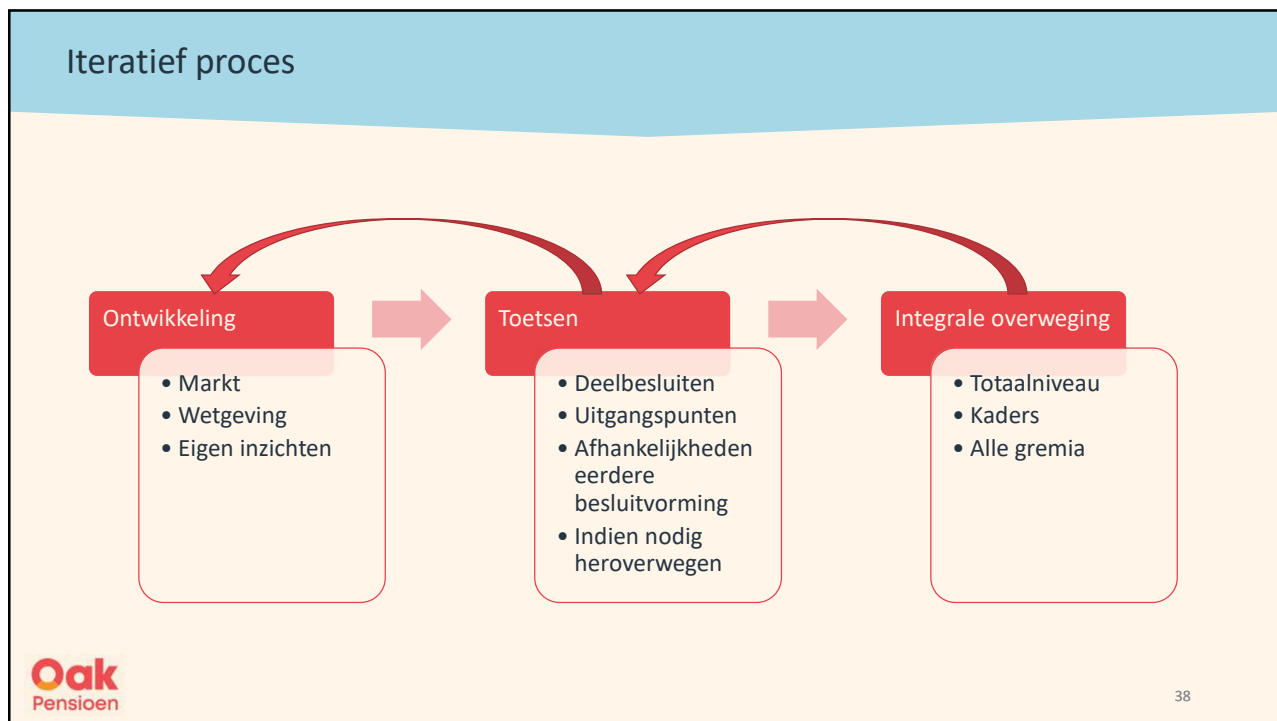
Verantwoordelijkheden



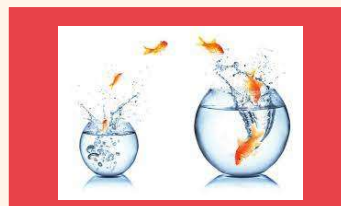
36



37



Verandermanagement



39

Belangrijkste inzichten



40



41



42

Doel

Transitiecommissie
PENSIOEN

- **De transitiecommissie heeft tot doel om ondersteuning te bieden aan sociale partners, dan wel werkgever en werknemers, die nog geen overeenstemming kunnen bereiken over de nieuwe pensioenregeling of de weg daarnaar toe zoals vastgelegd in het transitieplan.**
- **Ondersteuning kan door bemiddeling of bindend advies.**
- **Voorwaarde is dat partijen voldoende hebben gepoogd om tot overeenstemming te komen.**

43

Samenstelling

Transitiecommissie
PENSIOEN

- **Petra de Bruijn (pensioenbestuurder en cao-onderhandelaar)**
- **Henriëtte de Lange (o.a oud-pensioenombudsman)**
- **Evert Verhulp (hoogleraar arbeidsrecht, oud-kroonlid SER)**
- **Stef Vermeulen (actuaris en ALM-adviseur PGGM)**
- **Roos Vermeij (oud-Kamerlid, oud-bestuurder PME)**
- **Secretariaat SER: Martijn Huijnen, Bart van Riel**

44

- ***Aanname:*** via formulier site, beoordeling ontvankelijkheid, beoordeling betrokkenheid commissieleden bij casus, beoordeling aangeleverde documenten.
- ***Voorbereiding:*** analyse vraag, beoordeling aantrekken externe deskundigheid.
- ***Bemiddeling/Hoorzitting bindend advies.***
- ***Afronding:*** conclusie bindend advies worden geanonimiseerd gepubliceerd op de site.

45

Uitvoering pensioenfondsen:

- **Bemiddeling: 1 januari 2024**
- **Bindend advies: 1 juli 2024**

Uitvoering verzekeraars of ppi:

- **Bemiddeling: 1 januari 2025**
- **Bindend advies: 1 januari 2026**

46

Meer weten?

Transitiecommissie
PENSIOEN

www.transitiecommissiepensioen.nl

47

Pauze tot 11.50 uur

48



PwC Pensioenlezing 2023

*Een half jaar Wet Toekomst Pensioenen:
de stand van zaken en eerste lessen*

TILBURG UNIVERSITY  UNIVERSITY

Understanding Society

49

Transitie Wtp Aanpak en ervaringen APG

Wim Koeleman
Pensioenlezing Universiteit van Tilburg
7 december 2023



 apg

Start 

50

Even voorstellen

Wim Koeleman
Managing director nieuw pensioenstelsel bij APG




51

Agenda

- 
Inleiding
 Voorstellen Wim Koeleman en APG
- 
APG op weg naar de Wtp
 Inrichting programmaorganisatie en aanpak
- 
Invaren doen we samen
 Transitie-schema en plannen
- 
Een nieuwe verbinding
 Tussen vermogensbeheer en pensioenadministratie
- 
Adaptief leiderschap
 Continu nieuwe inzichten/ veranderende regels;
 hoe lossen we dat op?
- 
Afronding en vragen?



52 

52



Over APG

- We werken aan het pensioen van 4,8 miljoen mensen in Nederland, deelnemers van 8 pensioenfondsen
- Wij beheren ruim 500 miljard euro aan pensioenvermogen
- Met ca. 3.400 medewerkers
- We hebben kantoren in:
 - Europa (Heerlen, Amsterdam en Brussel)
 - Noord-Amerika (New York)
 - Azië (Hongkong, Singapore, Shanghai en Beijing)

53

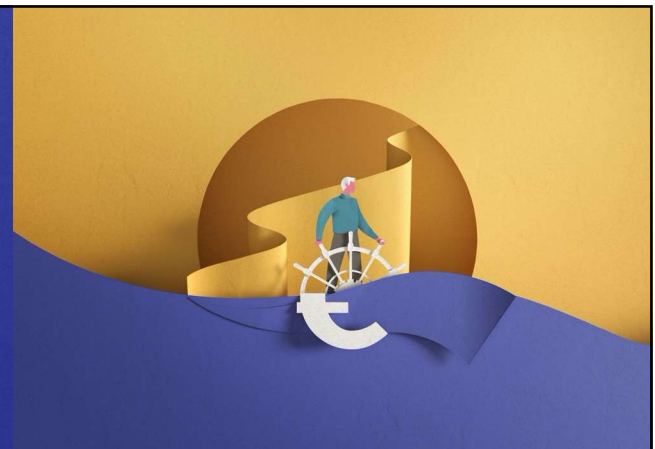
53

Onze diensten



Adviseren en administreren

- Zorgvuldige pensioenadministratie
- Advies aan fondsen
- Inlevende pensioencommunicatie
- Werkgeversdiensten: advies over en uitvoering van bijzondere regelingen



Vermogensbeheer

- Verantwoord & duurzaam beleggen

54

54

Onze klanten

Overheid en onderwijs **Bouw** **Personeelspensioenfonds** **Woningcorporaties**

Pensioenadministratie & vermogensbeheer

ABP **BOUW** **apg** **SPW**
Goed voor elkaar

Pensioenadministratie

Pensioen Schoonmaak **PENSIOENFONDS ARCHITECTENBUREAUS** **pwti** **SPMS**
Schoonmaak en glazenwassers Architectenbureaus Werk- en reïntegratie Medisch specialisten

apg 55 < >

55

Het programma 'Pensioen van Straks'

APG op weg naar de Wtp

apg 56 < >

56



Eén van onze belangrijkste uitdagingen: Vernieuwen pensioenstelsel in Nederland

We zijn op weg naar een vernieuwd pensioenstelsel. Op uiterlijk 1 januari 2028 gaan de nieuwe regels in.

Om hier een succes van te maken moeten we op een beheerste manier de overstap maken van het oude naar het vernieuwde stelsel.

Daar zijn we ca. 2,5 jaar geleden al mee begonnen, samen met de pensioenfondsen waar wij voor werken. Inmiddels werken hier bij APG dagelijks circa 500 mensen aan.

De voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel is één van de strategische bouwstenen voor APG.

57  



57



We zien veel kansen

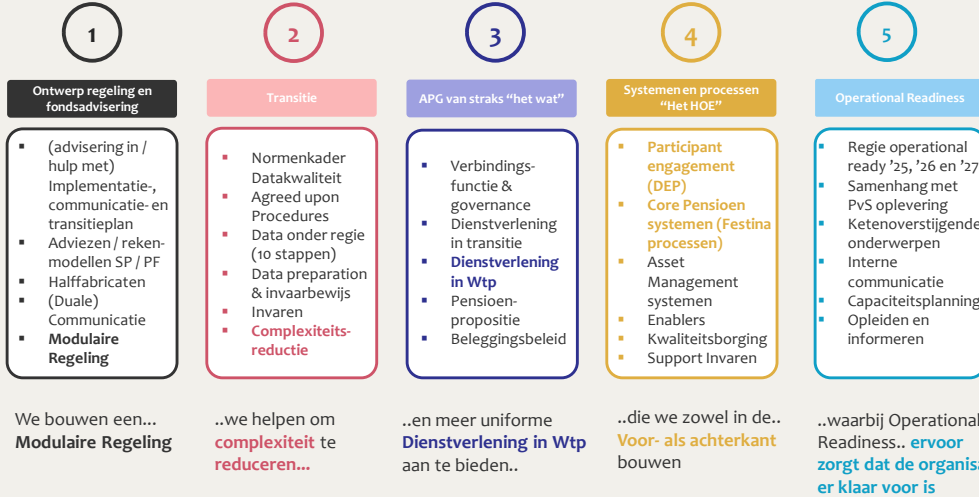
- Meer pensioenbewustzijn
- Verbeteren klantervaring
 - Digitalisering
 - Transparantie
- Vereenvoudiging / complexiteitsreductie
- Verlaging kosten
 - Nieuwe techniek
 - Standaardisering

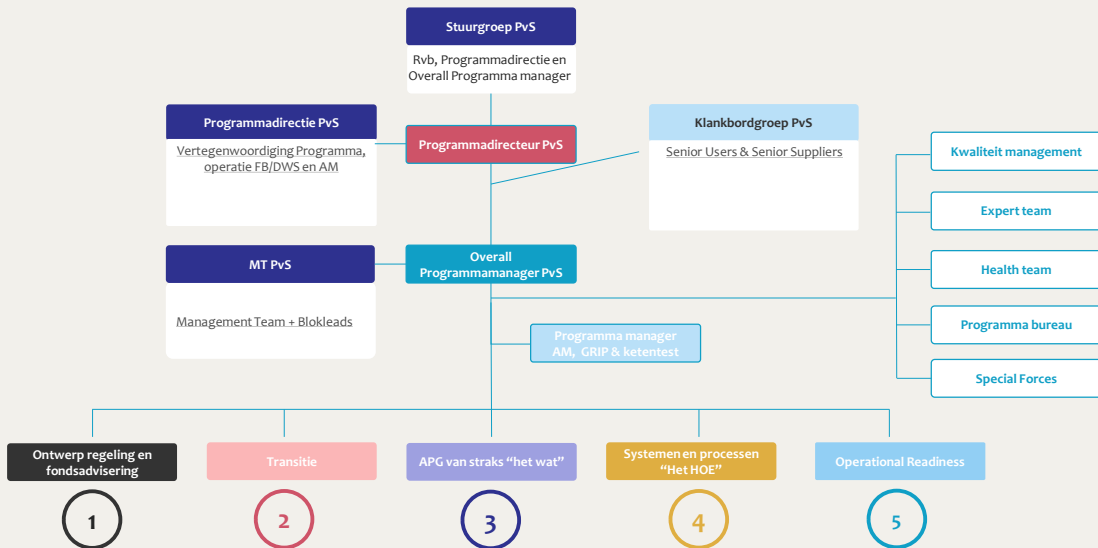


58

Programma met 5 clusters van activiteiten



Organisatie programma Pensioen van Straks

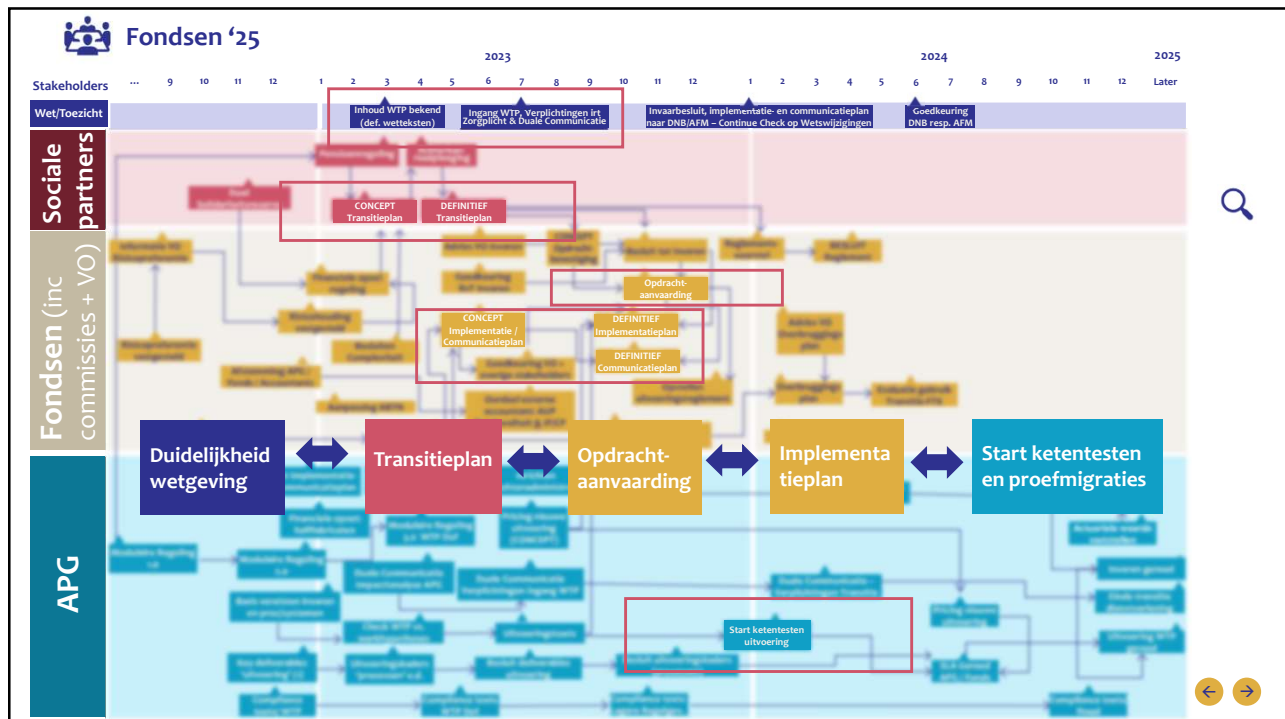




Invaren doen we samen

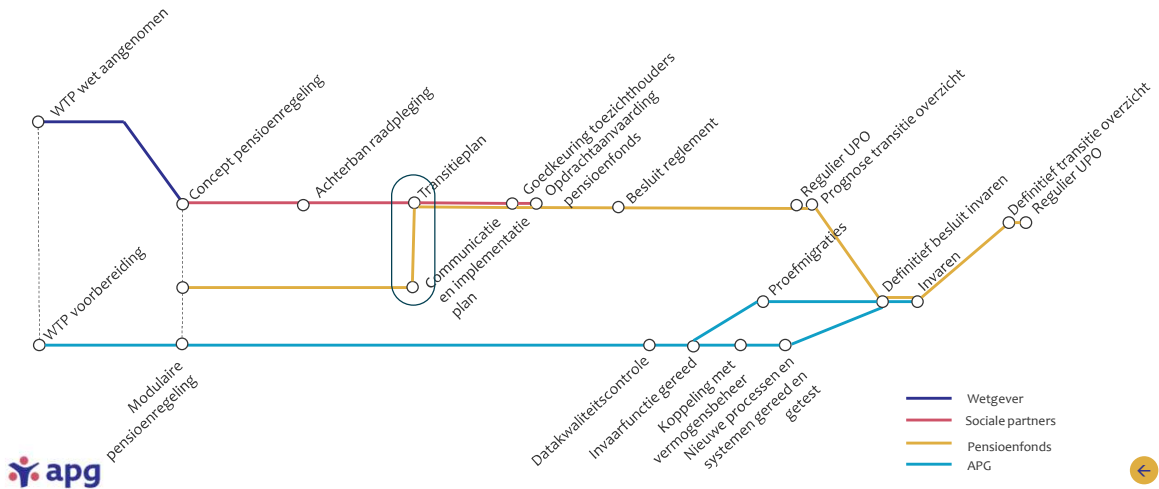


61



62

Globale roadmap richting invaren



63

Transitieschema met 3 waves

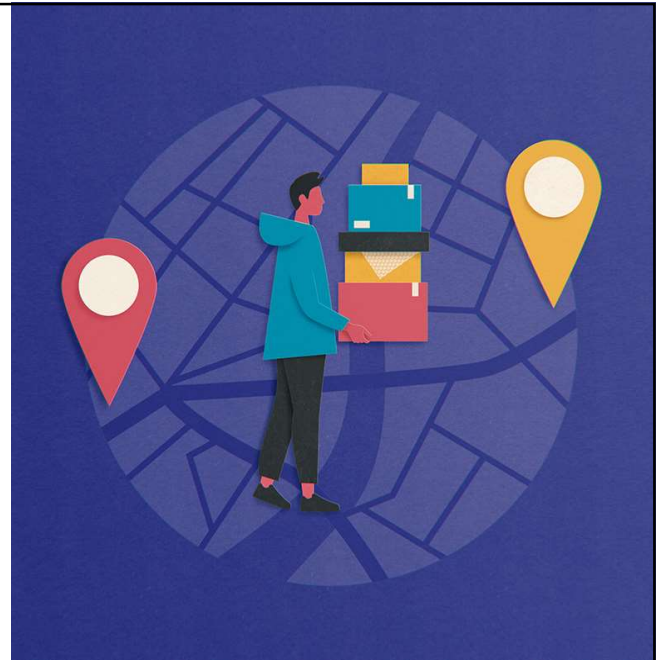
We gaan een hybride periode in: niet te kort (piekbelasting!), niet te lang (complexiteit!)
 Optimaal schema op basis van voortdurende afstemming tussen fondsen, sociale partners en APG

2025	2026	2027	2028
			Bufferjaar
<p>2025: wave 1</p> <p>De combinatie van de twee relatief kleine fondsen PWRI en PPF in '25 bieden een optimaal leereffect. Met beide bronssystemen en met zowel een interne als externe vermogensbeheerder.</p>	<p>2026: wave 2</p> <p>Van twee naar drie fondsen met een opbouw in volume en functionaliteit. Waarbij bpfBOUW een G5-fonds is.</p>	<p>2027: wave 3</p> <p>Wederom drie fondsen met in deze wave ook het grootste Nederlandse pensioenfondsen ABP. Tevens zit in deze wave ook beroepspensioenfondsen SPMS met specifieke functionaliteiten.</p>	<p>2028: bufferjaar</p> <p>Te gebruiken als bufferjaar (in principe gaan er geen fondsen over in 2028).</p>

64

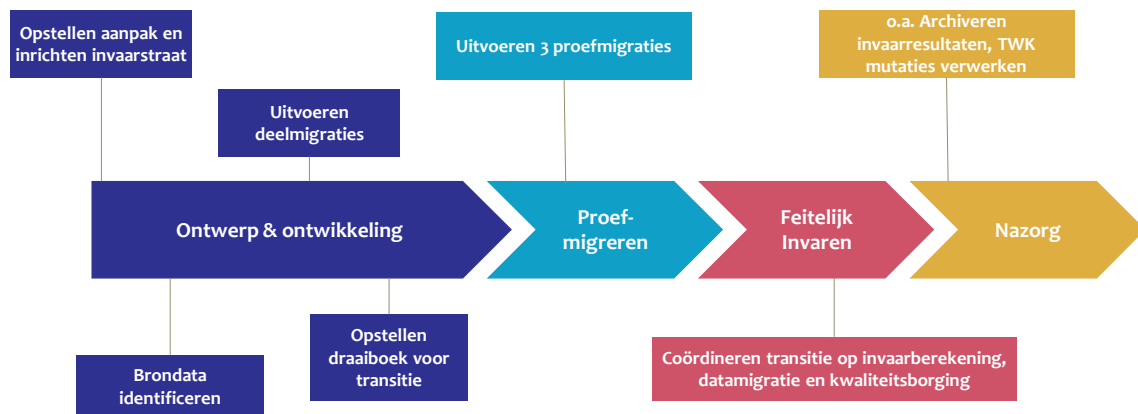
Wat is invaren?

- **Invaren** = het omzetten van de pensioenrechten en -aanspraken die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving, naar een pensioen dat past binnen de Wtp.
 - Van **aanspraken** naar **kapitaal**.
 - **Data overzetten** van bestaande systemen naar nieuwe systemen
- Invaren van bestaande pensioenaanspraken is **het uitgangspunt** bij al onze fondsen.



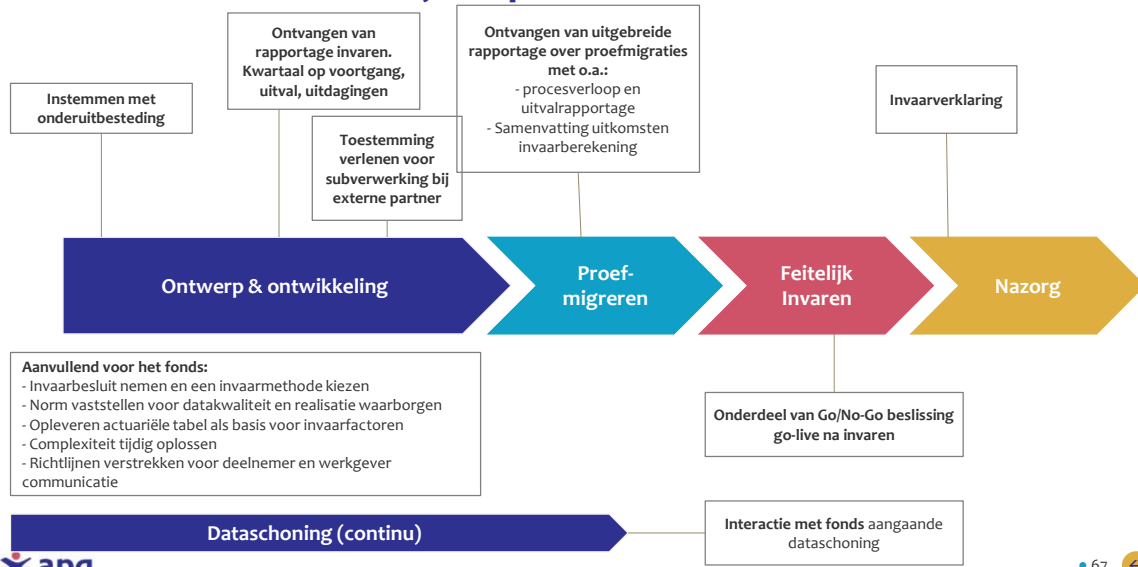
65

Om tot succesvol invaren te komen, volgen we een aantal fases met als doel een gecontroleerde overgang



66

Fondsbetrokkenheid bij aanpak invaren



67



De Capital transfer

Een nieuwe verbinding tussen vermogensbeheer en pensioenadministratie

68



69

Verandering is de enige constante

Dit vraagt niet alleen strakke planning, ...



70  

70

Onzekerheden in de planning



Wetgeving: doorlooptijd, interpretaties, witte vlekken



Invaren: nieuwe & uniek, rekenmethode, tijdige besluiten



TWK mutaties: hoe lang terug, oude systemen, kosten



Datakwaliteit: beleid, analyses en schonen en AuP

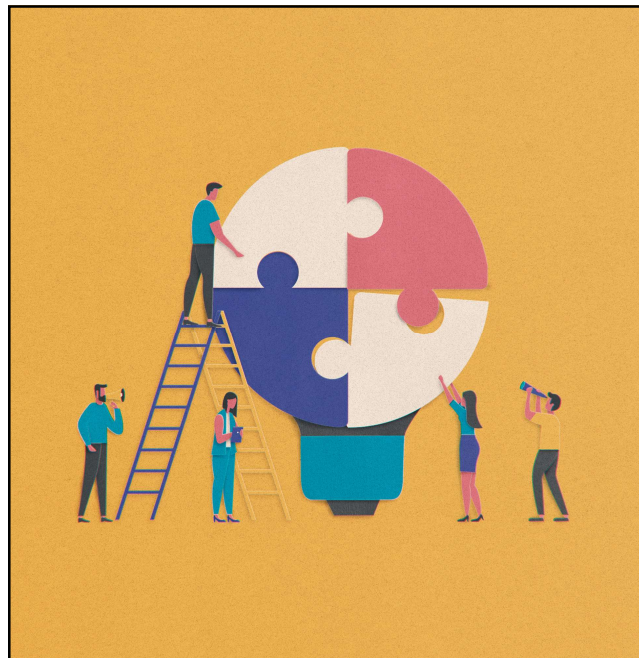


Verbindingsfunctie: meer & vaker info uitwisseling VB - RB



Zo veel mensen: verschil in kennis, perspectief, rol

71



Hoe pakken we dit aan?

- Focus en communicatie
 - Waarom doen we dit
 - Wat doen we
 - Wie doet wat
- Interne én extern
 - Mensen meenemen
 - Informeren en luisteren
- Werken met hypothesen, voortdurend bijstellen
- Afspraken en véél iteraties met stakeholders
- De juiste mindset en flexibiliteit
 - Lerende organisatie
 - Fouten maken mag
 - Pipi Langkous: we kunnen dit!!

72

Vragen?

apg

73

73

Netspar Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Drie adviezen bij invulling nieuwe pensioenregelingen

Bas Werker
PwC Pensioenlezing, 7 december 2023

74

Observaties

- Sector hard én constructief aan het werk
- Tijden lijken me niet altijd realistisch
- Maar, “gewoon beginnen” is de enige weg voorwaarts

Drie adviezen

1. Scheid doelen en instrumenten
2. Hoe beoordeel je de invulling van een SPR?
3. Hoe beoordeel je de invulling van een transitie?

1. Scheid doelen en instrumenten

- Veel discussies worden instrumenteel gevoerd
- Te veel aandacht voor solidariteitsreserve
 - slechts 5% vermogen
 - overige 95% toedeling beschermings- en overrendementen
- Link tussen *doelen* ('dempen pech en geluk') en *uitkomsten* gekozen invulling vaak onduidelijk

Dus niet

- “We zetten de solidariteitsreserve in om verlagingen te beperken” of
- “Wij zetten geld opzij zodat we een te grote daling kunnen opvangen”

- Want
 - solidariteitsreserve is instrument
 - *wie* zet dat geld dan opzij?
 - we wilden toch geen buffers meer ('sneller verhogen')?

Maar wel

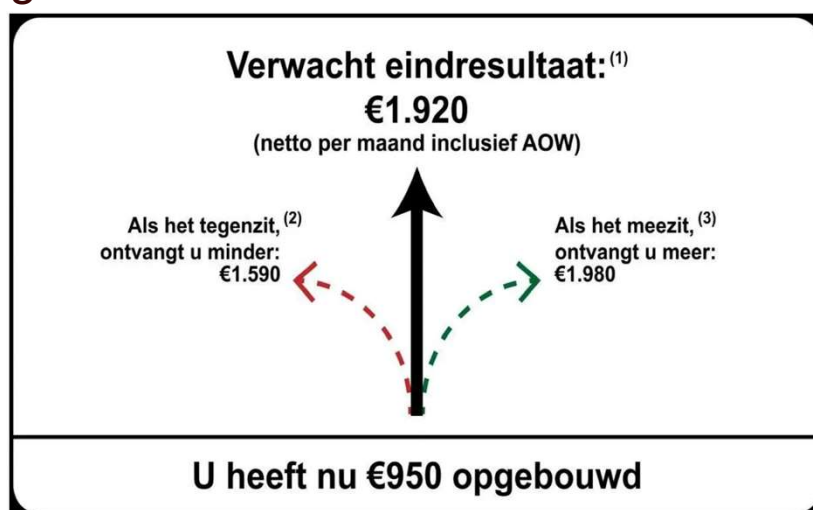
Drie manieren om indexatie gepensioneerden te financieren

1. Ze lopen ook het risico van verlagingen
 2. We beperken verlagingen en dat betalen de actieven
 3. We beperken verlagingen en dat betalen gepensioneerden zelf (door lagere startuitkering)
- Sector kiest voor nu veelal optie 2, maar waarom?
 - waarom nieuwe impliciete schuld gaan opbouwen?
 - waarom gedragseffecten riskeren?
 - is het 'evenwichtig'?

2. Hoe beoordeel je een invulling van SPR?

1. Definieer een helder doel van risicodeling
 - solidair = voorkomen pech- en gelukgeneraties
2. Maak doel concreet
 - elke schok vergelijkbaar effect op ieders navigatiemetafoor (“de drie pijlen”)
3. Kies aantal maatmensen en schokken (rente, aandelen, langlevens)
 - bepaal navigatiemetaforen vóór en ná schok
 - word doel bereikt?

De navigatiemetafoor



De navigatiemetafoor - 2

- Er is (heel) veel af te dingen op de huidige invulling van de navigatiemetafoor
 - maar wel voorgeschreven wijze van communiceren
- Navigatiemetafoor krijgt in Wtp meer toepassingen
 - misschien nog eens goed over nadenken (wetgever)
- Standaard ALM (kans op korten, gemiddelde vervangingsratio, ...) kan aanvullend

3. Hoe beoordeel je een transitie?

- Focus ook hier op de navigatiemetafoor
- Welke vóór/ná metaforen zou je sturen als je vandaag over zou gaan?
 - kun je de verschillen (tussen maatmensen) uitleggen?
 - en dan ook voor enkele andere marktomstandigheden
- Netto profijt: niet te veel naar kijken gegeven ondergrenzen bij toedeling



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Netspar, Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement is onafhankelijk kennisnetwerk, gericht op een goed geïnformeerd pensioendebat.

83



84



Save the date:
PwC Pensioenlezing 2024
Donderdag 5 december 2024

TILBURG  UNIVERSITY

Understanding Society