



kennisdelen is vermenigvuldigen



Hartelijk welkom

bij het KPS webinar meerluik WTP

Deel 2 Transitietrilogie –
Internationale, fiscale & juridische
aspecten

21 september 2021





Edwin Schop,
bestuurslid KPS



kennisdelen is vermenigvuldigen



Opening & inleiding

Dagvoorzitter: Edwin Schop



Welkom aan nieuwe leden

Juli



Karin Roeloffs
Aegon AM

Augustus



Jeroen Steenvoorden

September



Bas Neelis



Bruno de Haas
Media Pensioendiensten



Angelique Plekker
Blue Sky Group

*Ook welkom aan de gasten die dit
webinar vanmiddag bijwonen.*

Programma webinar 21 september 2021

- | | |
|---------------|---|
| 14.00 - 14.10 | Opening & Inleiding
Edwin Schop – bestuurslid KPS |
| 14.10 – 14.55 | Lessen uit het buitenland bij pensioenhervormingen
Benne van Popta – bestuurslid Pensioenfonds Detailhandel, oud bestuursvoorzitter PMT
Onno Steenbeek – managing director Strategic Portfolio Advice APG,
hoogleraar Risicobeheer van Pensioenfondsen Erasmus Universiteit Rotterdam
Beiden zijn auteurs Netspar rapport “Transitie naar een nieuw pensioencontract in Nederland;
Lessen uit het buitenland” |
| 14.55 – 15.10 | Ruimte voor vragen |
| 15.10 – 15.20 | Pauze |
| 15.20 – 16.00 | Fiscale aspecten:
Jos Gielink – eigenaar Gielink Pensioenrecht <ul style="list-style-type: none">• ruimte in aanpassingsmechanisme, bijstortingsverplichting, compensatiemaatregelen en eerbiedigende werking overgangsrecht Juridische aspecten:
Bob Neijenhuis – Business Development Director Centraal Beheer APF <ul style="list-style-type: none">• de standaard is invaren, maar onderzoek ook de alternatieven |
| 16.00 – 16.15 | Vragenronde & Afsluiting |



Benne van Popta



Onno Steenbeek



kennisdelen is vermenigvuldigen



Pensioenhervorming

Lessen uit het buitenland

Benne van Popta & Onno Steenbeek,
auteurs Netspar rapport





Agenda

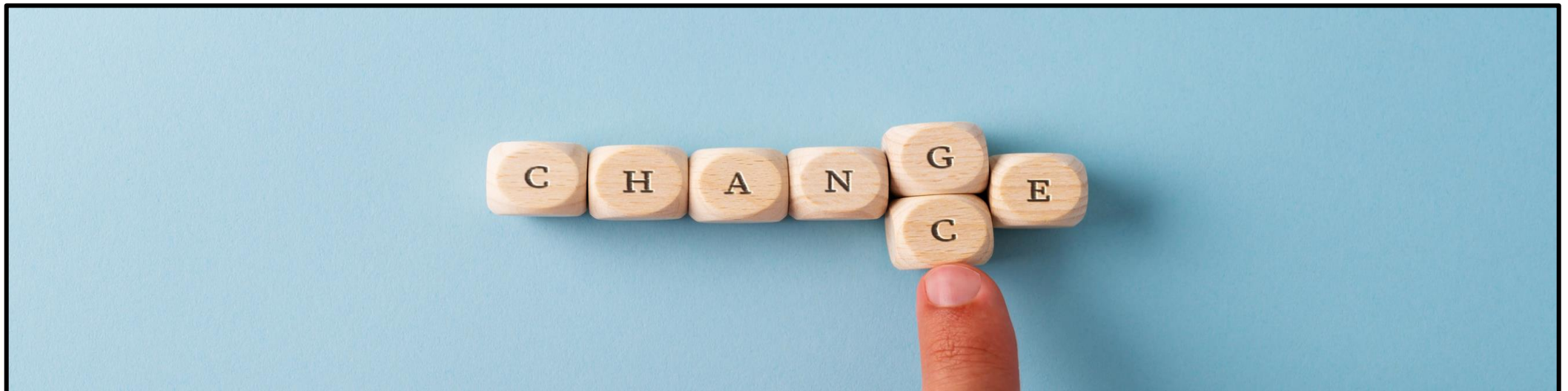
- Theorie van pensioenhervorming
- Belangrijkste lessen en observaties
- Discussie

Pensioenhervormingen gaan moeizaam. Waarom?



Figuur: De onderzoekers analyseerden de internationale vakliteratuur en spraken met experts uit negen landen waar het pensioenstelsel eerder op de schop ging. Het gaat om de Verenigde Staten, Canada, Australië, Israël, Denemarken, Chili, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en België. (c) Netspar

Een crisis is nodig om er aan te beginnen



De implementatie is een verhaal apart



Wanneer is een hervorming succesvol afgerond?





Werkwijze

- Vraag SZW: Welke lessen uit het buitenland zijn bruikbaar voor de huidige pensioenhervorming in Nederland?
- Selectie landen/experts via eigen netwerk en via ICPM
- Observaties & adviezen ingedeeld in (1) proces en (2) design

Keuze van landen

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Australië | David Knox & Alwin Oerlemans |
| 2. België | Emma Suzanne van Aggelen & Yves Stevens |
| 3. Canada | Keith Ambachtsheer & Bernard Morency |
| 4. Chili | Manuel Garcia-Huitron and Fernando Larrain |
| 5. Denemarken | Michael Preisel |
| 6. Verenigd Koninkrijk | Chris Curry |
| 7. Israël | David Leiser & Avia Spivak |
| 8. Zweden | Stefan Lundbergh & Magnus Karlsson |
| 9. Verenigde Staten | Zina Lekniute & Eduard Ponds |

Vergelijking

Country	Pension Replacement Rate (%)	Pensions Assets/GDP (%)	Retirement ages		Demographic old-age to working-age ratio		Projections of public expenditure on pensions	Incomes of older people
			Current	Future	2020	2050	2050	% of average income of total population
Australia	31	148	65	67	28	42	4	66
Belgium	61	11	65	67	33	51	15	74
Canada	64	184	65	65	30	45	7	94
Chile	31	75	65	65	20	45	4	102
Denmark	74	199	65	74	35	45	8	71
Israel	50	57			24	31	6	81
Netherlands	71	173	66	71	34	53	8	84
Sweden	54	117	65	65	36	46	7	86
United Kingdom	51	104	65	68	32	47	8	76
United States	70	149	66	67	28	40	6	90
OECD	40				31	53	9	
EU28	46				34	56	11	

Deel 1: proces

- Lastig uit te leggen wat we in Nederland doen en waarom (iedereen)
- Start- en eindpunt onduidelijk; niet simpelweg een stap van DB naar DC
- Twee verhaallijnen:
 - De stap richting individualisering was al gezet → nu brengen we de regels en het toezicht daarmee in overeenstemming
 - Stap van opgebouwde rechten naar opgebouwd kapitaal vereist een shift in denken



Deel 1: proces

- Pensioenhervorming is werk-in-uitvoering om vertrouwen te creëren en te behouden (België)
- Economische omstandigheden kunnen veranderen
- Communicatie: neem deelnemers serieus, vertel duidelijk het waarom en hoe en leg uit wat de hervorming oplevert voor hen zelf en voor de samenleving als geheel (Chili, Zweden)

Deel 2: design

- Uniek wat NL probeert te doen: DB-rechten omzetten in pensioenkapitaal (UK/US)
- Vermijd gebruik van de termen DB en DC (iedereen)
- Rekenregels moeten transparant zijn: wat lastig te begrijpen is, is vaak ook lastig te accepteren
- Keuzemogelijkheden kunnen helpen om hervormingen geaccepteerd te krijgen (Denemarken), maar overdrijf het niet (Chili)



Deel 2: design

- Houdt focus op verwacht pensioeninkomen en niet op vermogen (Australië)
- Nieuwe contracten leiden tot een nieuwe markt-dynamiek (Zweden)

Stellingen

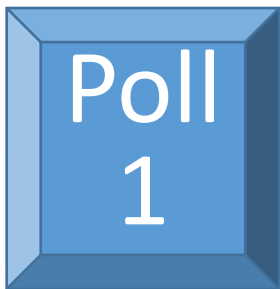
Stelling 1:

Als we de lessen van het buitenland toepassen, kunnen we ook na de hervorming van het Nederlandse pensioenstelsel het beste pensioenstelsel van de wereld blijven.

Eens

Oneens

*Laat het ons weten via de poll
- antwoorden zijn anoniem -*



Ruimte voor vragen aan Benne en Onno





Pauze

Jos Gielink



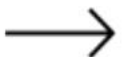
kennisdelen is vermenigvuldigen



Fiscale aspecten WTP:

**Ruimte in aanpassingsmechanisme,
bijstortingsverplichting,
compensatiemaatregelen en eerbiedigende
werking overgangsrecht**

Jos Gielink, eigenaar Gielink Pensioenrecht





Programma

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP
2. Aanpassingsmechanisme: Pensioenakkoord vergeleken met Consultatiedocument
3. Compensatie

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Huidige fiscaal kader

- Uitkeringsovereenkomsten
- Tijdsevenredige opbouw
- Leeftijdsafhankelijke premie
- Hoogte premie staat niet vooraf vast, maar bepaald door ontwikkeling rente en sterfte
- Fiscale maxima per onderdeel regeling in Wet LB
- IDC
 - Leeftijdsafhankelijk en leeftijdsonafhankelijke premie toegestaan (premiestaffels)
 - Maximale premieniveau afgeleid van fiscale maxima uitkerings-overeenkomsten

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Nieuw regime

- Leefijdsonafhankelijk
- Begrenzing op premie, niet op uitkeringen
- Eventtoets vervalt
- Grondslagen: overzicht p. 58 concept-MvT
- Premie-overeenkomst
- Geen (extra) premieruimte voor aankoop vaste uitkeringen
- Indexatie uit overrendement
- Fiscaal kader sterk vereenvoudigd: één premiemaximum voor alle contracten, ook voor derde pijler

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Niet-invaren

- Bestaande kaders blijven bestaan voor tot transitie bestaande rechten
- Indexatiekoopsommen en bijstortverplichtingen blijven zonder tijdslimiet fiscaal aftrekbaar na transitie
- Unilever/Progres: zullen niet invaren vanwege bijstortverplichting

© pathuiscartoons



1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Overgangsregime

Tijdelijke compensatieruimte

- Vanaf transitie tot 2037: 3% extra premieruimte
- Toetsing 3% op regelingsniveau, niet op deelnemersniveau
- Onduidelijk: carry over onbenutte deel 3% in andere jaren?
- Onduidelijk: wat met onbenutte fiscale ruimte vóór transitie?
- 3% extra premieruimte 10-14 jaar afhankelijk van (vroeg of late) transitiedatum

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Overgangsregime

Overgangsrecht v.a. inwerkingtreding WTP (1/1/2023) tót transitie (transitieperiode)

- Het huidige regime blijft van toepassing (max. opbouwpercentages, marktrentestaffels)
- Voor op 31/12/2021 (2022?) bestaande regelingen die in de transitieperiode niet op meer dan ondergeschikte punten worden gewijzigd

1. Fiscale kader voor en na transitie naar WTP

Overgangsregime

Overgangsrecht leeftijdsafhankelijke premie ná transitie

- Een op 31/12/2021 (2022?) bestaande premieovereenkomst; óf
- Een op 31/12/2021 (2022?) bestaande uitkeringsovereenkomst met progressieve premies bij een verzekeraar (niet: PPI, pensioenfonds); én
- Deelnemers die toetreden tót transitiedatum; én
- Geen transitie naar een NPC;
- Tot maximaal de wettelijk voorgeschreven 1,5% staffel (met aanpassingsmechanisme);
- Tot einde deelname;
- Overgang naar nieuw contract verplicht (uiterlijk: 1/1/2027)

2. Aanpassingsmechanisme

Afspraken Pensioenakkoord 2019

Pensioenakkoord/SER-Advies juni 2019:

“(...) Er is geen sprake van een bezuiniging. Het fiscale kader moet langdurig gehandhaafd worden op het niveau van 2017. De fiscale ruimte moet genoeg zijn om een koopkrachtig pensioen te kunnen realiseren en daarvoor een passend premieniveau te kunnen vaststellen. Dit blijft 80% middelloon op basis van 42 jaar pensioenopbouw. (...) Het niveau van het fiscale kader moet bestendig worden vastgesteld.”

“(...) Er moet voldoende tijd en ruimte zijn in het fiscale kader om de transitie (vanwege de afschaffing van de doorsneesystematiek – JG) mogelijk te maken. (...)”

2. Aanpassingsmechanisme

Afspraken Pensioenakkoord 2019

Brief SZW 5 juni 2019 Principe-akkoord

“(...) en neemt dit ontwerpadvies (van de SER – JG) graag over (...).”

“(...) In het nieuwe stelsel met premieovereenkomsten worden alle pensioencontracten fiscaal begrensd op de premie en niet langer op de opbouw en de indexatie (...), waarbij de hoogte zodanig zal zijn dat een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd. De omzetting van het fiscale kader leidt op macroniveau niet tot een bezuiniging t.o.v. de huidige premiesom. In het nieuwe fiscale kader wordt de uniforme fiscaal gemaximeerde premiegrens, macro gezien, gebaseerd op de huidige ambitie van (...) 80% van het gemiddelde loon in ruim 42 opbouwjaren (..), waarbij frequente schommelingen in de fiscale premiegrens zoveel mogelijk moeten worden vermeden (...).”

2. Aanpassingsmechanisme

Vergelijking SER-Advies en brief SZW:

- Geen middelloon, maar ambitie
- Geen koopkrachtig pensioen
- Geen “langdurig gehandhaafd”, maar “vermijden schommelingen”



2. Aanpassingsmechanisme

Fiscale premiebegrenzungen

- Nieuwe contracten: 30%
- Overgangsrecht stijgende premie: voorgeschreven staffel

Leeftijd	Percentage
15 - 19 jaar	19,0 %
20 - 24 jaar	19,8 %
25 - 29 jaar	21,0 %
30 - 34 jaar	22,6 %
35 - 39 jaar	24,4 %
40 - 44 jaar	26,4 %
45 - 49 jaar	28,6 %
50 - 54 jaar	31,0 %
55 - 59 jaar	33,8 %
60 - 64 jaar	37,0 %
65 en ouder	40,0 %

2. Aanpassingsmechanisme

Aanpassingsmechanisme voor beide genoemde begrenzings

- 5-jaarlijkse herziening
- Jaarlijkse herziening: als reëel rendement zodanig wijzigt dat premieruimte meer dan 5%-punten wijzigt, toetsing v.a. inwerkingtreding (2023), 3 jaar wachttijd
- 30% op basis van 1,5% reëel rendement i.v.m. budgettaire neutraliteit, maar volgens mechanisme had dit 19% moeten zijn (op basis van 3,2% reëel rendement)
- Concept-MvT: premiegrenzen vastgezet tot 2037, maar kunnen tussentijds worden aangepast o.b.v. aanpassingsmechanisme
- Onterecht:
 - Geen tussentijdse aanpassing tot 2037
 - V.a. 2037: 1,7% rendementsverschil moet in formule verdisconteerd
 - Dan bestendig budgettair neutraal

Bij rendement van meer dan	maar niet meer dan	bedraagt de premiegrens
-	0,25%	48%
0,25%	0,5%	44%
0,5%	0,75%	41%
0,75%	1%	38%
1%	1,25%	35%
1,25%	1,5%	32%
1,5%	1,75%	30%
1,75%	2%	28%
2%	2,25%	26%
2,25%	2,5%	24%
2,5%	2,75%	22%
2,75%	3,0%	20%
3%	3,25%	19%
3,25%	3,5%	17%
3,5%	3,75%	16%
3,75%	4%	15%
4%	-	13%

Tabel uit concept regeling wetttekst WTP

3. Compensatie

Juridische aspecten compensatie

Huidig arbeidsrecht	Consultatiedocument
Gemiste toekomstige pensioenopbouw	Gemiste toekomstige pensioenopbouw
Geen voorgeschreven waarderingsmethode	Op basis van nettoprofijs c.q. brutoprofijs
Vrij: jaarlijks stijgend is mogelijk	Evenredig (art. 150f, lid 1, letter b (nieuw) PW)
Vrij: bijv. 5 jaar, 10 jaar resterende diensttijd vervalt bij einde dienstbetrekking	Vervalt niet bij einde dienstbetrekking, maximaal 10 jaar
Alleen voor bestaande werknemer	Ook voor later in dienst tredende werknemers (verhuisregeling) (art. 150f, lid 1, letter a (nieuw) PW)
Hoogte afhankelijk van onderhandelingen	Adequaats en kostenneutraal
Compensatie binnen en buiten pensioen mogelijk	Compensatie binnen en buiten pensioen mogelijk
Wettelijke basis: arbeids- en CAO-recht	Wettelijke basis (nog) niet volledig geregeld
Werkgever moet bij benadering werknemer zorgvuldig met diens belangen omgaan (Hof Den Haag 16/2/2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231)	Adequaats en kostenneutraal

3. Compensatie

Fiscale aspecten

- Verlies aan toekomstige opbouw: 3% onvoldoende bij fiscaal maximale regelingen, compensatieperiode kan ook langer dan 10-14 jaar zijn, als partijen dit afspreken
- Invaren: verlies waarde opgebouwd pensioen: in theorie benutten fiscale compensatieruimte over verstreken diensttijd
- Verlies aan garanties: waarom geen ruimte op basis van kostprijs middelloon, dus incl. garantiekosten?
- Verlies aan indexatierechten: waarom geen ruimte voor indexatie-ambitie uit afzonderlijke indexatie-premie?
- Compensatie leeftijdsonafhankelijke premie: (ook) op te lossen via beroep op overgangsrecht progressieve premie (evt. omzetting noodzakelijk voor 1/1/2022?)
- Fiscaal overgangsrecht voldoet niet (altijd) aan eisen SER-Advies

Stellingen

Stelling 2:

Met de integrale overgang naar premiereregelingen moeten we de periodieke toetsing aan een ambitieniveau loslaten

Eens

Oneens

Laat het ons weten via de poll

- antwoorden zijn anoniem -





Bob Neijenhuis



kennisdelen is vermenigvuldigen



Juridische aspecten

De standaard is invaren, maar onderzoek ook de alternatieven!

Bob Neijenhuis - Business Development Director
Centraal Beheer APF



Stellingen

Stelling 3:

Verplicht invaren als default is een verantwoorde keuze, waarbij de beweegredenen om geen individueel bezwaarrecht toe te kennen valide zijn.

Eens

Oneens

Laat het ons weten via de poll

- antwoorden zijn anoniem -



4 prominente bezwaren tegen juridische vormgeving van invaren

1. Bezwaar tegen het laten vervallen van het wettelijke individueel bezwaarrecht bij interne collectieve waardeoverdracht van de in het huidige pensioenregime opgebouwde pensioenen.
2. De wijziging van de inhoud van de pensioenovereenkomst– van uitkerings- naar premieovereenkomst - is een aantasting van de wezenlijke inhoud van het eigendomsrecht (hierover verschillen de meningen).
3. De regel dat invaren moet, tenzij het “onevenredig ongunstig” uitvalt staat op gespannen voet met de contractsvrijheid van sociale partners. Verwachting is dat deze regel wordt aangepast.
4. Het Consultatiedocument is “eenzijdig” en heeft een “alles of niets” karakter. Het benoemt met name de voordelen van invaren c.q. de transitie naar het nieuwe pensioenregime. Hierdoor lijkt het er op dat iedereen er op vooruit gaat.

* 1, 2 en 3 lees: Lutjens, TPV 2021/1: “het “karakter” of het “pensioenbedrag” is niet de wezenlijke inhoud van het eigendomsrecht”.

Gevolgen transitie zijn onzeker: niet iedereen gaat erop vooruit

Bron: MvT, concept Wet Toekomst Pensioenen, paragraf 13.1: Gevolgen voor deelnemers en pensioengerechtigden:

- p. 144: “Voor toekomstige deelnemers is het beeld tweeledig: zij hebben voordeel van de afschaffing van de doorsneesystematiek, maar profiteren in mindere mate van de bufferopbouw door eerdere generaties dan in de huidige uitkeringsovereenkomst het geval zou zijn geweest. **In vergelijking tot het ftk-contract zullen de verwachte pensioenuitkeringen voor toekomstige generaties lager uitvallen.** Evenwel blijkt uit de doorrekeningen dat toekomstige deelnemers bij de gehanteerde scenario’s een vervangingsratio kunnen realiseren die boven de huidige ambitie van 80% ligt.
- p. 143: Om een inschatting te maken van de gevolgen van de overstap op genoemde contracten hebben het CPB en 13 pensioenfondsen begin 2020 de te bereiken pensioenen voor verschillende leeftijdsgroepen doorgerekend. **Het CPB en de Pensioenfederatie hebben alleen berekeningen gemaakt voor het nieuwe contract, in vergelijking tot het bestaande ftk-contract.** Op hoofdlijnen geldt dat de verbeterde premieregeling ten opzichte van het huidige ftk-contract soortgelijke effecten zal laten zien, omdat hierbij ook geldt dat er geen sprake is van bufferopbouw waardoor rendementen sneller tot uitkering komen.

Afschaffing individueel bezwaarrecht voor velen aantasting van recht

Bron: Lutjens, Maatman, Heemskerk, TPV 2021/19:

“Afschaffing in verband met het algemeen belang van hervorming van het pensioenstelsel, achten wij – mits goed gemotiveerd – nochtans in overeenstemming te brengen met de eigendomsbescherming.

Zowel de houdbaarheid van het stelsel als macro-prudentiële overwegingen** kunnen een inmenging in of een inbreuk op het eigendomsrecht rechtvaardigen.*

Afschaffing van het individueel bezwaarrecht zal door veel belanghebbenden als een aantasting van hun recht worden aangemerkt. De afschaffing zal naar onze verwachting daarom niet zonder meer bijdragen aan verbetering van het vertrouwen in het pensioenstelsel. Dit zal tot (veel) onrust leiden. Groepen belanghebbenden zullen zich onvoldoende evenwichtig vertegenwoordigd voelen. Gebrek aan vertrouwen gaat onherroepelijk ten koste van het maatschappelijk draagvlak voor het pensioenstelsel, zoals de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel terecht signaleert.”

**het nieuwe pensioenstelsel is beter toegesneden op toegenomen arbeidsmobiliteit, of*

***beter bestand tegen financiële schokken, afscheid van de risicovrije rente die de dekkingsgraad en het beleggingsbeleid domineert*

De AFM wil teleurstellingen bij gepensioneerden voorkomen

Bron: Reactie AFM op internetconsultatie:

“Deelnemers voorbereiden op fluctuerende pensioenuitkeringen

- *... de AFM (red: maakt) zich zorgen over het moment dat alle deelnemers overgaan naar het nieuwe stelsel. Op dat moment zal voor miljoenen gepensioneerden het pensioen jaarlijks gaan fluctueren. De pensioenen in het huidige stelsel zijn in het afgelopen decennium vrijwel niet geïndexeerd. Ondanks de discussies over verlagingen in diezelfde periode zijn de nominale pensioenen nauwelijks gedaald. Alleen bij de variabele pensioenen van deelnemers in een premieregeling hebben zich verlagingen voorgedaan sinds 2016. Dit geldt echter voor een zeer beperkte groep gepensioneerden.*
- *De AFM pleit voor meer gezamenlijk onderzoek door de pensioensector naar de effecten van deze schommelingen in pensioenuitkeringen voor gepensioneerden en hoe zij hierop in het nieuwe pensioenstelsel optimaal kunnen worden voorbereid om te voorkomen dat zij na pensionering met een voorzienbare financiële teleurstelling te maken krijgen. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zou hierin vanwege het gezamenlijke belang een initiërende rol kunnen spelen.”*

Meer risico bij de deelnemer door de wijziging? Expliciete instemming noodzakelijk

- DNB maakt onderscheid tussen '**complexe**' en '**niet-complexe**' waardeoverdrachten.
- Complexe cwo's worden gekenmerkt doordat er meer risico's bij de (gewezen) deelnemer komen te liggen voor wat betreft de reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Bijvoorbeeld als er aanspraken waren opgebouwd in een middelloonregeling en de aanspraken worden nu ondergebracht in een premieovereenkomst op basis van beleggingen.
- Bij complexe cwo is expliciete instemming noodzakelijk van betrokkenen in het belang van zorgvuldigheid voor alle partijen.
- De AFM vindt dat de pensioenuitvoerder én werkgever (eventueel bijgestaan door zijn adviseur) het beste in staat is om deze cruciale rol te vervullen. Naast schriftelijke communicatie kan de werkgever bijvoorbeeld een personeelsbijeenkomst organiseren om zo zijn werknemers te informeren Ook het wijzen van betrokkenen op de optie om bezwaar te maken, is een verantwoordelijkheid van pensioenuitvoerder en de werkgever.

Bron: DNB – Meldingsformulier voorgenomen CWO (verzekeraar, ppi)

AFM – Leidraad informatieverstrekking cwo o.g.v. art. 83 en 84 PW (1-1-2021)

Wijziging van pensioenregeling verlangt onderzoek van alternatieven

- Het is niet goed in te zien waarom de wetgever ervoor zou kiezen het individueel bezwaarrecht te schrappen terwijl DNB en AFM anno 2021 bij complexe waardeoverdrachten waarbij het risico meer bij de individuele deelnemer komt te liggen nadrukkelijk diens instemming vereisen, zowel bij externe als interne collectieve waardeoverdrachten.
- Verwachting is dat de afschaffing van het individueel bezwaarrecht bij invaren tot (veel) maatschappelijke onrust en claims leiden en niet bijdraagt aan verbetering van het vertrouwen in het pensioenstelsel. Belanghebbenden zullen dit voelen als aantasting van hun rechten. Groepen belanghebbenden zullen zich onvoldoende evenwichtig vertegenwoordigd voelen.
- Om draagvlak te creëren moet het voor alle betrokkenen helder zijn welke pensioenaanspraken zij in de oude pensioenregeling hadden en welke pensioenaanspraken zij krijgen in de nieuwe pensioenregeling.
- Aan een wijziging van een pensioenregeling dient een gedegen onderzoek vooraf te gaan, dat alle mogelijke alternatieven omvat zodat sociale partners vrij zijn om de in hun ogen meest optimale oplossing te kiezen overeenkomstig de voor hen geldende contracteervrijheid.

Welke alternatieven zijn er te onderzoeken?

Een gedegen onderzoek omvat alle alternatieven en kijkt naar de meest optimale oplossing voor de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden.

Mogelijkheden:

1. Niet invaren/geen CWO: de opgebouwde DB aanspraken blijven met de toekomstige pensioenopbouw op basis van DC binnen het eigen pensioenfonds onder het FTK-regime.
2. CWO van alle opgebouwde aanspraken én de toekomstige pensioenopbouw aan een andere pensioenuitvoerder (APF, BPF, verzekeraar, PPI, pensioenbewaarder), zonder individueel bezwaarrecht op basis van artikel 84 Pensioenwet (in het kader van liquidatie van het pensioenfonds).
3. Partiële CWO aan een andere pensioenuitvoerder waarbij aan de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden verschillende oplossingen worden geboden mét individueel bezwaarrecht conform artikel 83 Pensioenwet.

Mogelijkheden voor het opgebouwde pensioenen (niet uitputtend)

	Opgebouwd en toekomst blijft in eigen pensioenfonds	APF	BPF	Buy-in	Buy-out	Pensioen-bewaarder
Opzet	Niet invaren, toekomstige opbouw volgens nieuw pensioenregime	Overdracht naar pensioenfonds met mogelijkheid tot ringfencing	Vrijwillige overdracht naar BPF	Geheel of gedeeltelijke herv verzekering (groep / %voorziening)	Inkoop bij verzekeraar +/- gegarandeerde (inhaal) indexatie	Overeenkomst van beheer en bewaring
Route	Geen overdracht	Overdracht o.b.v. art. 83/84PW	Overdracht o.b.v. art. 83/84PW	Geen overdracht	Overdracht o.b.v. art. 83/84PW	Overdracht juridische eigendom
Pro	- Behoud eigenheid en zeggenschap - Huidige fiscale kaders blijven van kracht	- Behoud eigenheid en zeggenschap - Breed palet van (deel)oplossingen FTK, NPC en WVP - Flexibiliteit - Huidige fiscale kaders blijven van kracht	- Schaalgroottevoordelen - Verplichtgestelde BPF'en zullen invaren naar NPC	- Behoud eigenheid en zeggenschap - Maatwerk mogelijk (toeslagverlening) - Alternatief voor de buy-out (of voorloper op) - Huidige fiscale kaders blijven van kracht	- Inkoop nom. aanspraken en (inhaal)indexatie - Vervallen governancelast - MVEV vervalt - Huidige fiscale kaders blijven van kracht	- Behoud zeggenschap en invloed (economische eigendom) - Mogelijkheid tot ringfencing voor een regulier fonds - Huidige fiscale kaders blijven van kracht
Contra	- Governance last - Combinatie DB en DC is complex / duur - MVEV + kostenvoorziening - Geen compensatie dubbele transitie	- Governance last - MVEV + kostenvoorziening - Weerstandsvermogen - Geen compensatie dubbele transitie	- Geen directe zeggenschap - geen WVP - Geen compensatie dubbele transitie	- Governancelast - MVEV + kostenvoorziening - Geen compensatie dubbele transitie	- Kredietrisico - Toekomstig rendement voor verzekeraar - Geen compensatie dubbele transitie	- Governancelast poolingconstructie - Onbekend maakt onbemind - Administratief complex - Geen compensatie dubbele transitie

Onderzoeksvragen

- Welke doelen streeft men na, denk aan:
 - Het bij elkaar houden van het heden en verleden
 - Het bieden van zekerheid aan bepaalde groepen of voor een percentage van de voorziening
 - Het beter aansluiten bij het risicoprofiel van de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden
 - het behoud van het commitment van de werkgever en/of de mogelijkheden van het huidig fiscaal kader te behouden (d.a. bijstortingsverplichting/inhaalindexatie/buffers)
 - De wens om meer ruimte voor individuele invulling te geven of juist het geloof in collectieve keuzes
- In hoeverre wil men zeggenschap behouden?
- Verdiep je in de werking van de diverse (deel)oplossingen
 - Is de oplossing evenwichtig?
 - Is de regeling administratief uitvoerbaar?
 - Welke (transitie)kosten zijn er aan de oplossing verbonden?
- Formuleer de selectiecriteria om te bepalen welke pensioenuitvoerder het beste past (Rfi/Rfp-traject)

Vragenronde & Afsluiting



Geplande activiteiten 2^e helft 2021



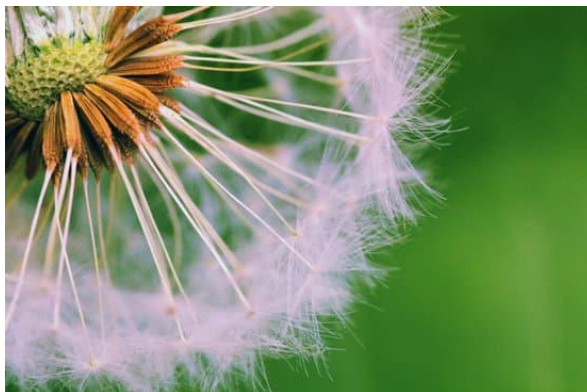
Datum	bijeenkomst en thema	
23-09-2021	welkomstsessie nieuwe leden	
15-10-2021	meerluik WTP: deel 3: Invaren – transitie Technische aspecten	online
03-11-2021	meerluik WTP: Communicatie Vertrouwen van de deelnemer	online
17-11-2021	pensioen in historisch perspectief	
02-12-2021	jubileumcongres: KPS 30 jaar	op locatie

Dank voor jullie aandacht!

- Presentatie wordt gedeeld
- 2 PE-punten worden aangevraagd bij AG
Wel PE maar niet bij AG? Vraag dan verklaring op bij secretariaat KPS!
- We zijn erg benieuwd naar jullie ervaring met dit webinar → evaluatie volgt
- En niet vergeten:
als je trots bent op onze club, draag het uit en nodig eens iemand uit voor nadere kennismaking!



KPS, delen is vermenigvuldigen





Afsluiting

KPS

Postbus 44

3879 CA Hoevelaken

T: 033 257 05 88

info@kps.nl

www.kps.nl



Kring van Pensioenspecialisten



@kringpensioen

