



S&V

PensioenTransparant

Help, mijn pensioencontract loopt af...!

Deel 1

Juli 2016

Inleiding

Werkgevers met een verzekerde Defined Benefit-regeling (garantie middelloon of eindloon), waarvan het pensioencontract met de verzekeraar binnenkort afloopt, kunnen niet rustig achterover zitten. Het verlengen van het pensioencontract wordt zeker geen “abc-tje” met de pensioenverzekeraar.

Door de lage marktrente zijn de prijzen voor verzekerde DB-regelingen enorm gestegen. De premiestijgingen zijn vaak meer dan 50%. Bij ongewijzigde voortzetting van de regeling zal een werkgever in een nieuw pensioencontract geconfronteerd worden met een zeer aanzienlijke lastenstijging. Deze lastenstijging is vaak onvoorzien en bovendien ongewenst omdat budgetneutraliteit voor de werkgever veelal het uitgangspunt is.

Indien budgetneutraliteit het uitgangspunt is en de eenheidsprijs (“prijs per kilo”) van pensioen is gestegen, betekent dit dus dat de pensioenopbouw van de werknemers (aanzienlijk) verlaagd dient te worden. Dit is een aanpassing (versobering) van de pensioenregeling en betekent dan ook dat de werknemers hiermee moeten in stemmen. De pensioenregeling is immers een arbeidsvoorwaardelijk recht dat in principe niet eenzijdig kan worden aangepast door de werkgever.

Werknemersvertegenwoordigers kunnen andere gewenste uitgangspunten hebben. Indien budgetneutraliteit voor de pensioenregeling niet is vastgelegd in de pensioenovereenkomst (vastlegging van arbeidsvoorwaarde pensioen tussen werkgever en werknemer) of in het pensioenreglement dient eerst overeenstemming verkregen te worden over het toekomstige pensioenbudget. Werkgevers en werknemers staan dan ook voor de uitdaging om met het beschikbare budget een zo goed mogelijke pensioenopbouw te realiseren die naar verwachting het meest optimale pensioenresultaat oplevert voor de werknemers. Wij krijgen dan ook vaak van werkgevers en werknemers de vraag: “Help, mijn pensioencontract loopt af! Wat moeten we nu....?”

Deze PensioenTransparant tracht op een relatief eenvoudige wijze een leidraad te bieden voor ondernemingen waarvan het contract van een verzekerde DB-regeling afloopt. Welke consequenties brengt het aflopen van het pensioencontract met zich mee?

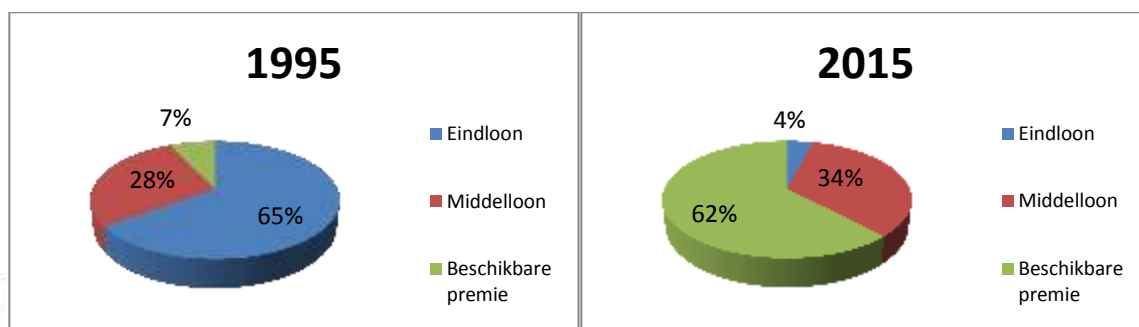
Verder geven wij inzicht in de mogelijke alternatieven voor een verzekerde DB-regeling.

De pensioenmarkt

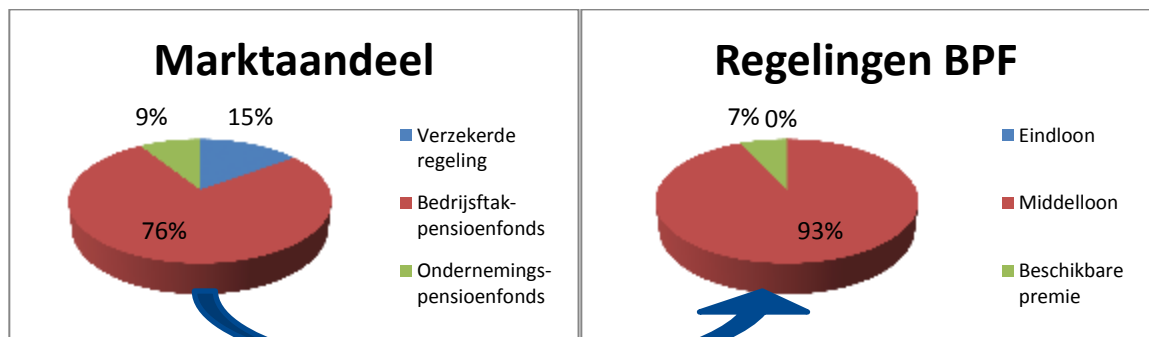
Voordat wij dieper ingaan op de consequenties van het aflopen van het pensioencontract, schetsten wij eerst de huidige Nederlandse pensioenmarkt en geven wij aan wie de stakeholders zijn bij een verzekerde DB-regeling.

De meest gangbare pensioenregelingen in Nederland zijn middelloonregelingen (DB) en beschikbare premieregelingen (Defined Contribution = DC). Door de gewijzigde fiscale wetgeving vanaf 1 januari 2015 gaan de meeste DB-regelingen momenteel uit van een opbouwpercentage van 1,875% van de pensioengrondslag. De meeste DC-regelingen hebben momenteel een premiestaffel die eveneens gebaseerd is op dit opbouwpercentage. De opbouw van pensioen gaat, ongeacht type regeling, in nagenoeg alle gevallen uit van eenzelfde hoogte van pensioenopbouw. Het maakt echter voor de vaststelling van de premie en voor de verwachte pensioenaanspraak wel uit op welke wijze uitvoering wordt gegeven aan de regeling.

Door de stijging van de premie voor verzekerde DB-regelingen (oorzaak: (met name) de daling van de marktrente en toegenomen levensverwachting) heeft er de afgelopen 10 jaar een verschuiving binnen de verzekeringsmarkt plaatsgevonden. Het aandeel van verzekerde DB-regelingen (eindloos/middelloos) neemt af en het aandeel DC-regelingen (beschikbare premie) neemt toe (zie onderstaande diagram).



Echter, dit moet wel in perspectief worden gezien. De verzekeringsmarkt voert namelijk maar een klein deel van het aantal pensioenregeling in Nederland uit. Het overgrote deel van de werknemers neemt deel aan een regeling die wordt uitgevoerd door een bedrijfstakpensioenfonds. Bij bedrijfstakpensioenfondsen zijn middelloonregeling nog steeds in de meerderheid (zie de taartdiagrammen op de volgende pagina). Dit zijn echter geen verzekerde (garantie) middelloonregelingen.



Bij een verzekerde DB-regeling zijn er verschillende stakeholders die op enige wijze betrokken zijn bij de pensioenregeling. In onderstaand overzicht zijn de verschillende stakeholders weergegeven.



Leidraad bij aflopend pensioencontract

Hieronder geven wij een leidraad voor de te nemen stappen indien u geconfronteerd wordt met een aflopend pensioencontract. Iedere stap wordt in deze PensioenTransparant nader toegelicht.

1. Analyse huidige situatie

- Wat zijn de beëindigingsvoorwaarden van de huidige overeenkomst?
- Wat zijn de consequenties bij voortzetting van de huidige situatie?

2. Inventarisatie fase

- Formeren pensioenwerkgroep
- Vaststellen uitgangspunten werkgever en werknemer
- Aandachtspunten: beperkingen pensioenuitvoering, boekhoudkundige verplichting (GAAP), indexatie opgebouwde pensioenaanspraken, arbeidsongeschikten en langdurig zieken

3. Onderzoeks fase

- Wat zijn alternatieven voor de huidige situatie (verzekerde DB-regeling)?
- Onderzoek mogelijk alternatieven (premiebetaling en aanspraken)
- Keuze nieuwe pensioensituatie die (het meest) aansluit bij de uitgangspunten

4. Implementatie

- Instemming wijziging pensioensituatie
- Implementatie nieuwe pensioensituatie (afspraken met pensioenuitvoerder en selectie van de uitvoerder)

1. Analyse huidige situatie

Voor uitvoering van een DB-regeling bij een pensioenverzekeraar heeft de werkgever een pensioencontract voor een bepaalde contractsduur afgesloten. Pensioencontracten die in het verleden zijn afgesloten zijn nog gebaseerd op gunstige voorwaarden voor de premiestelling ten opzichte van de huidige marktsituatie: hoge rekenrente (3 of 4%), levensverwachting o.b.v. verouderde statistieken en lage garantiepremies. Deze voorwaarden worden door de verzekeraar gegarandeerd gedurende de overeengekomen contractperiode. Echter, na de contractperiode wordt bij voortzetting van de regeling de werkgever geconfronteerd met nieuwe contractcondities van de verzekeraar. Op dit moment zijn de marktomstandigheden erg ongunstig: lage rekenrente, toegenomen levensverwachting en dure garantieprijzen. Verder bieden pensioenverzekeraars (vrijwel) geen DB-contracten meer aan met winstdeling, waardoor er geen indexatiepotentieel meer aanwezig is. Eén en ander heeft tot gevolg dat de premiebetaling bij voortzetting van de regeling significant zal toenemen, waarbij een premiestijging van meer dan 50% verwacht kan worden.

Met de huidige marktomstandigheden is dit voor de meeste werkgevers niet langer meer een houdbare situatie. Werkgevers zijn anders ook tegen een pensioenregeling gaan aankijken. Waar voorheen de te behalen pensioenaanspraak voorop stond wordt nu door de werkgever vooral gekeken naar beheersbare/voorspelbare pensioenlasten. Werkgevers zijn om die reden veelal op zoek naar alternatieven voor verzekerde DB-regelingen waarbij de risico's van de regeling niet meer eenzijdig bij de werkgever liggen. Wijziging van de pensioenregeling kan in principe niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd, werknemersvertegenwoordigers dienen hiermee in te stemmen.

Bij einde van de overeenkomst van de verzekerde DB-regeling heeft de werkgever drie mogelijkheden:

Mogelijkheden einde overeenkomst

Verlengen:

- Voortzetting overeenkomst
- Tegen nieuwe tariefcondities

Premievrijmaken:

- Opgebouwd pensioen blijft premievrij achter
- Toekomstige opbouw bij andere pensioenuitvoerder
- Met voortzetting winstdeling (doorbetaling kosten)
- Zonder voortzetting winstdeling (geen doorbetaling kosten)

Collectieve waardeoverdracht:

- Opgebouwd pensioen overdragen naar nieuwe pensioenuitvoerder
- Overdrachtswaarde o.b.v. waardering ingelegde premie

Zoals eerder aangegeven zal bij verlenging van de overeenkomst de eenheidsprijs voor pensioen aanzienlijk toenemen, wat vaak een ongewenste situatie is. Bij collectieve waardeoverdracht dienen de opgebouwde aanspraken één op één te worden overgedragen naar een andere pensioenuitvoerder. De nieuwe uitvoerder neemt de aanspraken over tegen de huidige (ongunstige) marktcondities (huidige marktrente en levensverwachting), terwijl de overdrachtswaarde in de “oude” pensioenovereenkomst gebaseerd wordt op de waarde van de betaalde premies (tegen 3 of 4% rekenrente). Met als gevolg dat het verschil tussen inkoopwaarde en overdrachtswaarde dient te worden bijbetaald door de werkgever. Alle aanspraken bij één (nieuwe) pensioenuitvoerder zou administratief gezien het meest pragmatische zijn, maar is dus momenteel een zeer onaantrekkelijke financiële optie.

De enige reële optie die dan overblijft, is premievrijmaking van de “oude” pensioenovereenkomst en de nieuwe pensioenopbouw voortzetten bij een alternatieve pensioenuitvoerder.

2. Inventarisatiefase

2.1 Pensioenwerkgroep

Aangezien werknemersvertegenwoordigers dienen in te stemmen met een wijziging van de pensioensituatie is het belangrijk om hen in een zo vroeg mogelijk stadium bij het wijzigingsproces te betrekken. Met het formeren van een pensioenwerkgroep bestaande uit een afvaardiging van werkgever, werknemersvertegenwoordigers en eventueel (vereniging) gepensioneerden kan hieraan worden voldaan. De pensioenwerkgroep onderzoekt de mogelijke alternatieven en rapporteert/brengt advies uit aan haar achterbannen. Op deze wijze zijn de werknemersvertegenwoordigers betrokken bij het hele proces en is er geen sprake van achterstand in informatie ten opzichte van de werkgever. Dit bevordert het (besluitvormings)proces.

2.2 Uitgangspunten

Voordat op zoek wordt gegaan naar alternatieven voor de verzekerde DB-regeling dienen eerst de uitgangspunten geformuleerd te worden waaraan een gewijzigde pensioensituatie dient te voldoen. Zowel de werkgever als werknemersvertegenwoordigers dienen hun uitgangspunten kenbaar te maken.

Mogelijke uitgangspunten hierbij zijn:

- Hoogte pensioenbudget.
- Verdeling pensioenbudget werkgever en werknemers.
- Ambitieniveau pensioenaanspraken.
- Risicobereidheid werkgever premiebetaling.
- Risicobereidheid verwachte pensioenaanspraken.
- Etc.

De uitgangspunten van werkgever en werknemers voor een nieuwe pensioensituatie kunnen tegenstrijdig zijn. Het is dan ook van belang om in een zo vroeg mogelijk stadium dergelijke knelpunten weg te nemen, zodat tot een gezamenlijke set van uitgangspunten kan worden gekomen.

2.3 Aandachtspunten

2.3.1 Beperkingen mogelijkheden

Onderzoek naar een eventuele verplichtstelling van een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) en/of bedrijfstakpensioenfonds (hierna: BPF) is essentieel in het bepalen van de keuzevrijheid van de pensioenregeling en de uitvoering hiervan. Daarom is onderzoek hiernaar een belangrijk onderdeel van de inventarisatiefase.

Het kan zijn dat een werkgever valt onder een cao waarin bepalingen zijn opgenomen over het onderwerp pensioen. Daarnaast kan een werkgever verplicht zijn om zich aan te sluiten bij een BPF. In dat geval moet worden voldaan aan de overeengekomen pensioenregeling (bij een cao) of dient toegetreden te worden tot een BPF.

Als blijkt dat de werkgever in het verleden al had moeten toetreden tot een BPF, dan kan de verplichtstelling zelfs met terugwerkende kracht gelden. In dat geval kan het betreffende fonds de verschuldigde premie (met terugwerkende kracht) alsnog opeisen.

Ook kan het zijn dat de werkgever is aangesloten bij een werkgeversvereniging. De voorwaarden of reglement van een werkgeversvereniging kunnen leiden tot een verplichtstelling. Het is dan ook van belang om dit in een vroeg stadium van het wijzigingsproces te onderzoeken. Indien in het verleden vrijstelling is verleend van de verplichtstelling tot aansluiting bij een BPF, dient na te worden gegaan of een wijziging van de pensioensituatie invloed heeft op deze vrijstelling.

In het vervolg van deze PensioenTransparant wordt ervan uitgegaan dat de werkgever niet wordt beperkt in zijn mogelijkheden door een bepaalde (pensioen)verplichtstelling.

2.3.2 Boekhoudkundige pensioenverplichting (GAAP)

Als een werkgever een beursnotering heeft op één van de financiële markten in de wereld dient de pensioenregeling voor de balans en Winst & Verliesrekening (W&V rekening) gewaardeerd te worden tegen de geldende boekhoudkundige regels (GAAP). Een wijziging van de pensioensituatie heeft een effect op de boekhoudkundige verplichting. De boekhoudkundige verplichtingen kunnen andere effecten vertonen dan de lokale ("cash-out") verplichtingen. Het effect van de regelingswijziging kunnen voor de lokale kosten positief zijn, maar juist nadelig uitpakken voor de verplichting in de balans en pensioenlast in de W&V-rekening. Deze impact dient dan ook zo snel mogelijk inzichtelijk te worden gemaakt. Het is ook aan te raden om de accountant hierbij te betrekken.

2.3.3. Indexatie opgebouwde pensioenaanspraken

De opgebouwde pensioenaanspraken van de deelnemers worden vaak voorwaardelijk geïndexeerd op basis van de beschikbare winstdeling uit het pensioencontract van de verzekerde DB-regeling. Bij einde van het pensioencontract wordt vaak de winstdeling beëindigd of in een nieuw pensioencontract niet meer aangeboden door de pensioenverzekeraar. Op dat moment zijn er dus geen middelen (meer) beschikbaar voor de indexatieverlening en kan het ambitieniveau niet meer nagekomen worden. Hiervoor dient dan een oplossing te worden gezocht.

2.3.4 Arbeidsongeschikten en langdurig zieken

Bij een wijziging van de pensioensituatie is het mogelijk dat voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en langdurig zieke werknemers beperkingen en/of uitsluitingen gelden in een nieuwe situatie. Het is dan ook belangrijk om deze werknemers in beeld te hebben en na te gaan op welke wijze deze werknemers door de uitvoerder worden opgenomen in de regeling. Indien nodig kunnen eventuele maatregelen getroffen worden zodat deze werknemers niet tussen "wal en schip" vallen.

3. Onderzoeksfase

3.1 Alternatieven verzekerde DB-regeling

Voor een verzekerde DB-regeling bestaan de volgende alternatieven (zowel qua uitvoeringsmogelijkheden als qua regeling):

- Bedrijfstakpensioenfonds, BPF (vrijwillige aansluiting).
- Algemeen Pensioen Fonds, APF.
- IORP, "België route".
- Beschikbare premiereregeling.

Het oprichten van een eigen ondernemingspensioenfonds behoort ook tot de uitvoeringsmogelijkheden. Aangezien het aantal ondernemingspensioenfondsen de afgelopen jaren sterk is afgenomen (o.a. door toenemende regelgeving) zien wij dit niet als een reëel alternatief voor een verzekerde DB-regeling en gaan wij hier dan ook niet verder op in.

Bedrijfstakpensioenfonds

Een bedrijfstakpensioenfonds voert (meestal) één uniforme verplichte pensioenregeling (middelloon) uit voor alle werkgevers en werknemers in een bepaalde bedrijfstak. De regeling wordt in het algemeen gefinancierd tegen een uniforme doorsneepremie. In overleg tussen sociale partners wordt de pensioenpremie en pensioenregeling vastgesteld. Een afzonderlijke werkgever heeft dus geen/nauwelijks invloed op het pensioenbeleid. Bij een BPF worden de risico's van een pensioenregeling collectief door de deelnemers gedeeld. Er wordt door het BPF geen garantie gegeven op een bepaalde hoogte van de pensioenuitkering. Afhankelijk van de dekkingsgraad van het BPF kan de uitkering geïndexeerd of gekort worden. Naast verplichte aansluiting zou een werkgever onder bepaalde voorwaarden mogelijk vrijwillig aan kunnen sluiten bij een BPF. Het bestuur van het BPF bepaalt of een werkgever kan aansluiten en stelt de voorwaarden hiervoor vast (bijvoorbeeld entreekoopsom, volgen van de loontrend in de bedrijfstak etc.). Vrijwillige aansluiting is dus niet altijd mogelijk en de gestelde voorwaarden kunnen voor een werkgever onwenselijk zijn.

Algemeen Pensioenfonds

Een Algemeen Pensioenfonds is een pensioenfonds dat een financieel gescheiden uitvoering van pensioenregelingen van meerdere werkgevers mogelijk maakt (ongeacht bedrijfstak). Voor de werkgever wordt de betaalde premie belegd in een gezamenlijke kring waarbij voor alle werkgevers eenzelfde beleggingsbeleid en indexatieambitie van toepassing is. Afhankelijk van de dekkingsgraad worden pensioenen verhoogd of eventueel gekort. Het is ook mogelijk om als werkgever een eigen kring te hebben, dit is vooral interessant voor een werkgever met een eigen pensioenfonds dat gaat liquideren of werkgevers met heel veel werknemers. In het geval van een gezamenlijke kring worden alle risico's van een pensioenfonds gedeeld tussen de aangesloten werkgevers en werknemers. Bij tekorten dient er te worden bijgestort of de aanspraken worden gekort. Net als bij een pensioenverzekeraar gaat een individuele werkgever een overeenkomst aan voor uitvoering van de pensioenregeling. De werkgever is in zekere mate vrij om zijn eigen pensioenregeling te bepalen, zolang deze maar uitvoerbaar is voor het APF. Omdat meerdere werkgevers zich kunnen aansluiten bij een APF kan er geprofiteerd worden van de schaalvoordelen.

De premiebetaling bij een APF hoeft niet altijd direct afhankelijk te zijn van de markttrente, waardoor een werkgever hier mogelijk niet direct wordt geconfronteerd met de huidige (slechte) marktomstandigheden. In vergelijking met een pensioenverzekeraar geeft een APF geen garantie op het opgebouwde pensioen en is de pensioenuitkering afhankelijk van de dekkingsgraad. Pensioenen kunnen dus overeenkomstig een BPF geïndexeerd of gekort worden afhankelijk van de dekkingsgraad. De risico's van de pensioenregeling worden collectief gedeeld door alle deelnemers van het APF. De meest APF-en verlangen bij deelname wel een bepaald (minimum) premievolume.

IORP "België route"

Een IORP is een in Europa grensoverschrijdende pensioenuitvoerder en kan pensioenregelingen uitvoeren uit meerdere landen van verschillende werkgevers. De meest bekende IORP is de Belgische vorm hiervan, de "België route".

In geval van de "België route" wordt het pensioenvermogen ondergebracht in België. De uitvoering is vergelijkbaar met die van een APF in Nederland. Het grote verschil is dat voor de vaststelling van de premie en de aan te houden pensioenverplichting het financieel toezicht van toepassing is van het land van vestiging van de IORP (België). De Nederlandse fiscale en arbeidsrechtelijke voorwaarden blijven wel van toepassing. Het Belgische toezicht gaat uit van "principle based"-principe in plaats van "rule based"-principe zoals in Nederland het geval is. Hierdoor kan in België (naar "eigen inzicht") voor de premiestelling uitgegaan worden van een hogere rekenrente dan onder de Nederlandse voorwaarden. Dit leidt tot een lagere premiebetaling dan in de Nederlandse situatie. Echter, bij eventuele tekorten dient de werkgever garant te staan om bij te storten. In het geval van de "België route" is het mogelijk om in een gezamenlijke kring de pensioenregeling af te scheiden van de andere aangesloten werkgevers, waardoor goede en slechte levensrisico's niet worden gedeeld. De beleggingsrisico's van de pensioenregeling worden collectief gedeeld door de deelnemers van het fonds. Ook in dit geval zal de uitvoerder een bepaald premievolume verlangen.

Beschikbare premieregeling

Een beschikbare premieregeling kan bij verschillende uitvoerders worden ondergebracht. Het grote verschil tussen de verschillende uitvoerders is het vermogensbeheer en de aangeboden beleggingsmogelijkheden.

In een beschikbare premieregeling wordt er een vaste leeftijdsafhankelijke premie beschikbaar gesteld aan een werknemer om voor pensioen te sparen. Met het uiteindelijke gespaarde kapitaal dient de werknemer dan zijn pensioenuitkering te financieren. Naast deze beschikbare premie worden door de werkgever separaat de kosten en premies voor risicoverzekeringen betaald. De premies voor de risicoverzekeringen zijn afhankelijk van marktcondities. Omdat deze risicopremies maar een klein onderdeel van de totale premiebetaling vormen, zullen de marktomstandigheden op de totale premiebetaling weinig effect hebben. De marktcondities hebben immers geen effect op de beschikbaar gestelde premie, deze staat vast (leeftijdsafhankelijke premiestaffel).

De premielast in een beschikbare premieregeling is dus zeer goed beheersbaar en voorspelbaar. De risico's (zowel positief als negatief) van deze pensioenregeling liggen nagenoeg volledig bij de individuele deelnemer.

In onderstaande tabel zijn de plussen en minnen opgenomen van de verschillende alternatieven en de verzekerde DB-regeling.

Uitvoerder	+	-
Verzekeraar	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouw garantiepensioen • Ontzorging • Eenvoudige communicatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Premie afhankelijk marktcondities • Hoge (garantie) kosten • Geen indexatiepotentieel
BPF	<ul style="list-style-type: none"> • Vaste doorsneepremie • Indexatiepotentieel • Ontzorging • Collectieve deling beleggingsrisico's 	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheid korten van pensioen • Geen zeggenschap regeling • Voorwaarden vrijwillige toetreding
APF	<ul style="list-style-type: none"> • Schaalvoordelen • Indexatiepotentieel • Collectieve deling goede levensrisico's • Collectieve deling beleggingsrisico's 	<ul style="list-style-type: none"> • Minder prudente waardering • Mogelijkheid korten van pensioen • Collectieve deling slechte levensrisico's
IORP	<ul style="list-style-type: none"> • Schaalvoordelen • Indexatiepotentieel • Premie naar eigen inzicht 	<ul style="list-style-type: none"> • Premie afhankelijk marktcondities • Bijbetalingsverplichting • Onder politiek vergrootglas
Beschikbare premie	<ul style="list-style-type: none"> • Vaste leeftijdsafhankelijke premie • Relatief lage kosten • Beleggingen individueel afgestemd (life cycle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Risico's voor deelnemer • Moeilijkere communicatie • Geen buffervorming

3.2 Onderzoek alternatieven

Voor een wijziging van de pensioensituatie zijn er dus verschillende alternatieven. Zoals eerder aangegeven gaan door wijzigingen in de fiscale wetgeving de pensioenregelingen veelal uit van een 1,875% middelloonregeling of zijn ze hiervan afgeleid in geval van beschikbare premieregeling. In beginsel wordt er dus in alle gevallen uitgegaan van een gelijke pensioenopbouw. Maar dit houdt niet in dat ook in alle gevallen de verwachte te behalen pensioenaanspraak gelijk zal zijn. Dit is afhankelijk van de manier waarop de premie wordt vastgesteld en op welke wijze de premie wordt belegd. In het overzicht op de volgende pagina wordt voor de verschillende uitvoeringsvormen het verschil in vaststelling van de premie (inclusief volatiliteit), het beleggingsbeleid en de invloed hiervan op de verwachte pensioenuitkering weergegeven.

Uitvoerder	Verzekeraar	BPF	APF	IORP, "België route"	Beschikbare premie
Premie	Vastgesteld op basis van overeengekomen vaste rekenrente plus garantie-opslagen en kosten	Vaste doorsnee-premie waarvan hoogte bepaald door bestuur BPF	O.b.v. actuele marktrente, eventueel met middeling	Premie o.b.v. Belgisch toezichtkader (o.a. verwacht rendement en garantstelling werkgever)	Vaste leeftijds-afhankelijke premie
Volatiliteit premie	Ja. Na einde contract afhankelijk van de dan geldende marktcondities	Nee. In principe staat de premie vast of bestuur moet anders besluiten	Beperkt, premie mag op basis van verwacht rendement worden vastgesteld	Beperkt. Indien verwacht rendement wijzigt	Nee. Premie staat vast
Beleggings beleid	Geen winstdeling "risicovrij"	Gemiddeld 50% zakelijke waarden en 50% vastrentende waarden	Afhankelijk van gekozen kring, met nadruk op zekerheid	Afhankelijk van gekozen kring	Individueel beleggen in life cycles
Pensioen-uitkering	Gegarandeerd zonder indexatie	Afhankelijk van dekkingsgraad, kans op indexatie maar ook op korten	Afhankelijk van dekkingsgraad, kans op indexatie maar ook op korten	Afhankelijk van dekkingsgraad, kans op indexatie maar ook op korten	Afhankelijk van behaald rendement en rentestand

Verder zal de ingelegde premie bij de verschillende alternatieven niet volledig aangewend worden voor de pensioenopbouw. Zo zal bij een BPF, APF en IORP een deel van de premie ingezet worden voor kosten en solvabiliteitsopslag. Bij een verzekeraar wordt een (groot) deel van de premie ingezet voor garantiepremies. In het geval van een beschikbare premie wordt de premie nagenoeg volledig ingezet voor de pensioenopbouw. De wijze waarop de premie wordt ingezet leidt dus naast het verschil in premiebeleid en beleggingsbeleid ook tot verschillen in het uiteindelijk te verwachten pensioen bij de verschillende uitvoeringsvormen.

In deel 2 van deze PensioenTransparant (na de zomervakantie) zullen wij op basis van een aantal economische scenario's laten zien wat het effect is van het premiebeleid en beleggingsbeleid op de verwachte pensioenaanspraken voor de verschillende uitvoeringsvormen. Dan zullen wij ook de mate van risicospreiding aangeven die de verschillende uitvoeringsvormen met zich meebrengen.

4. Implementatie

4.1 Instemming wijzig pensioensituatie

Voor wijzig van de pensioensituatie dient instemming te worden verkregen van de werknemers(vertegenwoordiging). Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen twee situaties.

Pensioenregeling onderdeel cao	Pensioenregeling <u>geen</u> onderdeel cao
<ul style="list-style-type: none">• De vakorganisaties betrekken bij wijziging van de pensioensituatie• De vakorganisatie dienen in te stemmen• Instemming individuele deelnemers is niet van toepassing• De wijziging wordt vastgelegd in de cao	<ul style="list-style-type: none">• De ondernemingsraad is betrokken bij wijziging van de pensioensituatie• De ondernemingsraad dient in te stemmen• Ook de individuele werknemers dienen in te stemmen• Dit is mogelijk via de “negatieve” optie: je stemt in of je moet binnen afzienbare tijd bezwaar maken• Bij gebruikmaking van de “negatieve” optie dient op een zorgvuldige manier gecommuniceerd te worden en dienen de consequenties van de wijziging te worden toegelicht• De wijziging wordt vastgelegd in de arbeidsvoorwaarden (pensioenovereenkomst) van de werknemer

Eenzijdig wijzigen van de pensioensituatie door de werkgever is in principe niet mogelijk. Dit is volgens de Pensioenwet alleen mogelijk indien dit schriftelijk is opgenomen in de pensioenovereenkomst en er verder sprake is van een zodanig zwaarwegend belang van de werkgever dat het belang van de werknemer, dat door wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Een voorbeeld van een zwaarwegend belang is een dreigend faillissement.

In veel gevallen zal er geen sprake zijn van een zwaarwegend belang en is er dus nagenoeg altijd instemming nodig van de werknemers(vertegenwoordigers).

4.2 Implementatie

Indien overeenstemming is verkregen over een nieuwe pensioensituatie kan de juridische vastlegging en implementatie van de administratie van start gaan. De wijziging dient te worden vastgelegd in de pensioenovereenkomst, pensioenreglement en startbrief. Met de uitvoerder dienen de afspraken te worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst. De juridische documenten dienen goed te worden gecontroleerd op de juiste vastlegging van de gemaakte afspraken (gedurende het onderhandelingsproces). De nieuwe pensioenregeling zal in de administratie van de pensioenuitvoerder moeten worden opgenomen. Om het implementatieproces zo goed mogelijk te laten verlopen, kan een implementatieplan worden opgesteld, zodat alle partijen weten wat er van elkaar verwacht wordt. De implementatie afspraken kunnen ook worden vastgelegd in een SLA met eventuele boetebepalingen voor het geval dat de afspraken niet worden nagekomen.

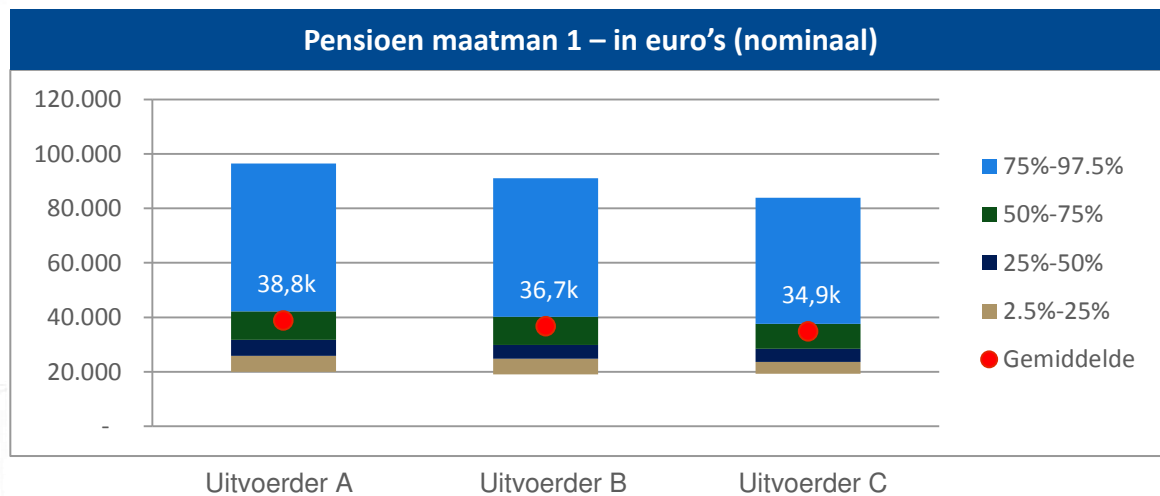
Tot slot

Om een weloverwogen beslissing te nemen voor wijziging van de pensioensituatie dient voor het hele traject voldoende tijd te worden uitgetrokken. Het is een complex traject waarbij verschillende stakeholders betrokken zijn. Doorlooptijden van langer dan een half jaar zijn geen uitzondering. Begin dus zo vroeg mogelijk met het inventariseren van de uitgangspunten/mogelijkheden en betrek zo snel mogelijk alle stakeholders bij het proces. Zorg dat u tijdig uw voorbereidingen hiervoor treft zodat u voldoende tijd heeft.

Help, mijn pensioencontract loopt af...! Deel 2

In het volgende deel van de PensioenTransparant "Help mijn pensioencontract loopt af...! Deel 2" wordt nader ingegaan op de premies en verwachte pensioenaanspraken in verschillende uitvoeringsvormen. Aan de hand van stochastische modellering gaan wij na wat het verwachte pensioenresultaat is bij de verschillende uitvoeringsvormen en welke mate van spreiding hierbij van toepassing is. Ook geven wij een plan van aanpak voor de selectie van een pensioenuitvoerder indien eenmaal gekozen is voor een bepaalde uitvoeringsvorm.

Onderstaand een sneak preview van de resultaten van onze stochastische modellering. De grafiek laat op basis van een bepaalde maatmanberekening het verschil zien in de verwachte pensioenuitkering bij drie verschillende pensioenuitvoerders (life cycles) en de hierbij behorende mate van (risico)spreiding.





Sprenkels & Verschuren

De dienstverlening van Sprenkels & Verschuren is erop gericht om onze klanten te helpen “in control te komen” en bovenal te blijven. Complexe vraagstukken op het terrein van pensioen, verzekeren en financieel risicomanagement terugbrengen tot haar essentie om vervolgens samen met u de verschillende oplossingsrichtingen verder uit te werken. Daar ligt onze uitdaging waarbij wij, indien gewenst, ook de daadwerkelijke implementatie van de oplossing ter hand kunnen nemen. Begrijpelijk maken waar het echt over gaat en het vervolgens beheersbaar maken is daarbij de kern.

Voor meer informatie zie www.sprenkelsenverschuren.nl