




S&V Reflector

Het beslismodel: Een uitlegbare keuze voor een nominaal of reëel contract

Welk contract past bij uw pensioenambitie?

Juli 2013



Sprenkels & Verschuren wil met dit document een praktische handreiking geven voor de keuze van een nieuw pensioencontract. De details van het Nieuwe Financieel Toetsingskader zetten wij hierbij bewust even aan de kant. Dit document dient om de geesten te scherpen en te helpen bij het maken van keuzes en de voorbereiding daarvan.

Inhoud

1. Inleiding
2. Het beslismodel – de keuze tussen een nominaal en reëel contract
3. Stap 1 – Begrip werking nieuw nominaal en reëel contract
4. Stap 2 – Het formuleren van beoordelingscriteria
5. Stap 3 – Welk contract past het beste bij de beoordelingscriteria?
6. Stap 4 – Uitwerking van de gekozen oplossingsrichting
7. Tot slot

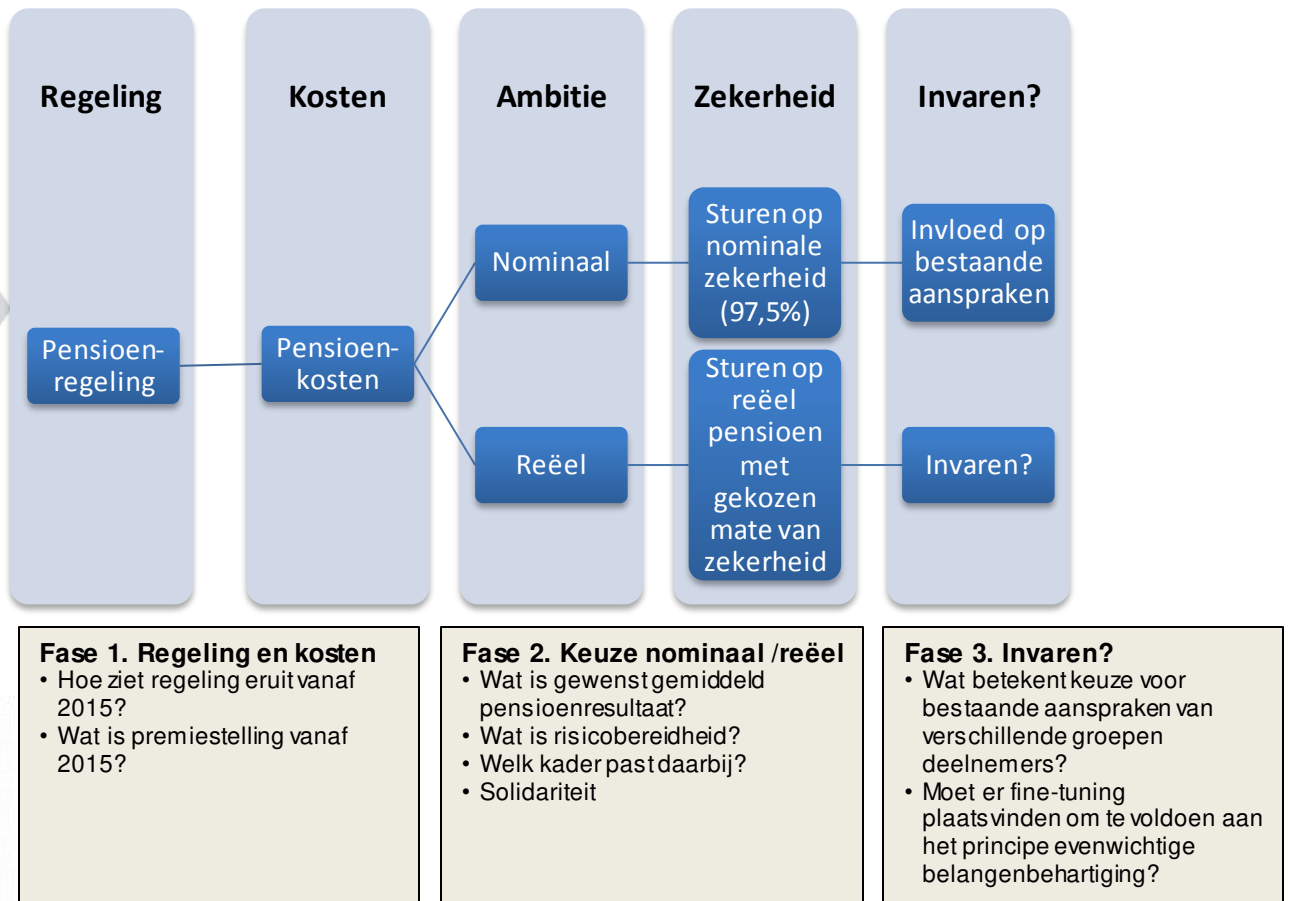
Bijlage 1. Hoofdlijnennotitie versus consultatiedocument

Bijlage 2. Nieuw nominaal contract en reëel contract

Inleiding

In september 2012 maakten wij een eerste Reflector over het nieuwe FTK: “Nieuwe FTK kaders: en nu? – Praktische aanpak van een complexe discussie”. Daarin riepen wij een ieder op om niet af te wachten totdat het nieuwe FTK door de wetgever op schrift is gesteld en hebben wij een stappenplan gepresenteerd om te komen tot een nieuw pensioencontract:

Figuur 1. Stappenplan nieuw pensioencontract



Het is inmiddels meer dan een jaar geleden dat de Hoofdlijnennotitie Nieuw Financieel Toetsingskader (nieuw FTK) is verschenen. In het afgelopen jaar zijn door diverse partijen sessies gehouden over de verschillen tussen het nieuwe nominaal kader en het reële kader en er zijn diverse publicaties verschenen, waarin wordt ingegaan op de verschillen.

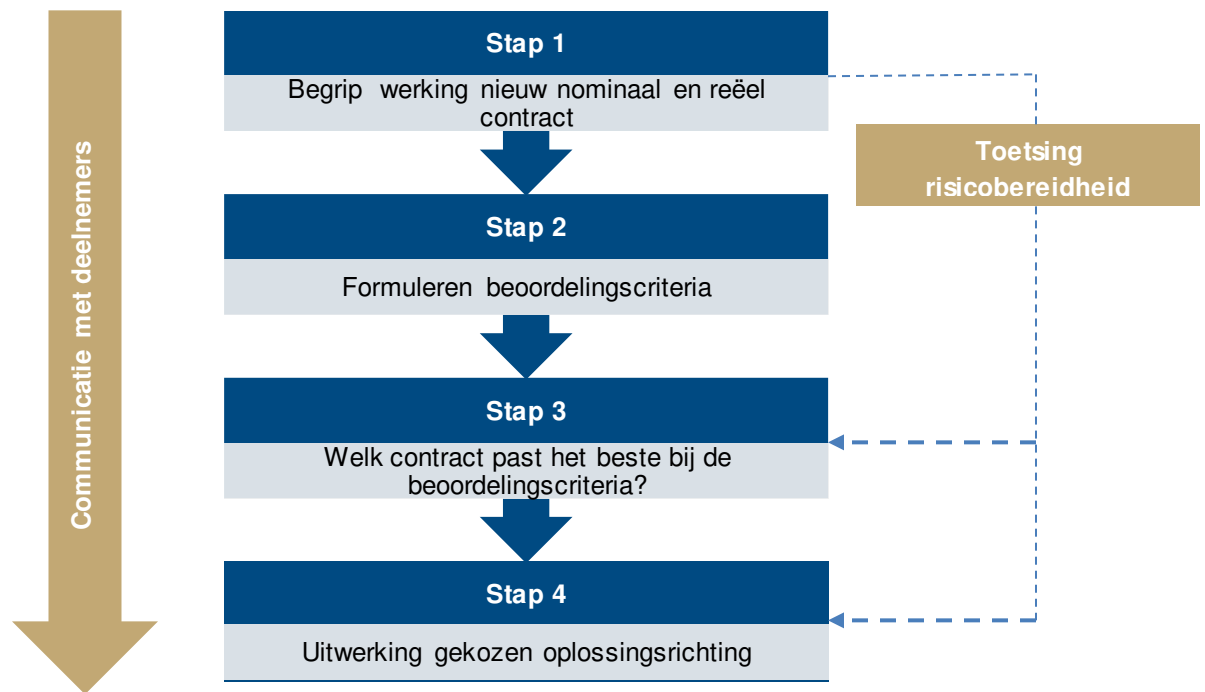
Het consultatiedocument voorontwerp wet herziening FTK is inmiddels gepubliceerd. Het nieuwe FTK dat wordt omschreven in dit consultatiedocument lijkt in veel opzichten op het nieuwe FTK dat is omschreven in de Hoofdlijnennotitie vorig jaar. Er zijn echter een aantal verschillen. In bijlage 1 worden de belangrijkste verschillen tussen de Hoofdlijnennotitie en het consultatiedocument weergegeven.

Het beslismodel – de keuze tussen een nominaal en reëel contract

Vóór 1 januari 2015 moet een keuze gemaakt worden tussen een nominaal en reëel contract. De keuze tussen een nominaal en reëel contract is echter geen doel op zich. De vraag is feitelijk: welk contract past het beste bij de pensioenambitie en risicobereidheid van u en van uw achterban?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, gebruiken wij het onderstaande beslismodel:

Figuur 2. Beslismodel keuze tussen een nominaal en reëel contract



In deze Reflector worden de stappen van het beslismodel nader toegelicht.

De werking van beide contracten op basis van de Hoofdlijnennotitie en het consultatiedocument is bij veel beslissers inmiddels (wellicht) op hoofdlijnen bekend. Het formuleren van beoordelingscriteria zien wij als een belangrijke vervolgstap. Hiervoor hoeven de exacte wetgeving en parameters van het nieuwe pensioencontract nog niet volledig bekend te zijn. Stap 2 draait om het formuleren van uitgangspunten, waaraan het nieuwe pensioencontract moet voldoen. De risicobereidheid van (gewezen) deelnemers dient hierbij te worden meegewogen.

Om de risicobereidheid van (gewezen) deelnemers te kunnen meewegen in de diverse stappen van het beslismodel, is het noodzakelijk om dit in een vroegtijdig stadium te toetsen. Dan kan immers gedurende het proces op een zo goed mogelijke manier rekening gehouden worden met de uitkomsten van dit onderzoek en kan in de communicatie met deelnemers gedurende de

periode tot het in werking treden van het nieuwe pensioencontract en in de periode daarna hierop worden ingespeeld.

Om misverstanden te voorkomen: een risicobereidheid-onderzoek onder de (gewezen) deelnemers geeft niet direct een antwoord op de vraag of gekozen zou moeten worden voor een nominaal of een reëel pensioencontract. Een risicobereidheid-onderzoek geeft een beeld van de wijze waarop (gewezen) deelnemers tegen hun pensioen aankijken en van de mate waarin fluctuaties in pensioenuitkomsten zullen worden geaccepteerd door (gewezen) deelnemers. Dit is belangrijke input, wanneer wordt overwogen een groter deel van de risico's bij de (gewezen) deelnemers neer te leggen. Bovendien kan het helpen bij de communicatie over (toekomstig) pensioen.

Na het exact bekend worden van de wetgeving en parameters kan vervolgens in stap 3 worden bekeken welk contract, met bijbehorend beleidskader, het beste aansluit bij de geformuleerde beoordelingscriteria. Bij de invulling van het beleidskader dient rekening gehouden te worden met de risicobereidheid van de deelnemers.

Kortom: u kunt nu al een aantal belangrijke stappen zetten.

Stap 1 – Begrip werking nieuw nominaal en reëel contract

Het huidig financieel toetsingskader kent een dubbele doelstelling (en-en):

- Doel 1: pensioenen niet verlagen (97,5% nominale zekerheid)
- Doel 2: pensioenen indexeren (indexatieambitie)

In het nieuwe FTK wordt dit losgelaten. Er moet een keuze gemaakt worden voor de primaire doelstelling van een pensioenfonds:

- Of: pensioenen niet verlagen (97,5% nominale zekerheid)
- Of: pensioenen indexeren (met tenminste prijsindex)

Binnen het nieuwe FTK bepaalt de primaire doelstelling van een pensioenfonds het type contract: een nominaal contract hoort bij de primaire doelstelling van zekerheid en een reëel contract bij de primaire doelstelling van indexatie. Dit vertaalt zich vervolgens in een andere wijze van communicatie, een andere methode van het opbouwen van pensioen en (waarschijnlijk) een ander beleggingsbeleid. In bijlage 2 worden de verschillen tussen beide contracten op hoofdlijnen weergegeven.

Stap 2 – Het formuleren van beoordelingscriteria

De discussie met betrekking tot het nieuwe pensioencontract zou geleid moeten worden door de vraag welk contract het beste past bij de pensioenambitie en risicobereidheid van u en uw achterban. Om deze vraag te kunnen beantwoorden is het van belang inzicht te krijgen in de beoordelingscriteria en de prioriteiten van de diverse stakeholders. De tweede stap van het beslismodel draait daarom om het formuleren en prioriteren van deze beoordelingscriteria: welke elementen zijn van belang bij de vormgeving van het pensioencontract en in welke volgorde?

Deze discussie is op zich niet nieuw, wel is de vraagstelling breder dan in het verleden. Voorheen werd deze discussie door sociale partners gericht op de pensioenregeling en de pensioenpremie. Nu wordt deze discussie verbreed naar zaken als het gewenste minimum pensioen, de frequentie waarmee korting mag voor komen en de maximale hoogte van de korting in een dergelijke situatie.

Daarnaast is voor het pensioenfondsbestuur een belangrijke taak weggelegd als het gaat om het in kaart brengen van de consequenties van beide nieuwe contracten op de verdeling van de gelden tussen de generaties en tussen actieve en inactieve deelnemers.

Wij zijn dan ook van mening dat de discussie over het nieuwe pensioencontract in een brede samenstelling moet worden gevoerd door cao-partijen en pensioenfondsbestuurders. Een brede samenstelling van de discussiegroep geeft een breder draagvlak en een vollediger discussie over alle relevante onderwerpen.

Over het algemeen spelen de volgende elementen een belangrijke rol bij de vormgeving van een pensioencontract:

- Pensioenambitie: pensioeningangleeftijd, hoogte (nominale) pensioenuitkering, gewenst minimum pensioen, waardevastheid van pensioen
- Premiehoogte en premiestabiliteit
- Mate van fluctuatie (verwachte) uitkeringen, zowel tijdens de opbouwfase als in de uitkeringsfase.
- Solidariteit tussen actieve deelnemers en tussen generaties.
- Uitvoeringsaspecten en vormgeving van communicatie naar deelnemers inzake pensioen.

Afhankelijk van de specifieke situatie zouden ook andere elementen een belangrijke rol kunnen spelen.

Het zal niet meevallen - zo niet onmogelijk zijn - om het nieuwe pensioencontract zodanig vorm te geven dat op alle van de bovenstaande punten volledig aan alle wensen van een ieder kan worden voldaan. Het is daarom belangrijk van tevoren een prioritering aan te brengen: wat is voor een ieder het allerbelangrijkste en welke elementen zijn “nice to have”?

Vervolgens kan nader worden ingezoomd op elk van de bovenstaande elementen door per element verschillende mogelijkheden en oplossingsrichtingen tegen elkaar af te wegen. Op deze wijze wordt per element duidelijk welke overeenkomsten en verschillen er zijn binnen de groep en ontstaat een goed beeld welke kenmerken het nieuwe pensioencontract bij voorkeur zou moeten hebben.

Een voorbeeld

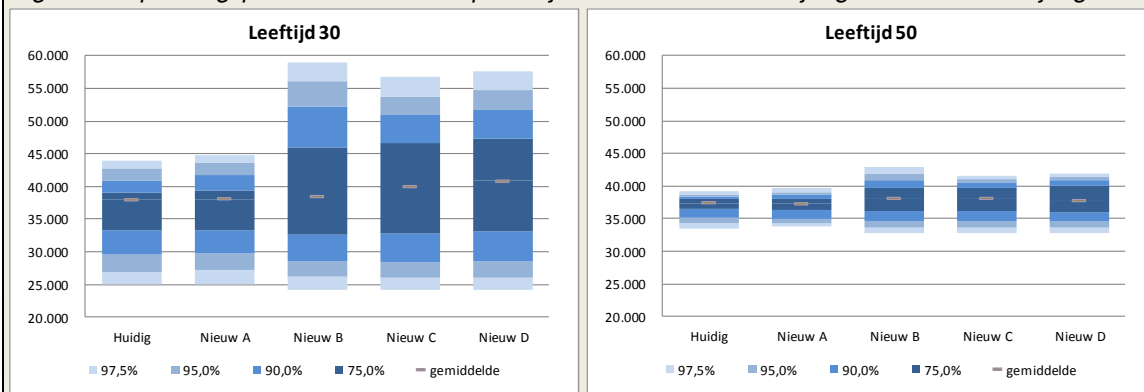
Binnen de hoofdcategorie “pensioenambitie” behoort de discussie over het spanningsveld tussen de hoogte van het verwachte pensioen (in euro’s) en het minimum pensioen (in euro’s). Hoe hoog moet het pensioen minimaal zijn en in hoeverre zijn stakeholders bereid daar een deel van het verwacht pensioen voor op te offeren?

Om te komen tot een zinvolle discussie zijn fondsspecifieke, herkenbare voorbeelden noodzakelijk, zoals het voorbeeld dat hieronder is weergegeven.

Voorbeeld

Welk van de onderstaande mogelijkheden heeft uw voorkeur? En waarom?

Figuur 3. Spreiding pensioenuitkomst op leeftijd 67 voor een nu 30-jarige en een nu 50-jarige



	Huidig	Nieuw A	Nieuw B	Nieuw C	Nieuw D		Huidig	Nieuw A	Nieuw B	Nieuw C	Nieuw D
Verwachting						Verwachting					
50% percentiel	38.000	38.081	38.511	39.999	40.842	50% percentiel	37.423	37.310	38.066	38.050	37.840
Minimum pensioen						Minimum pensioen					
2,5% percentiel	25.073	25.041	24.172	24.169	24.248	2,5% percentiel	33.510	33.734	32.793	32.793	32.796

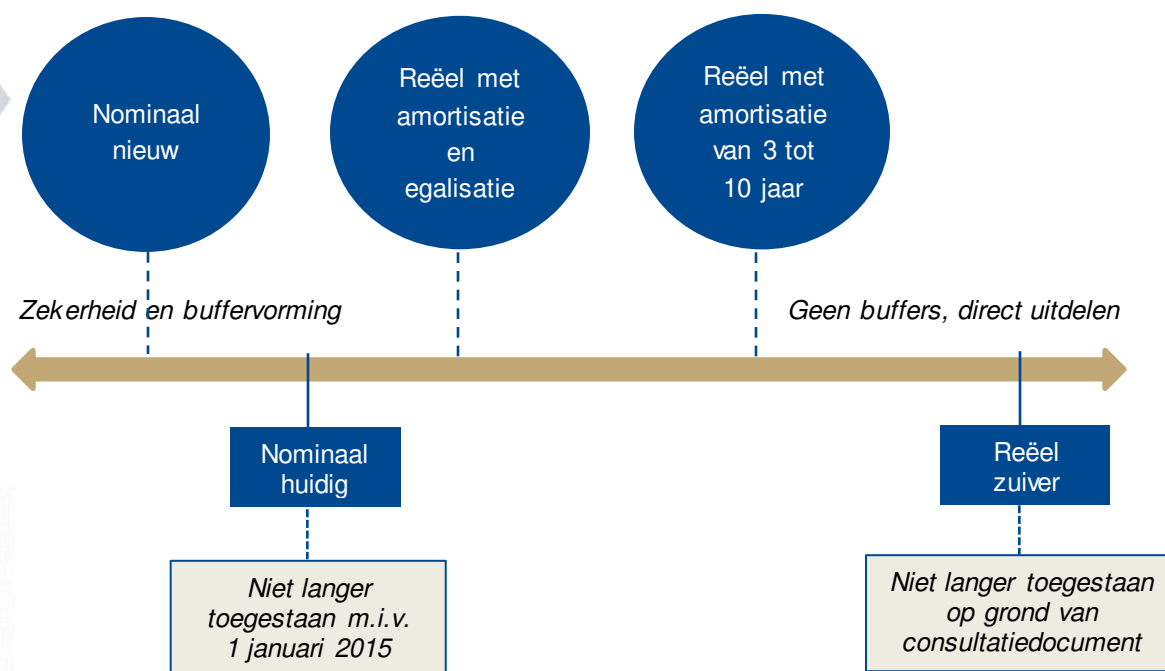
En hoe zou de ideale situatie eruit zien?

De hoofdlijnennotitie en het consultatiedocument bieden ons inziens voldoende houvast om de discussie over de beoordelingscriteria goed te kunnen voeren. Het gaat immers niet om de exacte invulling van het nieuwe pensioencontract, maar om de afweging wat partijen wel en niet aanvaardbaar vinden met betrekking tot de toekomstige pensioentoezegging.

Bovendien is er ook een keuze:

- Het nieuwe nominaal contract leidt tot andere uitkomsten dan het huidige nominaal contract.
- Op grond van het consultatiedocument is het vormgeven van de pensioentoezegging binnen een zuiver reële contract niet langer mogelijk. Binnen het nieuwe reële contract kan worden gekozen voor een langere of kortere amortisatieperiode en het al dan niet aanleggen van een egalisatiereserve. Hierdoor kan het risicoprofiel van het reël pensioencontract worden beïnvloed.

Figuur 4. Keuzemogelijkheden



Door nu met alle stakeholders aan de hand van eenvoudige vergelijkingen de tijd te nemen om:

- te discussiëren over de beoordelingscriteria,
 - prioritering aan te brengen in deze beoordelingscriteria en
 - de randvoorwaarden te definiëren waaraan de nieuwe pensioentoezegging moet voldoen
- kunt u straks, als de exacte parameters van het nieuwe FTK bekend zijn, de uitkomsten van verschillende alternatieven leggen naast deze beoordelingscriteria en randvoorwaarden. Zo komt u tot een uitlegbare keuze.

Stap 3 – Welk contract past het beste bij de beoordelingscriteria?

Nadat in stap 2 de randvoorwaarden van de nieuwe pensioentoezegging geformuleerd zijn en de wetgever het definitieve nieuwe FTK en de bijbehorende parameters bekend heeft gemaakt, wordt in stap 3 een antwoord gezocht op de vraag welk pensioencontract het best past bij de geformuleerde randvoorwaarden voor het nieuwe pensioencontract en de risicobereidheid van de deelnemers. Hiertoe worden de fondsspecifieke gevolgen van verschillende contractvarianten in een aantal economische scenario's berekend en worden de resulterende pensioenuitkomsten vergeleken met de in stap 2 geformuleerde beoordelingscriteria en randvoorwaarden, volgens de hieronder beschreven methode¹.

A. Bepaal op welke wijze wordt gekeken naar scenario's

We kunnen niet voorspellen wat de toekomstige economische ontwikkelingen zullen zijn. Wel kunnen we door middel van een scenario-analyse vaststellen wat de gevolgen zijn van bepaalde economische ontwikkelingen voor de pensioenuitkomsten. Hierbij moet niet alleen gekeken worden naar de pensioenuitkomsten in economische scenario's die de partijen verwachten, maar ook naar de pensioenuitkomsten in zogenoemde stress scenario's.

Afhankelijk van de wensen van de partijen kunnen dit een beperkt aantal van tevoren gedefinieerde (deterministische) scenario's zijn of kan worden uitgegaan van een (stochastische) analyse, waarbij 1.000 scenario's worden doorgerekend.

B. Selecteer contractvarianten

Stap 3B is een uitdagende taak: het zoeken naar contractvarianten binnen zowel het nieuwe nominale kader als het reële kader, waarvan de karakteristieken zo goed mogelijk aansluiten bij de door u geformuleerde randvoorwaarden.

Over het algemeen zullen deze contractvarianten als volgt zijn opgebouwd:

1. Huidig nominaal kader en huidig beleidskader. Deze contractvariant is na de introductie van het nieuwe FTK niet langer mogelijk en dient als benchmark.
2. Twee varianten van het nieuwe nominaal kader, met een verschillend beleggingsbeleid.
3. Drie of vier varianten van het reële kader, met een verschillende amortisatieperiode, verschillende egalisatiereserve en/of verschillend beleggingsbeleid.

¹ Deze methode lijkt op de in onze Whitepaper van januari 2011 ("Een uitlegbaar beleggingsbeleid (kijkt verder dan de dekkingsgraad)") beschreven methode om te komen tot een uitlegbaar beleggingsbeleid.

C. Beoordeel de resultaten

Nadat de scenario's en de contractvarianten zijn vastgesteld, kan worden beoordeeld hoe de pensioenresultaten zich verhouden tot de randvoorwaarden en risicohouding van de stakeholders. Eén van de interessante kenmerken van deze methode is dat de contractvarianten daarbij in eerste instantie niet zichtbaar worden gemaakt.

Het hanteren van “blinde contractvarianten” leidt tot een werkelijk objectieve beoordeling van de resultaten.

Door het hanteren van “blinde contractvarianten” wordt niet de nadruk gelegd op de keuze van een bepaald pensioencontract, maar wordt gefocust op het (pensioen)resultaat dat een bepaald contract en een bepaald (beleggings)beleid in diverse economische scenario's tot gevolg heeft. Deze uitkomsten kunnen vervolgens objectief worden afgezet tegen de in stap 2 genoemde randvoorwaarden en beoordelingscriteria. De keuze voor een nominaal of reëel contract wordt zo gebaseerd op de mate waarin de karakteristieken van het contract aansluiten bij de wensen en risicohouding van de stakeholders.

Wellicht ten overvloede, maar het “optimale” contract bestaat naar ons oordeel niet. Afhankelijk van het economische scenario zal het ene contract tot hogere (of lagere) pensioenuitkomsten leiden dan het andere contract. De keuze voor een nominaal of een reëel contract en bijbehorend (beleggings)beleid wordt geleid door de vraag welk contract het beste past bij de pensioenambitie en de risicobereidheid van de stakeholders. Voor de ene populatie zal dit een nieuw nominaal contract zijn en voor de andere populatie een reëel contract.

De methodiek van “blinde contractvarianten” leidt tot een uitlegbare keuze voor een nominaal of een reëel contract en bijbehorend beleidskader. Partijen weten wat de gevolgen zijn als de economie mee- of tegenzit en weten hoe andere contractvormen in dat geval zouden hebben gereageerd en waarom daar niet voor is gekozen.

Stap 4 – Uitwerking van de gekozen oplossingsrichting

Nadat op basis van de in stap 3 beschreven methodiek een keuze gemaakt is voor een nominaal of een reëel contract en het bijbehorende beleid op hoofdlijnen, is het tijd voor verdere verfijning. Hierbij staat de vraag centraal aan welke knoppen gedraaid kan of moet worden om de pensioenuitkomsten in diverse scenario's nog wat beter aan te laten sluiten op de wensen van de stakeholders en de risicobereidheid van de deelnemers. Hier zal uiteraard ook aansluiting gezocht moeten worden bij alle details van de nieuwe wetgeving; die dan volledig bekend zal moeten zijn.

Daarnaast vindt in deze fase een nadere inventarisatie plaats van de consequenties van de keuze voor bijvoorbeeld de financiële opzet van het fonds, het vermogensbeheer, de pensioenuitvoering, de fondsstukken, de governance en de verdere communicatie naar deelnemers en andere stakeholders. Aan de hand van deze nadere inventarisatie kan een implementatieplan worden opgesteld, dat vervolgens kan worden uitgerold.

Tot slot

In deze Reflector hebben wij ons beslismodel toegelicht om te komen tot een uitlegbare keuze voor een nominaal of een reëel contract. De stappen die hierin gezet worden zijn niet nieuw. Door de nieuwe mogelijkheden die het nieuwe FTK biedt, dienen echter wel alle elementen die behoren bij een pensioentoezegging opnieuw tegen het licht gehouden te worden.

Het consultatiedocument geeft aan wie in eerste instantie aan zet zijn: sociale partners zijn eerstverantwoordelijken voor de keuze tussen een nominaal en reëel contract. Bij deze keuze spelen zaken als het verwachte pensioenniveau, de pensioenpremie, het gewenste minimum pensioen, de frequentie en hoogte van eventuele kortingen een belangrijke rol. En niet te vergeten: het moet allemaal efficiënt uitgevoerd kunnen worden en door de deelnemers begrepen kunnen worden.

Ook voor het pensioenfondsbestuur is echter een belangrijke taak weggelegd als het gaat om het in kaart brengen van de consequenties van beide nieuwe contracten op de verdeling van de gelden tussen de generaties en tussen actieve en inactieve deelnemers.

Wij zijn dan ook van mening dat de discussie over het nieuwe pensioencontract in een brede samenstelling moet worden gevoerd door CAO-partijen en pensioenfondsbestuurders. Een brede samenstelling van de discussiegroep geeft een breder draagvlak voor het nieuwe contract en een vollediger discussie over alle relevante onderwerpen.

Het in deze Reflector beschreven beslismodel kan hierbij behulpzaam zijn. Het beslismodel zorgt ervoor dat ook achteraf kan worden uitgelegd op welke gronden het contract is geselecteerd en op welke wijze rekening gehouden is met de korte en de lange termijn beoordelingscriteria, de randvoorwaarden en de risicobereidheid van (gewezen) deelnemers.

Bijlage 1. Hoofdlijnennotitie versus Consultatiedocument

Het nieuwe FTK dat wordt omschreven in dit consultatiedocument lijkt in veel opzichten op het nieuwe FTK dat is omschreven in de Hoofdlijnennotitie vorig jaar. Er zijn echter een aantal verschillen. Hieronder worden de belangrijkste verschillen weergegeven.

- Het reële pensioencontract wordt als een nieuwe vorm van pensioenovereenkomst geïntroduceerd: de reële ambitieovereenkomst (naast de al bestaande uitkerings-, kapitaal- en premieovereenkomst).
- De dekkingsgraad in een reël pensioencontract dient altijd 101% te zijn in plaats van 100%, in verband met het verplicht aanhouden van een Minimaal Vereist Eigen Vermogen van 1%.
- De indexatie-afslag, die wordt gehanteerd voor de waardering van een reël contract, is onafhankelijk van de indexatie-ambitie en wordt gebaseerd op de prijsindexatie.
- RAM (RendementAanpassingsMechanisme) heet voortaan AFS (Aanpassingsmechanisme Financiële Schokken) en wordt binnen het reële contract verplicht: de spreidingsperiode AFS bedraagt minimaal 3 jaar en maximaal 10 jaar.
- Er wordt niet meer gesproken over een “normdekkingsgraad” als grens waarboven pensioenfondsen met een nominaal pensioencontract volledige toeslag mogen verlenen. In plaats daarvan wordt de eis gesteld dat er niet meer toeslag mag worden verleend dan er in enig jaar aan vermogen aanwezig is voor toekomstige toeslagen. Bij de beoordeling van de in de toekomst te realiseren toeslag uit het aanwezig vermogen mag rekening gehouden worden met een zeker overrendement. Inhaalindexatie is alleen toegestaan bij een beleidsdekkingsgraad² die voldoende is om de volledige geambieerde indexatie toe te kennen. Pensioenfondsen met een nominaal pensioencontract zonder toeslagambitie mogen pas een toeslag toekennen als de beleidsdekkingsgraad een dusdanig niveau heeft bereikt dat het Vereist Eigen Vermogen aanwezig is.
- Er is geen demping van de kostendeekkende premie meer mogelijk op basis van een verwacht rendement of op basis van een voortschrijdend gemiddelde van de RTS. De premie hoeft echter niet altijd volledig actuariael kostendeekkend te zijn, omdat de premie voor een vaste periode van 3 (nominaal contract) of 5 jaar (reël contract) mag worden vastgesteld en er bij een premiestijging of -daling een overgangperiode mag worden gehanteerd die gelijk is aan de gehanteerde vaste periode.
- Er kan binnen zowel het reële als het nominale pensioencontract sprake zijn van premiekorting indien de reële dekkingsgraad minimaal 100% bedraagt. In het nominale kader is dat de zogenaamde risicovrije reële dekkingsgraad. In het reële kader geldt een lagere reële dekkingsgraad, omdat de rekenrente verhoogd mag worden met de zogenaamde risico-opslag.
- Er wordt bij het reële pensioencontract een risicotoets geïntroduceerd, die het pensioenfonds meerdere keren per jaar moet uitvoeren om te controleren of het feitelijke beleggingsbeleid in overeenstemming is met de strategische kaders zoals vastgelegd in de ABTN.
- Er wordt overwogen om verzekeraars ook de mogelijkheid te geven een reël pensioencontract uit te laten voeren.
- Er wordt nog gezien of binnen het nominaal contract de mogelijkheid zal worden geboden om te werken met spreiding van financiële schokken (AFS).

²Dekningsgraad, gemiddeld over afgelopen 12 maanden

Bijlage 2. Nieuw nominaal contract versus reëel contract

In deze bijlage worden de belangrijkste verschillen weergegeven tussen het nieuwe nominaal contract en het reële contract.

Nieuw nominaal contract: sturen op zekerheid

Hardheid van nominaal pensioen krijgt een andere dimensie

- Strengere buffereisen verhogen garantie: Vereist Eigen Vermogen circa 5% omhoog.
- Strengere toeslag-eisen verhogen garantie:
 - De mate van toeslagverlening in enig jaar is maximaal gelijk aan de toekomstige toeslagen die op basis van het vermogen, dat in enig jaar aanwezig is, kunnen worden gefinancierd.
 - Inhaalindexatie is alleen mogelijk indien de beleidsdekkingsgraad (gemiddelde dekkingsgraad over afgelopen 12 maanden) voldoende is om de volledig geambieerde toeslagverlening toe te kennen.
- Demping van de kostendeekkende premie o.b.v. verwacht rendement of een gemiddelde rente is niet mogelijk. Wel mag voor een periode van maximaal 3 jaar een vaste premie worden vastgesteld, waarbij een premiëstijging of –daling geleidelijk mag worden doorgevoerd.

Focus op herstel bij onvoldoende buffers

- Toetsing o.b.v. beleidsdekkingsgraad.
- Korte termijn herstelplan: Dekkingsgraad < Minimaal Vereist Eigen Vermogen:
 - Hersteltermijn blijft 3 jaar, korting wordt echter evenredig over de (resterende) herstelperiode doorgevoerd in plaats van aan het einde van de herstelperiode.
- Lange termijn herstelplan: Dekkingsgraad < Vereist Eigen Vermogen:
 - Hersteltermijn blijft 15 jaar. Ook nieuwe tegenvallers in deze periode oplossen.

Keuze verwerken wijziging levensverwachting (LAM)

- Toekomstige opbouw: verschuiving pensioenleeftijd.
- Wijziging levensverwachting verwerken in opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten:
 - Spreidingsperiode LAM minimaal 3 jaar en maximaal 10 jaar. De spreidingsperiode dient voor langere tijd vast te staan.
 - Er kan worden gekozen voor een open of gesloten systeem (zie reëel contract).

Haalbaarheidstoets en completering beleidsstaffel

- Complete staffel: vooraf vastgelegd wanneer en in welke mate geïndexeerd en gekort.
- (Jaarlijkse) haalbaarheidstoets waarin de consistentie van het beleid en de pensioenambitie moeten worden aangetoond.

Reëel contract: sturen op koopkracht

Indexatie is automatisme

- Pensioenambitie: geen onderscheid tussen nominaal pensioen en indexatie.
- Jaarlijkse indexatie o.b.v. minimaal de prijsindex.
- Premieberekening bevat toekomstige indexaties én er mag toekomstig rendement worden ingerekend (volgens voorgeschreven standaard).
- Damping van de premie o.b.v. het verwacht rendement of de gemiddelde rente is niet toegestaan. Wel mag voor een periode van maximaal 5 jaar een vaste premie worden vastgesteld, waarbij een premiestijging of –daling geleidelijk mag worden doorgevoerd.

Financiële mee- en tegenvallers worden automatisch verwerkt in pensioen (AFS)

- Financiële mee- en tegenvallers worden over een periode van minimaal 3 en maximaal 10 jaar doorgevoerd. De spreidingsperiode dient voor langere tijd vast te staan.
- Er kan gekozen worden voor een open of een gesloten systeem. In een gesloten systeem worden alleen de op het moment van de financiële schok opgebouwde pensioenaanspraken en –rechten aangepast, in een open systeem vindt ook aanpassing van de nieuwe opbouw van bestaande en nieuwe deelnemers plaats.
- Een financiële meevaller mag gebruikt worden om in eerste instantie de nog op de lat staande afslagen door financiële tegenvallers in het verleden te compenseren.

Wijziging levensverwachting automatisch verwerkt in aanspraken (LAM)

- Opgebouwd reëel pensioen wordt verplicht aangepast aan ontwikkeling levensverwachting.
- De spreidingsperiode bedraagt minimaal 3 jaar en maximaal 10 jaar. De spreidingsperiode mag afwijken van de AFS en dient voor langere tijd vast te staan. Spreiding kan plaatsvinden op basis van een open of een gesloten systeem.

Buffervorming is een keuze

- De reële dekkingsgraad na toepassing van het aanpassingsmechanisme is altijd 101% (dekkingsgraad op basis van verplichtingen inclusief toekomstige indexatie):
 - Het Minimaal Vereist Eigen Vermogen bedraagt 1%.
- Egalisatiereserve optioneel om de kans op korting te beperken:
 - B.v. financiële meevallers reserveren en aanwenden bij korting aanspraken.
 - Doteren aan de egalisatiereserve is alleen mogelijk indien meer kan worden geïndexeerd dan de indexatieambitie of wanneer de hogere indexatie leidt tot een fiscaal bovenmatig pensioen.
 - Het overschot ten opzichte van een fiscaal maximum pensioen dient altijd aan de egalisatiereserve gedoteerd te worden. Bij een pensioenregeling die dicht bij het fiscale maximum ligt, is het opnemen van een egalisatiereserve daarom verplicht.

Pensioenuitkomst afhankelijk van risicobereidheid

- Pensioenambitie wordt vastgesteld op basis van risicoprofiel collectiviteit.
- In beginsel geldt dat een grotere risicobereidheid leidt tot een gemiddeld hoger pensioen, met grotere spreiding.

Haalbaarheidstoets en prudent person

- Via de haalbaarheidstoets moet vooraf worden aangetoond dat de pensioenambitie realistisch en haalbaar is.
- De haalbaarheidstoets toont het verwachte pensioen en het slecht weer scenario.
- Toetsing achteraf o.b.v. prudent person beginsel (beleggen in belang van deelnemers):
 - Het prudent person beginsel wordt nader uitgewerkt.
 - Risico toets: toets of feitelijk beleid strookt met strategisch beleid. Wordt meerdere keren per jaar uitgevoerd