PENSIOEN FEDERATIE MAGAZINE

MEI 2022

Welkom!

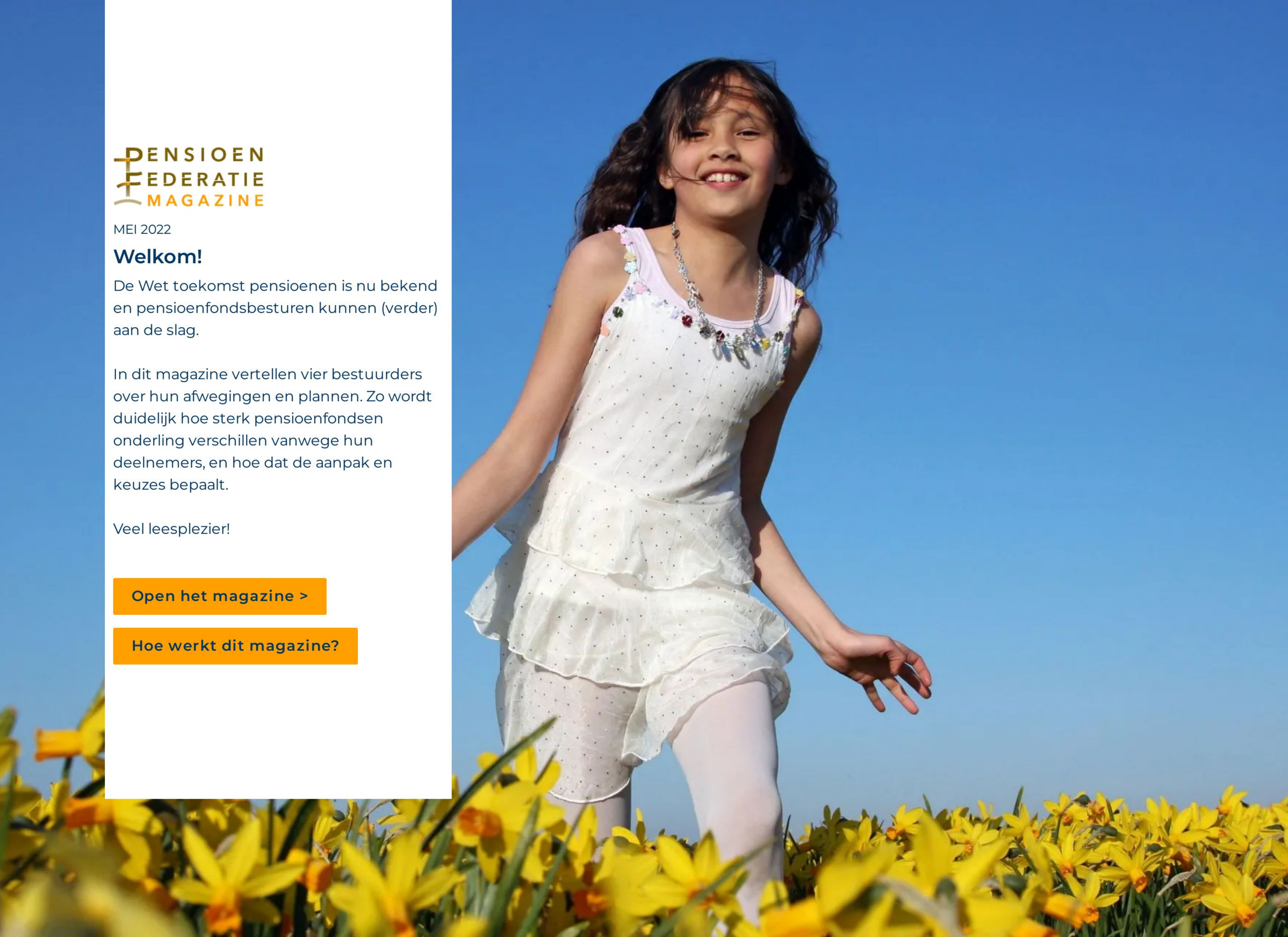
De Wet toekomst pensioenen is nu bekend en pensioenfondsbesturen kunnen (verder) aan de slag.

In dit magazine vertellen vier bestuurders over hun afwegingen en plannen. Zo wordt duidelijk hoe sterk pensioenfondsen onderling verschillen vanwege hun deelnemers, en hoe dat de aanpak en keuzes bepaalt.

Veel leesplezier!

Open het magazine >

Hoe werkt dit magazine?



‘Het ene besluit vloeit logisch voort uit het andere.’

‘We hebben haast’, zegt Doreth van den Heuvel, voorzitter van beroepspensioenfonds SPF, Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten.

Hoe heeft uw fonds zich tot nu toe voorbereid op de keuze voor een ander pensioencontract?
‘Wij zijn al heel ver. We zijn één van de koplopers. Twee jaar geleden zijn we hier al mee begonnen. Dat had met onze financiële positie te maken. Die was niet goed. Onze premiedekkingsgraad was te laag en onze dekkingsgraad daalde. We hebben gekeken of er alternatieven zijn voor ons fonds. Dat is niet makkelijk. Wij hebben even veel incassopunten als een groot fonds als PFZW. Fysiotherapeuten die zelfstandig werken, of in loondienst zijn bij een zelfstandige praktijk, vallen allemaal onder onze verplichtstelling. Dus terwijl de incassopunten bij PFZW de werkgevers zijn, zijn het bij ons de deelnemers. Dat maakt dat geen enkele partij blij is met ons. Toen hebben we besloten om de transitie naar het nieuwe stelsel zo vlot en goed mogelijk te doorlopen, zodat er een stevig georganiseerd fonds staat dat vanuit eigen kracht kan bepalen hoe de toekomst eruitziet. Als hoeder van opgebouwde rechten zijn we dat verplicht. Het kan zijn dat we ooit opgaan in een andere partij of samengaan met andere beroepspensioenfondsen. We verwachten schaalvergroting.’

Zijn de wettelijke mijlpalen realistisch?
‘Voor ons wel. We hebben haast. We willen 1 januari 2024 over naar het nieuwe stelsel. Die haast heeft te maken met onze lage premiedekkingsgraad. Die is inmiddels wat gestegen, maar zat op 50%. Dat betekent dat een deelnemer € 0,50 inlegt en € 1,- pensioentoezegging krijgt. Daarmee holt je de dekkingsgraad uit. Hoe lang kun je dat nog als evenwichtig bestempelen? We hebben dit besproken met de pensioenvereniging (Deelnemersvereniging Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten) en het verantwoordingsorgaan. We realiseren ons dat er een directe relatie ligt met ons grootste strategische risico. Dat is het verlies van draagvlak. Wij hebben geen sociale partners. Onze deelnemers zijn lid van de pensioenvereniging, die de regeling bepaalt, en betalen zelf de volledige pensioenpremie. Als onze deelnemers hun lidmaatschap van de pensioenvereniging massaal opzeggen, kunnen we verplichtstelling verliezen. Daar is niemand bij gebaat. Om de periode waarin de dekkingsgraad wordt uitgehold zo kort mogelijk te maken, is het belangrijk dat we zo snel mogelijk overstappen naar het nieuwe stelsel.’

‘Om de periode waarin de dekkingsgraad wordt uitgehold zo kort mogelijk te maken, is het belangrijk dat we zo snel mogelijk overstappen naar het nieuwe stelsel’

Zijn er voor uw pensioenfonds specifieke overwegingen voor het ene of het andere contract?
‘In het najaar van 2020 hebben we een nieuwe missie, visie en strategie ontwikkeld. Daar hebben we over gesproken met de pensioenvereniging en het verantwoordingsorgaan. We hebben toen ook een analyse gemaakt van trends en ontwikkelingen in de beroepsgroep. De groep die minder dan 10 of zelfs minder dan 5 jaar pensioen bij ons opbouwt groeit hard. Onze deelnemers willen optimaal risico delen, maar verre blijven van herverdeling. En ze vinden het belangrijk om een eigen potje te hebben. Als wij een solidariteitsreserve willen en onze financiële positie is niet best, dan moet een jonge deelnemer wel betalen, maar als hij na een paar jaar weggaat, krijgt hij van die reserve niets mee. Al die overwegingen speelden een rol. Zo kwamen we uit op de flexibele premieregeling. Dat speelde allemaal al in de tijd dat de conceptwet in consultatie was. De Wet verbeterde premieregeling bestond natuurlijk al.’

Hoe zijn de rollen en verantwoordelijkheden georganiseerd?
‘De pensioenvereniging gaat over de regeling. Wij vertalen dit in het reglement en voeren de regeling uit. Het verantwoordingsorgaan heeft een heel duidelijke rol ten aanzien van evenwichtige belangenafweging. Maar we doen dit traject gezamenlijk, met respect voor elkaars verantwoordelijkheden. We zijn erg ‘hands-on’ en we hebben een heel platte organisatiestructuur. Er zijn tal van sessies geweest met het pensioenfondsbestuur, de pensioenvereniging en het verantwoordingsorgaan. We lieten ons begeleiden door externe deskundigen van Willis Towers Watson en onze uitvoeringsorganisatie, Achmea Pensioen Services. Zij kijken vanuit verschillende invalshoeken. Dat is goed voor de discussie. Wij hebben het waarschijnlijk gemakkelijker dan pensioenfondsen die met sociale partners te maken hebben. Bij ons is er geen belangentegenstelling.’

‘Invaren is een logische stap. Als we niet invaren, hoe moeten we dan compenseren voor het afschaffen van de doorsneepremie?’

Hoe neemt u de deelnemers mee in het transitieproces?
‘We hebben een enquête gehouden om onze werkhypothese te toetsen. De flexibele premieregeling sluit aan bij de wensen van de deelnemers. Ze willen zelf iets te zeggen hebben over het beleggingsbeleid. Onlangs hebben we een nieuwe uitvraag gedaan over maatschappelijk verantwoord beleggen, we hebben polls gehouden en gaan webinars organiseren om in dialoog te gaan met de deelnemers. In het najaar is de algemene ledenvergadering van de pensioenvereniging. Dat is een formeel moment. We vinden het heel belangrijk dat deelnemers zich voldoende herkennen in de regeling.’

Wat zijn voor uw pensioenfonds argumenten om wel of niet in te varen?
‘Invaren is een logische stap. Als we niet invaren, hoe moeten we dan compenseren voor het afschaffen van de doorsneepremie? Al wordt het effect daarvan bij ons al gedempt doordat we onvoorwaardelijke indexatie kennen. En hoe moeten we de onevenwichtigheid repareren van al die jaren met een lage dekkingsgraad? We moeten invaren, anders hebben we onvoldoende massa. En massa is juist nodig om het opwaarts potentieel te benutten.’

‘Ik verwachtte allerlei lastige beslismomenten. Dat is niet zo.’

Heeft de contractkeuze invloed op het beleggingsbeleid van uw pensioenfonds?
‘Vanuit de theorie is dat zo, maar inmiddels hoor je verschillende geluiden. Wij hebben behoorlijk wat illiquide beleggingen. Aanvankelijk was het idee dat dat niet past bij de flexibele premieregeling, maar nu wordt daar genuanceerder over gedacht. De verwachting is dat vermogensbeheerders en beleggers op het nieuwe stelsel anticiperen en nieuwe producten ontwikkelen, waardoor bepaalde beleggingen wel mogelijk zijn. Onze beleggingsadviescommissie gaat de risicobereidheid van deelnemers vertalen naar life cycles en adviseren over het aantal life cycles dat we moeten aanbieden. Ook komt deze commissie met een advies over de manier hoe we met ons huidige beleggingsbeleid het beste uitkomen op 1 januari 2024. Ik heb het idee dat de soep minder heet gegeten wordt dan ze aanvankelijk was opgediend.’

Hoe kijkt u zelf naar het proces?
‘Het is een enorme uitdaging om dit te mogen doen en erbij te zijn. Het is spannend. We doen het allemaal voor het eerst. Samen met de uitvoeringsorganisatie en de fiduciair kijken we hoe we dit het beste kunnen doen. Iedereen moet een beetje het wiel uitvinden. Dat vind ik mooi, maar aan de andere kant realiseer ik me goed dat dit een operatie is die ongelooflijk veel geld kost. Geld dat niet naar de deelnemers gaat. Dat is een hele verantwoordelijkheid. En we moeten nog maar afwachten of we bereiken wat beoogd is, want echt eenvoudig wordt het stelsel niet en of het transparanter wordt moet nog blijken.

Toen we hieraan begonnen, leek het me enorm ingewikkeld. Ik verwachtte allerlei lastige beslismomenten. Dat is niet zo. Als je het eens kunt worden over de basisuitgangspunten en bereid bent om echt iets te maken dat aansluit bij je achterban, zijn al die lastige beslismomenten er niet. Dan vloeit het ene besluit logisch voort uit het andere.’

Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF) is het beroepspensioenfonds van, voor en door fysiotherapeuten. Doreth van den Heuvel is voorzitter van het bestuur en vormt samen met de secretaris het Dagelijks Bestuur. SPF voert de pensioenregeling uit die de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verplicht heeft gesteld voor alle in Nederland werkzame fysiotherapeuten in de vrijgevestigde praktijk. In de wet is geregeld dat een beroepspensioenregeling alleen verplicht gesteld kan worden als er voldoende draagvlak voor is bij de beroepsgenoten en er solidariteit binnen de beroepspensioenregeling is. De Deelnemersvereniging Pensioenfonds Fysiotherapeuten (DPF) is eigenaar van de beroepspensioenregeling en ziet er, onder andere, op toe dat het draagvlak en solidariteit onder de beroepsgenoten is gewaarborgd.

INTERVIEW

‘Wij bereiden ons voor op beide regelingen’

‘Maak een clean break met het verleden en probeer niet elke punt of komma te repareren of te compenseren’, zegt José Suarez Menendez, voorzitter van Het Nederlandse Pensioenfonds, een Algemeen Pensioenfonds (APF) dat pensioenregelingen uitvoert voor meerdere werkgevers en voormalige pensioenfondsen.

Hoe heeft uw pensioenfonds zich tot nu toe voorbereid op de keuze voor een ander pensioencontract?
‘In tegenstelling tot bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen die naar een specifieke regeling kijken, bereiden wij ons zowel voor op de flexibele premieregeling als op de solidaire premieregeling en het “oude” Financieel toetsingskader (Ftk). We werken voor meerdere kringen, in totaal zes, met verschillende regelingen. Elke kring is een afgescheiden financieel geheel. Dat betekent dat er verschillende keuzes gemaakt worden. Sinds de concept-wetgeving er ligt zijn we hier intensief mee bezig. We voeren uitgebreide gesprekken met de verschillende sociale partners over de regeling die zij willen in het nieuwe stelsel. Een van onze werkgevers wil voorsorteren op het nieuwe contract en wil alvast naar een defined contribution-regeling. We hebben deze regeling dit jaar geopend. Daar leren we veel van voor de inrichting van de flexkringen straks. We doen ervaring op met de bouw van life cycles en individuele potjes. Voor gesloten fondsen die niet willen overgaan naar het nieuwe stelsel handhaven we een Ftk-propositie. We zijn druk bezig om daar mooie oplossingen voor te ontwikkelen. Er gaat veel energie in zitten om alle varianten te faciliteren.’

Zijn de wettelijke mijlpalen realistisch?
‘Dat is een heel spannend proces. Als je kijkt naar alle vereisten, zoals het stapelen van de MVEV, de solidariteitsreserve en de operationele reserve, wordt het heel complex. Die complexiteit betreft zowel de uitvoering als de regeling. Er moet bijvoorbeeld een accountantsverklaring bij de uitvoering. Voor een integere en beheerste uitvoering is dat wenselijk, maar voordat accountants een verklaring afgeven ben je weer drie tot zes maanden verder. Zo wordt het tijdpad steeds langer. Alle fondsen moeten tussen 2024 en 2027 de overstap maken. Dat is een vrij krap tijdsbestek.’

Waaraan moet een pensioenregeling voldoen vanuit het perspectief van uw algemene pensioenfonds?
‘Let op de uitlegbaarheid. Het is belangrijk dat mensen straks beter begrijpen waarom pensioenen wel of niet omhoog gaan. In het huidige stelsel is dat ingewikkeld. Het vermogen van het pensioenfonds is gegroeid, maar de rente is de laatste jaren gedaald, waardoor de contante waarde van de verplichtingen harder gestegen is dan het vermogen en we niet hebben kunnen indexeren. Dat begrijpen mensen niet. Je raakt veel mensen al kwijt als je in procenten begint te praten. Ook moet je letten op de complexiteit. Dat betekent bijvoorbeeld dat je voorzichtig moet zijn met overgangsregelingen. Maak een clean break met het verleden en probeer niet elke punt of komma te compenseren of te repareren, want dat kost veel geld en maakt het onoverzichtelijk.’

Bent u het eens met de stelling dat sociale partners een leidende rol hebben bij de transitiebesluiten?
‘Terecht, want een pensioenregeling is een afspraak die tussen werkgevers en werknemers wordt gemaakt. Wij voeren uiteindelijk een arbeidsvoorwaarde uit. De sociale partners waarmee wij te maken hebben, zijn bezig met de contractskeuze. Het tempo varieert. De een is al ver, de ander nog niet.’

Wat is de meerwaarde van de uitvoeringsorganisatie in de voorbereidende fase van het transitietraject?
‘Uitvoeringsorganisaties kunnen toegevoegde waarde bieden in het inzicht geven in de uitvoerbaarheid. Zijn er elementen in de regeling die lastig uitvoerbaar zijn, of onevenredig duur? Zij er andere oplossingen die goedkoper zijn en beter uitvoerbaar? Dat is vooral de rol van de uitvoeringsorganisatie.’

‘Elke kring is een afgescheiden financieel geheel. Dat betekent dat er verschillende keuzes gemaakt worden’

José Suarez Menendez

‘Het is belangrijk dat mensen straks beter begrijpen waarom pensioenen wel of niet omhoog gaan.’

‘Het nieuwe pensioenstelsel leeft nog niet bij deelnemers. We krijgen er nauwelijks vragen over’

José Suarez Menendez

Hoe neemt u de deelnemers mee in het transitieproces?
‘We hebben enquêtes en panels gehouden. We hebben onze deelnemers bevraagd, de actieven, de gepensioneerden en bij gesloten fondsen de slapers. Dat heeft beperkingen, want je bevraagt mensen op een terrein dat ze als ingewikkeld beschouwen, maar het geeft wel degelijk inzicht in de manier waarop de deelnemer hiernaar kijkt. Ook geven we informatie over het nieuwe stelsel, maar het leeft nog niet bij deelnemers. We krijgen er nauwelijks vragen over.’

Wat zijn voor uw pensioenfonds argumenten om wel of niet in te varen?
‘Dat verschilt per kring. Het is invaren, tenzij. Ik denk dat de meeste kringen niet met een gesloten potje willen achterblijven, maar alles graag bij elkaar willen houden. Maar een gesloten kring kan niet zondermeer invaren. Wij hebben toevallig te maken met een gesloten kring die interesse heeft om in te varen. De vraag is of de sociale partners bereid zijn een verzoek te doen tot invaren. Daarvan zijn wij afhankelijk. Als er geen werkgever is, lijkt het erop dat invaren niet mogelijk is.’

Heeft de contractkeuze invloed op het beleggingsbeleid?
‘Ik denk dat de bestandssamenstelling meer verschil maakt voor het beleggingsbeleid dan de keuze voor een flexibel of solidair contract. In het huidige Ftk zie je bij een heel jonge populatie op de balans een lange duratie in de verplichtingen. Straks heb je geen verplichtingen meer op de balans. Dat is echt een verschuiving. Nu ligt het beginpunt nog bij de verplichtingen, waardoor de rente heel dominant is. Dat gaat verschuiven naar de uitkeringsfase. Bij een jonge populatie heb je veel renterisico op de balans, dus zie je beleggingsinstrumenten in de portefeuille om dat renterisico te beheersen. Als die verplichtingen er niet meer zijn, zal er voor jongeren vooral aandacht komen voor beleggen in zakelijke waarden. Dan worden er gewoon potjes met geld belegd.’

Hoe heeft u de governance geregeld in het transitieproces?
‘We begeleiden de sociale partners zoveel mogelijk bij het maken van de keuze voor een van de contracten. Het primaat voor de nieuwe regeling ligt bij de sociale partners. Het primaat voor het invaren ligt meer bij het bestuur. Daarvoor moeten wij wel een verzoek krijgen van de sociale partners, maar de belangrijke beslissingsbevoegdheden liggen bij het bestuur en het belanghebbendenorgaan. Je kunt zeggen dat het zwaartepunt voor de verantwoordelijkheden in de toekomst bij de sociale partners ligt en het zwaartepunt voor de verantwoordelijkheden in het heden bij het fonds. Welke evenwichtigheidsvraagstukken spelen er als we gaan invaren? Daar kijkt het fondsbestuur naar, maar ook het belanghebbendenorgaan en de raad van toezicht. Maar het is een iteratief proces. Het nieuwe pensioenstelsel is geen bestaand fenomeen. Niemand heeft nog ervaring met de solidaire premieregeling. Daarom zullen vraagstukken een paar keer heen en terug gaan. Wat vinden we ervan, wat zijn de effecten?’

Hoe kijkt u zelf naar de transitie?
‘Ik vind het een heel interessant traject. Ik ben er positief over. Deelnemers kunnen straks beter volgen waarom hun pensioen omhoog of omlaag gaat. Wel maak ik me zorgen over de complexiteit. Bijvoorbeeld over het opvangen van positieve en negatieve effecten. Die mag je over maximaal 10 jaar uitsmeren om de impact te verzachten. Als je dat allemaal dakpansgewijs moet bijhouden, krijg je straks Upo’s met drie scenario’s plus honderd velden met de plussen en minnen over 10 jaren. Dat is technisch zuiver, maar ook duur en onoverzichtelijk. Ik weet niet of deelnemers dat als een verbetering zullen ervaren.’

José Suarez Menendez is bestuursvoorzitter van Het nederlandse pensioenfonds. Het nederlandse pensioenfonds is een APF en voert de pensioenregelingen uit voor meerdere werkgevers en voormalige pensioenfondsen. Het APF maakt gebruik van collectiviteitkringen, waar meerdere werkgevers bij elkaar zitten om schaalvoordeel te behalen (open kring). Ook is het mogelijk om een eigen collectiviteitkring (besloten kring) op te richten. De vermogens tussen de kringen zijn en blijven gescheiden.

‘Een solidariteitsreserve past niet bij de huidige arbeidsmarkt’

‘De nieuwe wet is een grote verbetering’, zegt Ties Tiessen, onafhankelijk voorzitter van SBZ Pensioen, het vrijwillige bedrijfstakpensioenfonds voor werkgevers in de financiële sector. ‘En als de wet ultimo 2022 wordt aangenomen met niet al te veel amendementen, denk ik dat de wettelijke mijlpalen realistisch zijn.’

Hoe heeft uw fonds zich tot nu toe voorbereid op de keuze voor een ander pensioencontract?
‘Begin vorig jaar zijn we gestart met het pensioenakkoordproject. We hebben ons verdiept in beide contracten. Ons uitvoerend bestuur is expert op het gebied van defined contributionregelingen. Ook hebben we een uitgebreid projectplan gemaakt, waarin de relevante aspecten aan bod komen, zoals doelstelling, risicohouding, governance, rollen en verantwoordelijkheden, invaren en compensatie. Dat plan stemmen we niet alleen af met de sociale partners, maar ook met Achmea Pensioen Services (APS), die onze uitvoeringsadministratie doet.’

Zijn de wettelijke mijlpalen realistisch?
‘Wij hebben al een regeling die gebaseerd is op de Wet verbeterde premieregeling (Wvp). Die hebben we in 2019 geïmplementeerd. Shell heeft deze regeling in aanvang ontwikkeld en wij hebben de regeling samen met Achmea Pensioen Services (APS) doorontwikkeld. In 2020 hebben we er prijzen mee gewonnen, ook internationaal. Deze regeling voldoet al helemaal aan de uitgangspunten van het pensioen van straks. In het algemeen denk ik dat de wettelijke mijlpalen realistisch zijn als de wet ultimo 2022 wordt aangenomen met niet al te veel amendementen. Afhankelijk van de uiteindelijke wettekst en het akkoord van onze sociale partners willen wij per 1 januari 2024 overgaan naar het nieuwe stelsel.’

Zijn er vanuit uw pensioenfonds bezien specifieke overwegingen voor het ene of het andere contract?
‘Onze deelnemers vormen een homogene groep. Het zijn mensen die werkzaam zijn in de financiële sector. Over het algemeen hebben zij een meer dan gemiddelde interesse in pensioen. Uit risicohoudingsonderzoek blijkt dat zij het belangrijk vinden dat ze zelf hun risicohouding kunnen bepalen. Ze hebben vaak een eigen woning of ander vermogen en zijn bereid om meer risico te nemen om een welvaartsvast pensioen te realiseren. Daarom is ons bestuur voorstander van de flexibele premieregeling. In deze regeling willen we deelnemers keuzes bieden die variëren van offensief beleggen tot risicoavers. Momenteel zijn onze regelingen hoofdzakelijk beschikbare premieregelingen en daarnaast een paar middelloonregelingen. Omdat we al werken met een collectief variabel pensioen is de transitie op dat punt beperkt.’

Waaraan moet een pensioenregeling volgens u voldoen?
‘Afgezien van de mogelijkheden die de flexibele premieregeling biedt, is er nog een belangrijk voordeel. De flexibele premieregeling heeft geen solidariteitsreserve. Als bestuur vinden wij dat een solidariteitsreserve niet past bij de huidige arbeidsmarkt. Mensen werken niet meer 40 jaar in dezelfde sector. In onze sector is relatief veel uittreding. Als een deelnemer vertrekt is hij zijn solidariteitsreserve kwijt en moet hij 15% van zijn opgebouwde pensioenvermogen achterlaten bij het fonds. Het is de vraag of hij dat ooit terugkrijgt. En in onze huidige collectief variabel pensioenregeling worden de risico’s voor ouderen vanaf 58 jaar al gedeeld. Voor gepensioneerden denken wij aan een risicodelingsreserve in te voeren.’

‘Onze regeling voldoet al helemaal aan de uitgangspunten van het pensioen van straks.’

Bent u het eens met de stelling dat sociale partners een leidende rol hebben bij de transitiebesluiten?
‘Daar ben ik het mee eens. De sociale partners bepalen de pensioenregeling en het pensioenfonds moet de regeling uitvoeren naar de wens van de sociale partners. De sociale partners hebben een belangrijke rol, maar als bestuur moeten wij een evenwichtige belangenafweging maken, die getoetst wordt door De Nederlandsche Bank. We hebben niet alleen te maken met de belangen van actieve deelnemers, waar de sociale partners zich met name op focussen, maar ook met de belangen van slapers en gepensioneerden. Driekwart van de volumes van pensioenfondsen bestaat uit slapers en gepensioneerden. Het belang van de actieve deelnemers, de slapers en de gepensioneerden moet voorop staan. De flexibele premieregeling past het best bij onze deelnemers, slapers en gepensioneerden. Wij willen geen twee regelingen in de lucht houden, of zelfs drie – als er niet ingevaren wordt. Dat is kostbaar, qua systemen en qua communicatie. Wij willen juist zoveel mogelijk kosten besparen en het geld besteden aan pensioenuitkeringen. Gepensioneerden krijgen bij de verdeling van het pensioenvermogen in het flexibele contract bij de huidige dekkingsgraad direct een 20% hogere aanvangsuitkering.’

Wat zegt u tegen sociale partners bij uw fonds die kiezen voor de solidaire premieregeling?
‘Als zij een risicobereidheidsonderzoek laten uitvoeren en de uitkomsten zien, zullen zij kiezen voor de flexibele premieregeling. We hebben laten berekenen dat je circa 60 miljard euro vermogen nodig hebt om een regeling op een optimale manier uit te voeren. Dat betekent dat wij er zeker in de aanloopfase niet voor zullen kiezen om ook een solidaire premieregeling uit te voeren. Wij denken dat er in 2030 nog 10 of 15 pensioenfondsen bestaan en wij willen een van die partijen zijn. Waarschijnlijk heten we dan Flexibel Pensioen Nederland.’

Wat is de meerwaarde van de uitvoeringsorganisatie in de voorbereidende fase van het transitietraject?
‘Uitvoeringsorganisaties hebben diepgaande inhoudelijke kennis van de contracten. APS heeft een groot transitieproject opgezet om fondsen inhoudelijk te ondersteunen. Ook spelen ze een belangrijke rol in de automatisering, datakwaliteit en cybersecurity. Daarnaast kunnen ze inzichtelijk maken wat de verschillen in uitvoeringskosten zijn tussen de flexibele en de solidaire premieregeling. De transitiekosten en periodieke uitvoeringskosten van het flexibele contract zijn aanzienlijk lager dan die van het solidaire contract.’

‘Uit onderzoek blijkt dat onze deelnemers het belangrijk vinden dat ze zelf hun risicohouding kunnen bepalen.’

Hoe neemt u de deelnemers mee in het transitieproces?
‘We houden roadshows bij werkgevers. In het najaar organiseren we een pensioencafé voor gepensioneerden. In ons magazine en op onze website besteden we aandacht aan het pensioenakkoord. Daarnaast hebben we recent een risicobereidheidsonderzoek gedaan onder 3.000 deelnemers. Over de uitkomsten communiceren we, zowel met deelnemers als met sociale partners.’

Wat zijn voor uw pensioenfonds argumenten om wel of niet in te varen?
‘Als het merendeel van onze sociale partners kiest voor invaren, moet er voor iedereen worden ingevaren. Een evenwichtige belangenafweging betekent dat er geen plaats is voor uitzonderingen. Overigens denken wij dat invaren in het belang van alle betrokkenen is. Pensioenen kunnen eerder verhoogd worden. Bovendien leidt invaren tot administratieve en communicatieve vereenvoudiging. Niet invaren betekent communiceren over twee stelsels en in de systemen zowel rekening houden met de nieuwe pensioenwet als met het huidige Financieel toetsingskader. Dat leidt ook tot hogere kosten.’

Heeft de contractkeuze invloed op het beleggingsbeleid?
‘Dat verschilt niet veel. Er is een risicohouding en daar past het beleid bij. Wij zijn geen voorstander van herverdeling over generaties. De opheffing van de leenrestrictie zal bij ons zeer beperkt zijn. We werken met verschillende modules. Dat is maatwerk per leeftijdsgroep en deelnemers kiezen zelf. Voor gepensioneerden hebben we een collectief variabel pensioen. Dat heeft een hoge mate van solidariteit.’

‘Wij denken dat er in 2030 nog 10 of 15 pensioenfondsen bestaan en wij willen een van die partijen zijn.’

Hoe heeft u de governance geregeld in het transitieproces?
‘We hebben een one tierboard met uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden. Het is belangrijk om de klankbord- en toezichthoudende rol goed uit elkaar te houden. In onze stuurgroep Pensioenakkoord zitten uitvoerende bestuursleden, niet-uitvoerende bestuursleden en externe deskundigen. Daarin hebben we klankbord- en toezichthoudende rol verdeeld. Het uitvoerend bestuur overlegt periodiek met de sociale partners en neemt deel aan stuurgroepen van onze uitbestedingspartners. In de wet heeft het Verantwoordingsorgaan (Vo) een sterkere toetsende rol. Wij betrekken het Vo in een vroeg stadium bij de transitie. We nemen de stand van zaken door en vragen hun mening. Voor ons is het Vo zowel toezichthouder als adviseur.’

Hoe kijkt u zelf naar de transitie?
‘De nieuwe wet is een grote verbetering. Meer transparantie en frequentere communicatie met alle deelnemers zal leiden tot meer interesse. Dat is een goede zaak, want het is zijn inkomen voor later. Wij willen graag dat wettelijk wordt afgedwongen dat privé-emailadressen en mobiele nummers worden opgenomen in de bestanden, want dan kun je veel beter communiceren. Communicatie op papier is kostbaar, en niet duurzaam. Het zou mooi zijn als de defined contributionregelingen straks gewoon in de bancaire app staan, beschikbaar voor alle deelnemers en gepensioneerden. Dan komt pensioen dichterbij.’

Ties Tiessen is onafhankelijk voorzitter van SBZ Pensioen, de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars. Dit is het vrijwillige bedrijfstakpensioenfonds voor werkgevers in de financiële sector, waar (zorg)verzekeraars, zakelijke dienstverleners en andere financiële instellingen bij zijn aangesloten.

INTERVIEW

‘Met onze input kunnen sociale partners een goede beslissing nemen.’

‘Sociale partners en pensioenfondsen kunnen niet zonder elkaar’, zegt Evelien Vlastuin, bestuurder bij BPL Pensioen, het pensioenfonds voor werkenden in de agrarische en groene sectoren of daaraan gekoppelde ondernemingen.

Hoe heeft uw fonds zich tot nu toe voorbereid op de keuze voor een ander pensioencontract?
‘We zijn al vroeg begonnen met interne kennissessies over verschillende onderwerpen, zoals de contractkeuze, de solidariteitsreserve, invaren en methodieken van korten. Deze kennissessies zijn voor het bestuur, het verantwoordingsorgaan en de raad van toezicht.
Vorig jaar zomer hebben we een projectgroep ingericht die zich met het nieuwe pensioencontract bezighoudt. Hierin zitten bestuursleden, medewerkers van het bestuursbureau en externe projectbegeleiding. Ik ben een van de bestuursleden in de projectgroep. De projectgroep initieert en coördineert de acties die nodig zijn voor de stelselwijziging en voert ze ook uit. Nu zijn we deelprojecten aan het inrichten.’

Zijn de wettelijke mijlpalen realistisch?
‘Ik ga ervan uit dat de wetgeving per 1 januari 2023 ingaat. Als de wetgeving doorschuift, schuiven de tijdlijnen hopelijk ook door. Overgaan naar het nieuwe stelsel per 1 januari 2024 is voor ons niet meer realistisch. Overgaan per 1 januari 2025 is ambitieus, maar zou eventueel moeten kunnen. 2026 is een veiliger optie. Als we overstappen per 1 januari 2027 zijn we ook nog op tijd, maar als er dan iets tegenzit heb je echt een probleem. We zijn met de sociale partners in gesprek over de datum.’

Waaraan moet een pensioenregeling voldoen vanuit het perspectief van uw bedrijfstakpensioenfonds?
‘Onze achterban is divers, over de volle agrarische breedte, van loonwerkers tot laboratoriummedewerkers. Niet iedereen is financieel even onderlegd. Een goede pensioenregeling is volgens mij uitlegbaar. Ik vind het belangrijk dat deelnemers kunnen volgen wat er gebeurt met hun geld. Ik hoop dat dat gaat lukken, maar ik heb daar persoonlijk wel vraagtekens bij. Het nieuwe contract wordt zo ingewikkeld dat ik me wel afvraag of het uit te leggen is aan de deelnemers. Verder is een goede risicorendementsverhouding belangrijk. Je kunt veel rendement halen als je grote risico’s neemt, maar als pensioenfonds moet je je realiseren dat het niet je eigen geld is. Pensioen is uitgesteld loon en voor onze deelnemers is het een belangrijke inkomstenbron.’

Zijn er specifieke overwegingen voor het ene of het andere contract?
‘Onze sociale partners vinden solidariteit heel belangrijk. Daarvoor biedt het solidaire contract de meeste ruimte. Uit ons risicobereidheidsonderzoek blijkt dat een behoorlijk deel van onze deelnemers weinig ruimte heeft om tegenvallers op te vangen. De mogelijkheid om elkaar te steunen als het tegenzit is voor ons dus heel belangrijk.’

‘Onze achterban is divers, over de volle agrarische breedte, van loonwerkers tot laboratoriummedewerkers. Niet iedereen is financieel even onderlegd.’

Evelien Vlastuin

‘Ik vergelijk de samenwerking tussen het pensioenfonds en de sociale partners met een vlinderdasje. Het pensioenfonds aan de ene kant, de sociale partners aan de andere kant. Met een verbindingsstukje ertussen.’

Bent u het eens met de stelling dat sociale partners een leidende rol hebben bij de transitiebesluiten?
‘De wetgever heeft aangegeven dat sociale partners die rol hebben. Tegelijkertijd is het zo dat sociale partners deze rol niet kunnen vervullen zonder input van het pensioenfonds. Over de haalbaarheid van de plannen, de uitvoerbaarheid, de kosten, de deelnemerspopulatie. Met onze input kunnen sociale partners een goede beslissing nemen. We kunnen niet zonder elkaar. Onze projectgroep is dan ook gelinkt aan de sociale partners. We werken zelfstandig, maar waar nodig kunnen we de samenwerking gemakkelijk regelen. We maken gebruik van hetzelfde projectmanagement en dezelfde experts, zodat we over dezelfde informatie beschikken.’

Hoe neemt u de deelnemers mee in het transitieproces?
‘We kunnen de deelnemers nog niet concreet vertellen wat deze verandering voor hen persoonlijk betekent, maar we vertellen wel waarom het stelsel verandert. Wat gaat er gebeuren? Wat blijft hetzelfde? We geven informatie op onze website en in ons magazine. Vorig najaar hebben we een webinar georganiseerd met een afgevaardigde van de sociale partners. Vooraf twijfelden we daarover. Leeft het wel? Zijn we niet te vroeg? Maar de deelnemers bleken zeer geinteresseerd te zijn. Ruim 1.700 mensen keken live mee en 1.800 mensen keken achteraf. Ik was aangenaam verrast dat het nieuwe pensioencontract zó leeft.’

Wat zijn voor uw pensioenfonds argumenten om wel of niet in te varen?
‘De keuze om wel of niet in te varen ligt bij de sociale partners, maar ik denk dat de kans klein is dat we niet invaren. Niet invaren betekent dat je met twee wettelijke regimes te maken hebt en twee regelingen in de lucht moet houden. De kosten daarvan zijn hoog. Ook betekent niet invaren dat je nauwelijks invulling kunt geven aan de solidariteit, want je begint dan met een lege kas.’

Heeft de contractkeuze invloed op het beleggingsbeleid van uw pensioenfonds?
‘Dat onderzoeken we nu. In de wetenschappelijke literatuur zijn de meningen op sommige punten verdeeld. Het lijkt erop dat de impact voor het beleggingsbeleid meevalt als de sociale partners kiezen voor het solidaire contract. Dan blijven we net als nu collectief beleggen. Als je kiest voor de flexibele regeling zijn sommige beleggingscategorieën lastiger. Vastgoed kun je bijvoorbeeld niet snel liquide maken.’

Hoe heeft u de governance geregeld in het transitieproces?
‘Ik vergelijk de samenwerking tussen het pensioenfonds en de sociale partners met een vlinderdasje. Het pensioenfonds aan de ene kant, de sociale partners aan de andere kant. Maar wel met een verbindingsstukje ertussen. Wij hebben onze governance binnen het pensioenfonds geregeld, de sociale partners hebben hun eigen governance geregeld. De rollen en verantwoordelijkheden van de sociale partners en het pensioenfonds voor de transitie zijn goed geborgd. Periodiek overleggen we met de raad van toezicht en het verantwoordingsorgaan. Zij kijken mee.’

Hoe kijkt u zelf naar het proces?
‘Ik heb het idee dat we goed bezig zijn, maar ik ben heel benieuwd naar de manier waarop anderen het doen. Vooral naar hoe zij omgaan met de timing. Er komt wetgeving en je werkt toe naar een datum, maar wat doe je als de inwerkingtreding van de wet wordt uitgesteld? Houd je dan vast aan je planning of schuif je zaken door? Ondertussen moeten de sociale partners een voorlopige keuze maken voor een van de twee contracten, terwijl ze niet kunnen overzien hoe de wetgeving er in detail uitziet. Voor ons gevoel proberen we de goede dingen te doen, maar we weten nog onvoldoende welke kant het opgaat. Dat vind ik lastig. Je kunt wel enthousiast van alles uitwerken, maar als het toch anders uitpakt heb je geld verkwist. En dat is geld van de deelnemers, waar je zo netjes mogelijk mee wilt omgaan.’

‘Onze deelnemers blijken zeer geinteresseerd te zijn. Ik was aangenaam verrast dat het nieuwe pensioencontract zó leeft.’

Evelien Vlastuin

Evelien Vlastuin zit in het bestuur van BPL Pensioen namens de pensioengerechtigden. BPL Pensioen is het pensioenfonds voor werknemers die werken bij een bedrijf in de agrarische en groene sector of een daaraan gekoppelde onderneming.

COLUMN

De beste stuurlui zijn aan boord

Ger Jaarsma
Voorzitter Pensioenfederatie

Ik woon in Friesland aan het water en ga regelmatig het water op met een sloepje. Daarnaast mag ik nog wel eens met vrienden een zeilboot pakken. Lekker de Friese meren op, bij een goede wind, en dan een tocht maken. Zeilen is een geweldige sport, waarbij je op verschillende manieren inspeelt op de elementen om zo te komen waar je wilt zijn. Je hebt daarbij allerlei ingrepen tot je beschikking: zeil laten vieren of juist aantrekken, oploeven of afvallen, zeilen reven, fok omwisselen voor de stormfok, of je fok over de andere boeg gooien als je voor de wind vaart. Een goede schipper weet daar raad mee.

Daar moest ik aan denken toen ik onze reactie op de consultatie op het Besluit Wet toekomst pensioenen doorlas, die we eind april op basis van de inzichten van de onderzoeksgroepen hebben ingediend. Opvallend is dat in deze lagere regelgeving zoveel gedetailleerde regels zijn opgeschreven, dat goede stuurmanskunst bijna onmogelijk wordt gemaakt. Er worden allerlei grenzen gesteld aan de afzonderlijke ingrepen die je kunt doen als pensioenfondsbestuur. Zo kun je meer beleggingsrisico nemen als je schokken kan dempen met je solidariteitsreserve. Zet je die reserve niet in, dan kun je minder risico nemen. De afwegingen die een fonds daarin maakt, dat kenmerkt de stuurmanskunst. Aparte regels voor die afzonderlijke ingrepen staan de beste aanpak in de weg. Stel dat het in het 'handboek zeiler' staat dat je een beperkt percentage mag oploeven bij zoveel beaufort wind, terwijl je het zeil binnen een bepaalde bandbreedte mag laten vieren of aanhalen. Daar word je als stuurman horendol van; de samenhang van die ingrepen bepaalt namelijk de beste koers. Onze hoofdboodschap was dan ook: beoordeel de schipper op de koers. Dan doe je ook recht aan de stuurmanskunst van de schipper. De beste stuurlui staan aan wal, maar de echte stuurman is gelukkig zelf aan boord!

En dat moet ook, want het is belangrijk dat er maar één stuurman is. De rollen moeten ook duidelijk zijn. Op een klein bootje ben je kapitein en stuurman tegelijk, maar bij een groter schip is er vaak een kapitein én een stuurman. Dan is een heldere rolverdeling van levensbelang. Dat geldt ook als we straks overstappen naar het nieuwe stelsel. Dan zijn het de sociale partners die de regeling afspreken en het pensioenfondsbestuur toetst vervolgens of het die opdracht kan aanvaarden. Zo ja, dan steken we van wal. Een toets of de regeling passend is, zoals een extra opdrachtbevestiging eist, is niet aan het bestuur. Dan zitten bestuur en sociale partners in elkaars vaarwater. Een stuurman bepaalt tenslotte ook niet de eindbestemming, dat doet de kapitein. En de stuurman regelt dat het schip daar op tijd aankomt. Zo heeft elke partij zijn eigen verantwoordelijkheid.

Daarom is het goed dat we de kans kregen om onze reactie te geven op deze lagere regelgeving. Ik vertrouw er ook op dat onze opmerkingen in vruchtbare bodem vallen. De Wet toekomst pensioenen is te belangrijk om door teveel regels onuitvoerbaar te maken.

Ger Jaarsma
Voorzitter Pensioenfederatie

UITGELICHT

Bekijk hier de uitgelichte artikelen en klik op het artikel naar keuze, of lees ze allemaal.

HOE VERLOOPT DE VOORBEREIDING OP HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL?

Lees dit artikel >

WENS TOT COLLECTIEVE UITKERINGSFASE IN HET SOLIDAIRE PREMIECONTRACT

Lees dit artikel >

TEVEEL DETAILS IN DE LAGERE REGELGEVING BIJ WET TOEKOMST PENSIOENEN

Lees dit artikel >

MASTERCLASSES PENSIOENFEDERATIE OOK OP WERKENAANONSPENSIOEN.NL

Lees dit artikel >

Bedankt!

Bedankt voor het lezen. We zijn benieuwd wat je ervan vindt! Ken je iemand die dit magazine ook moet lezen? **Deel het magazine** hoe en met wie je wilt, via social media of de mail.

Colofon >

Meld je aan >

Geef feedback >

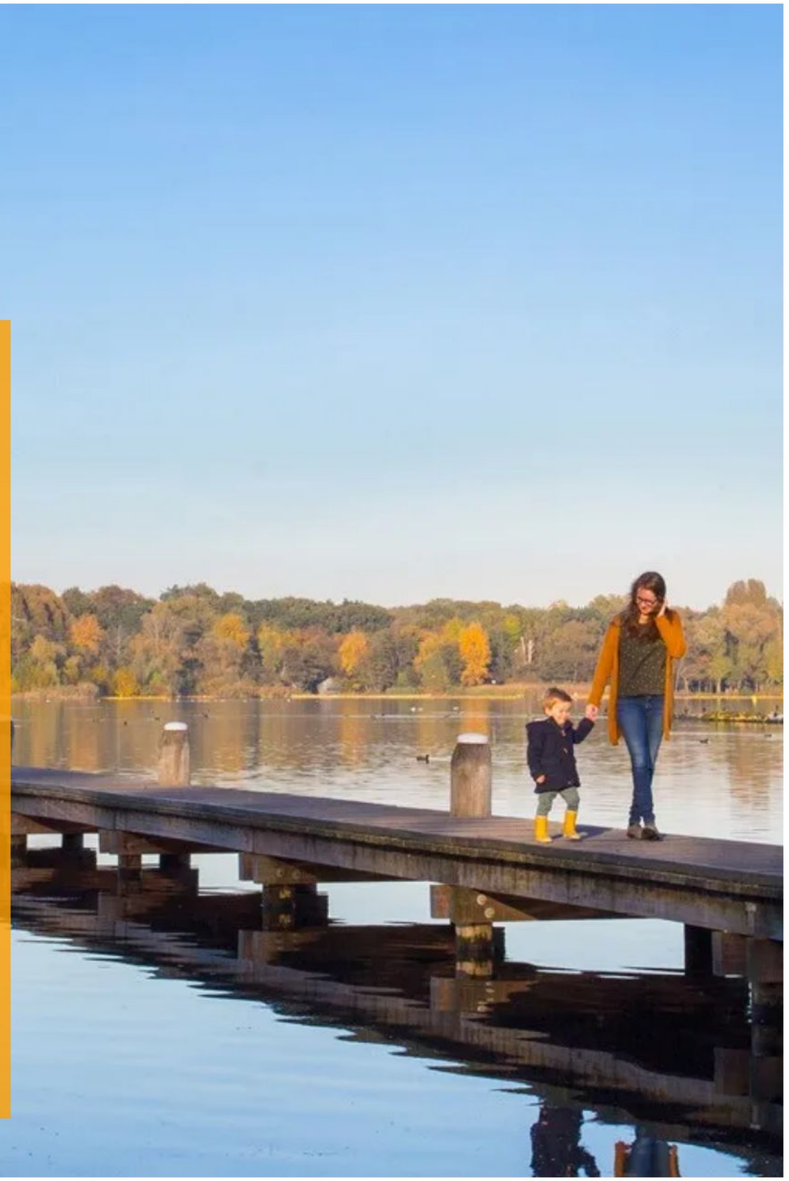
Afmelden >

HOE WERKT DIT MAGAZINE?

Bladeren
Onderaan vindt u de navigatiebalk. Met de pijltjes aan de rechterkant kunt u door het magazine bladeren. Klikt u op het logo links onderin, komt u weer op de beginpagina.

Scrollen
Als u geen muis hebt, kunt u met de buttons onderin en de scrollbalk rechts naar beneden scrollen. Overzicht Het icoon met de drie liggende streepjes is het menu, hiermee krijgt u een overzicht van alle pagina's in het magazine. Ook vindt u hier alle andere edities.

Delen
Op de laatste pagina vindt u de knoppen waarmee u dit magazine kunt delen.



Hoe verloopt de voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel?

Zo'n 85 procent van de pensioenfondsen is begonnen aan de voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel, concludeerden toezichthouders DNB en AFM eind vorig jaar uit een enquête onder 161 pensioenfondsen. Daarnaast bereidt 15 procent van de pensioenfondsen zich op een andere wijze voor, omdat zij als gesloten fonds in het huidige stelsel willen blijven, of de pensioenrechten overdragen aan een andere pensioenuitvoerder. Lees hier over het hele onderzoek.

De verantwoordingsorganen zijn inmiddels ook van start gegaan vooruitlopend op de Wet toekomst pensioenen. In een webinar van de Pensioenfederatie begin maart voor verantwoordingsorganen bleek uit een pollvraag aan de kijkers dat 63% zich in de oriënterende fase bevond op basis van de bestaande kennis, terwijl 20% al bezig is met het toepassen van verschillende scenario's in afwachting van de definitieve wetgeving.

Planning

De Wet toekomst pensioenen is op 30 maart 2022 naar de Tweede Kamer gestuurd. De lagere regelgeving bij deze wet werd in april ter consultatie voorgelegd en opengesteld voor een reactie tot einde van die maand. De verwachting is dat de behandeling in de tweede Kamer nog voor de zomer wordt gestart, waarna de wet ook nog door de Eerste Kamer wordt behandeld. Het ministerie van Sociale Zaken streeft ernaar dat de wet per 1 januari 2023 in werking treedt.

Masterclasses Pensioenfederatie ook op werkenaanonspensioen.nl

Ze behoren tot een van de best aangeklikte items op de webpagina Werkenaanonspensioen.nl: de masterclasses over de Wet toekomst pensioenen die de Pensioenfederatie sinds dit jaar organiseert. Deze serie interactieve, online masterclasses waarin experts ingaan op specifieke onderdelen van de Wet toekomst pensioenen worden niet alleen goed bezocht, maar ook door veel mensen teruggekeken.

Tot nu toe zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen: Contractkeuze, Governance, en Risicohouding en beleggingsbeleid. Tot de zomer worden er nog drie masterclasses georganiseerd. Die gaan over de onderwerpen Solidariteitsreserve, Invaren vanuit juridisch perspectief en Invaren vanuit actuarieel perspectief. Ook deze zullen vanaf de tweede helft mei en later in juni op de website terug te bekijken zijn.

Teveel details in de lagere regelgeving bij Wet toekomst pensioenen

De lagere regelgeving bij de Wet toekomst pensioenen is in de maand april voorgelegd. Op dit 'Besluit toekomst pensioenen' werd door 44 partijen een reactie ingediend, waaronder de Pensioenfederatie. Er is zorg dat de gedetailleerde bepalingen de uitvoering van de Wet toekomst pensioenen in de weg gaan zitten.

Ruimte

Een pensioenfondsbestuur heeft ruimte nodig om zijn verantwoordelijkheid in te vullen
De regels in de consultatieversie zijn te gedetailleerd. Dat past niet bij de open normen in de Pensioenwet. Ook doet het geen recht aan het pensioenfondsbestuur, dat verantwoordelijk is voor de invulling en de uitvoering van de regeling - en daarvoor ook juridisch aansprakelijk is. Zij hebben de ruimte van de open normen nodig om deze verantwoordelijkheid waar te maken.

Verantwoording op juiste niveau

De verantwoording aan de open normen behoort op het niveau van de regeling plaats te vinden. Of fondsbesturen hun verantwoordelijkheid waarmaken, moet worden beoordeeld op het niveau van de regeling, en niet op ieder onderdeel apart. Dus geen aparte toetsen op het beleggingsbeleid, de toedeelregels van rendement, het projectierendement, de spreiding van schokken in de uitkeringsfase en de inzet van de solidariteits- of risicodelingsreserve; deze onderdelen zijn in samenhang bepalend voor de hoogte van het pensioen. Dat betekent dat toezichthouders toezien op het niveau van de regeling, terwijl in de wettekst nu verdere gedetailleerde toetsing op onderdelen mogelijk is.

Overdaad schaadt

Een overdaad aan regels belemmert passende invulling en verhoogt kosten. Voor elk onderdeel van de regeling gedetailleerde regels opstellen, kan ertoe leiden dat niet het beste resultaat voor de deelnemer wordt bereikt. Bijvoorbeeld: een bestuur moet de mate van beleggingsrisico in samenhang kunnen beoordelen met de inzet van de solidariteitsreserve, om te kunnen bepalen wat voor deelnemers de beste aanpak is. Daarnaast leidt het moeten voldoen aan en rapporteren op te gedetailleerde voorschriften tot onnodig hoge kosten, die ook weer ten koste gaan van het pensioenresultaat.

Heldere rolverdeling

Zorg voor heldere rolverdeling tussen de sociale partners en de pensioenfondsbesturen.
Er moet geen ruis ontstaan over wie verantwoordelijk is voor wat. In de wettekst staat nu een 'opdrachtbevestiging' genoemd, terwijl er al een opdrachtaanvaarding bestaat. Dit besluit op de nieuwe pensioenregeling is het basisdocument voor toetsing door zowel pensioenfondsorganen als externe toezichthouders. Met een 'opdrachtbevestiging' zou de situatie ontstaan dat een pensioenfondsbestuur en toezichthouders indirect een oordeel vellen over afspraken tussen sociale partners. Dat klopt niet, want pensioen is een arbeidsvoorwaarde dus de sociale partners gaan over de inhoud van de regeling; niet het pensioenfonds of anderen.

Communicatie naar behoefte

De lagere regelgeving draagt onvoldoende bij aan goede communicatie met deelnemers. De resultaten uit de evaluatie van de Wet pensioencommunicatie zijn nauwelijks verwerkt en dat is een gemiste kans. De focus ligt op het verstrekken van veel informatie en verantwoording daarop en niet op inzicht voor en duidelijke communicatie met deelnemers - terwijl dit wel werd aanbevolen vanuit de evaluatie.

Lees hier de volledige reactie.

Wens tot collectieve uitkeringsfase in het solidaire premiecontract

Maak gelijke aanpassing voor alle gepensioneerden in het solidaire premiecontract net zo eenvoudig als in het flexibele premiecontract, door ook in het solidaire premiecontract een collectieve uitkeringsfase mogelijk te maken. Dat is de oproep die de Pensioenfederatie nogmaals onder de aandacht bracht bij deelnemers aan het rondetafelgesprek over Solidariteit en de Wet toekomst pensioenen op 10 mei 2022.

Een collectieve uitkeringsfase biedt de mogelijkheid tot gelijke aanpassing van de uitkeringen van alle gepensioneerden, zonder dat volledige afdekking van renterisico nodig is. Dit vereenvoudigt de administratie, leidt tot lagere kosten en dus een hoger pensioen. Bovendien verhoogt het de uitlegbaarheid, omdat gepensioneerden zich vooral richten op de hoogte van de uitkering.

Gelijke aanpassing van de uitkeringen zijn in het solidaire premiecontract nu alleen mogelijk in combinatie met volledige afdekking van het renterisico. Volledige renteafdekking is echter niet altijd aantrekkelijk, bijvoorbeeld bij oplopende inflatie. Gelijke aanpassing van de uitkeringen is in het solidaire contract veel eenvoudiger te implementeren via een collectieve uitkeringsfase, zoals dat ook gebeurt in het flexibele contract en de verbeterde premieregeling. Een collectieve uitkeringsfase biedt de mogelijkheid tot gelijke aanpassing van de uitkeringen van alle gepensioneerden, zonder dat volledige afdekking van renterisico nodig is.

Lees hier het hele position paper, waarin o.a. ook aandacht wordt gevraagd voor de stapeling van buffers en de gewenste koppeling met mijnpensioenoverzicht.nl die nodig is voor goede keuzebegeleiding van deelnemers.

Geef feedback

We zijn benieuwd wat je ervan vindt! Geef ons jouw feedback. Waar wil je de volgende keer over lezen? Wat vond je goed en wat minder? Wees eerlijk, we kunnen wel tegen een stootje.

naam

mailadres

jouw feedback

Geef feedback

COLOFON

Redactie
Medewerkers van de Pensioenfederatie
Wilma van Hoeflaken

Fotografie
Nationale Beeldbank
Steven Scholten

Afmelden?

Wil je het magazine niet meer ontvangen? Meld je hier af.

naam

mailadres

Meld mij af

Meld je aan

Wil je dit magazine vaker lezen? Meld je aan. We mailen je de komende edities dan ook.

naam

bedrijfsnaam

mailadres

Meld mij aan!

Jaarcongres Pensioenfederatie: Welkom in 2026!

De Pensioenfederatie organiseerde op woensdag 6 oktober 2021 haar Jaarcongres voor haar leden en relaties. Het congres vond zowel fysiek plaats als online. De titel van het congres was ‘Een nieuwe tijd, een nieuw pensioen: welkom in 2026!’

Het online gedeelte is hieronder integraal te bekijken. Ook zijn hier alle presentaties van de kennissessies te vinden, evenals die van de sprekers in het plenaire deel: de Deense DC-specialist Ole Beier Sørensen, Trend- en Innovatie-expert Cécile Cremer, en Paul Stamsnijder van de Reputatiegroep.