

# Het Pensioenakkoord en ...

## Stakeholdermanagement



Margriet Adema  
Sander Baars  
23 september 2020







3

# Het Pensioenakkoord en ...

## Stakeholdermanagement



# Wat komt vandaag aan bod?

## Pensioenakkoord verandert de governance van pensioen

- Hoe is de governance nu geregeld in de praktijk?
- Wat verandert er in de governance in de transitie?
- Wat geldt er na de transitie?

## Wat betekent dit voor het stakeholdermanagement rondom Pensioenakkoord?



# Het pensioenakkoord in één oogopslag

## Huidig stelsel

- Loslaten van garanties
- Geen rente zonder risico
- Weinig ruimte voor indexeren
- Pensioenbelofte
- Max. opbouwpercentage 1,875%
- Doorsneepremie of leeftijdsafhankelijk
- Solidariteit, collectiviteit, verplichtstelling

## Nieuw stelsel

- Acceptatie dat onzekerheid nodig is
- 'Projectierendement'
- Sneller indexatie, maar ook sneller korten...
- Verwachte pensioenaanspraken
- Max. pensioenpremie 33%
- Gelijkblijvend percentage
- Solidariteit en collectiviteit blijven belangrijk en verplichtstelling blijft behouden

Gefaseerde overgang tussen 2022 en 2026



# Kern van het pensioenakkoord

Welke nieuwe pensioenregeling?



Welke pensioenuitvoerder?



Wat te doen met de opgebouwde aanspraken?



# Kern van het pensioenakkoord

Welke nieuwe pensioenregeling?



Welke pensioenuitvoerder?



Wat te doen met de opgebouwde aanspraken?

**Wie draagt de  
verantwoordelijkheid  
voor de antwoorden  
op deze vragen?**



# Kern van het pensioenakkoord

Welke nieuwe pensioenregeling?



Welke pensioenuitvoerder?



Wat te doen met de opgebouwde aanspraken?

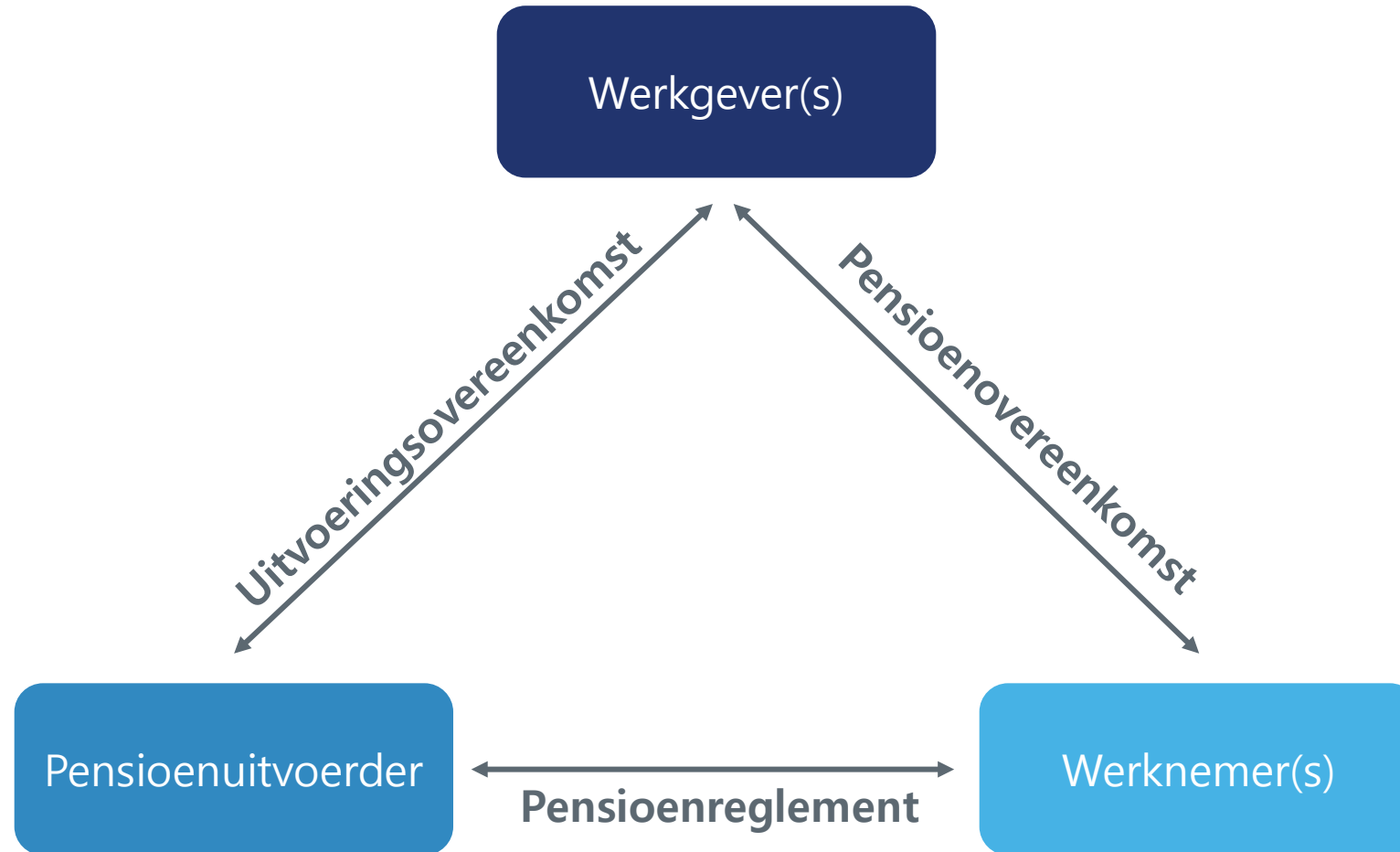
**Wie draagt de  
verantwoordelijkheid  
voor de antwoorden  
op deze vragen?**

Welke  
stakeholders  
heb je nodig  
voor deze  
antwoorden?



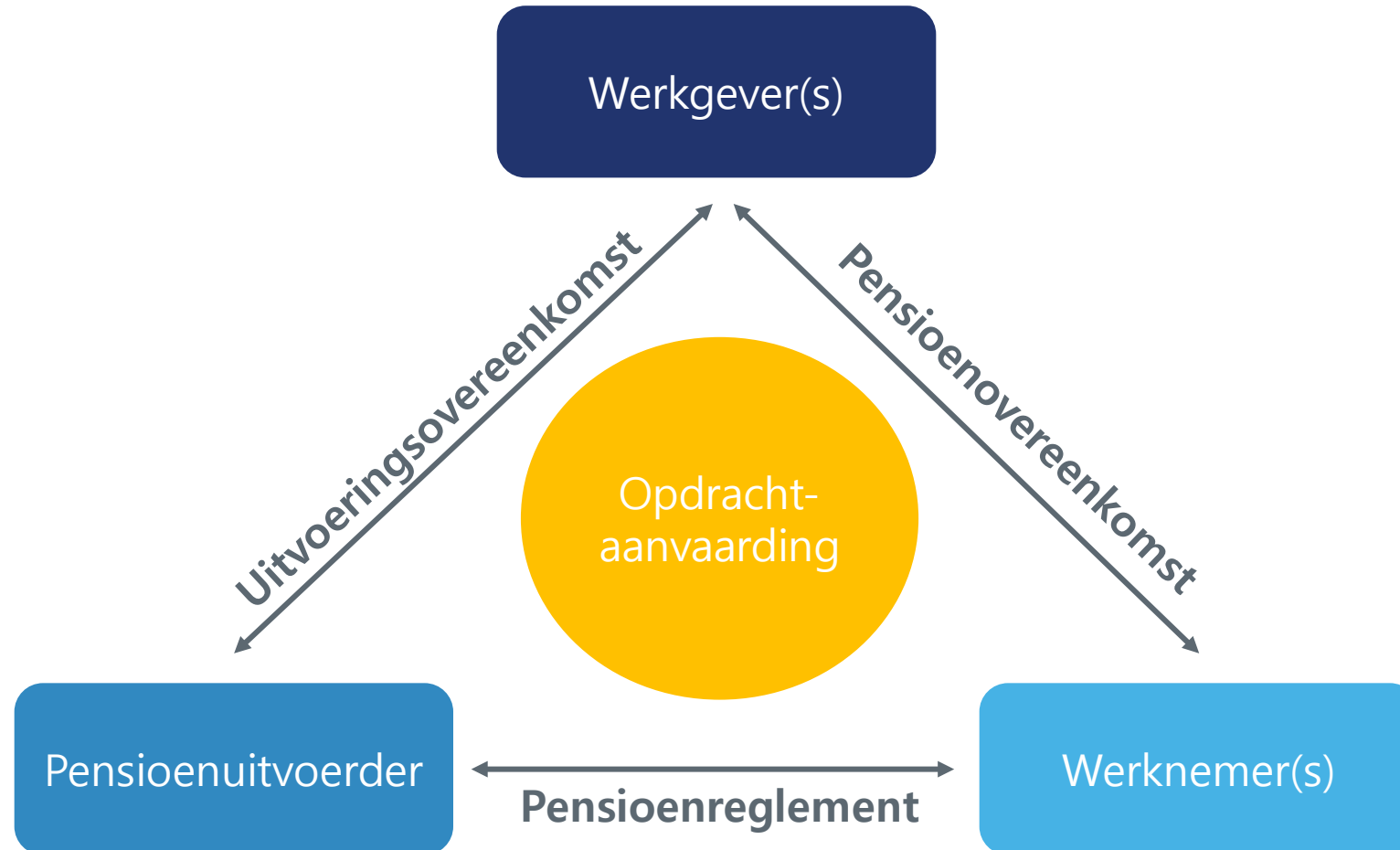


# De pensioendriehoek





# De pensioendriehoek





# Pensioendriehoek

## De driehoek is in de basis helder:

- Pensioenovereenkomst
  - Vastlegging arbeidsvoorwaarde pensioen
  - Arbeidsvoorwaardenpartijen bepalen = uitgangspunt
  - Verplichte deelname aan bedrijfstakpensioenfonds = pensioenovereenkomst
  - Pensioenreglement 1 op 1 gelijk aan pensioenovereenkomst
- Na opdrachtaanvaarding sluiten van een uitvoeringsovereenkomst/-reglement tussen bestuur en werkgever(s)
- Pensioenreglement in overeenstemming met pensioenovereenkomst en uitvoeringsovereenkomst/-reglement



# Praktijk

## Waarom is het toch niet altijd duidelijk wie waar over gaat?

### Pensioenovereenkomsten in verschillende gedaantes

- Mondeling
- Apart document
- Onderdeel van arbeidsovereenkomst of van cao
- Verwijzing naar pensioenreglement in arbeidsovereenkomst of cao
- Opname in opdrachtaanvaarding (verklaring van opdrachtverstrekking en –aanvaarding)

### Pensioenovereenkomsten verschillen in de mate van compleetheid van het contract

- Vaak alleen pensioensoorten en enkele belangrijke parameters en toeslagenbeleid
- In de toenemende mate ambitie, risicohouding en verdeelregels



# Praktijk

## Varianten vastlegging van de verantwoordelijkheidsverdeling

- Wettelijke vastlegging (ABP )
- Sociale partners mandateren bestuur pensioenfonds voor wijziging inhoud pensioenovereenkomst (bijv PFZW, zie statuten)
- Sociale partners en bestuur leggen met verschillende documenten een formele functiescheiding vast gekoppeld aan de risicohouding (in geval van een meer compleet contract)
- Contractuele vastlegging tussen sociale partners en pensioenfonds
- Beknopte verwijzing in cao naar pensioenreglement (bijvoorbeeld ingeval van vrijwillige aansluiting bij een BPF)

Vastlegging in statuten, uitvoeringsovereenkomst en opdrachtaanvaarding



# Praktijk

Hittepunt in de discussies – als die er waren- tussen besturen en sociale partners

- Wie bepaalt de opbouw en de premie? Is het goed vastgelegd?
- Hoe compleet willen we de pensioenovereenkomst maken?
- Wie gaat over de wijzigingen van de pensioenregeling?

Wordt dat nu anders door en na Pensioenakkoord?



# Pollvraag

Hoe is de verdeling bij u geregeld?

Deze is volstrekt duidelijk;  
geformaliseerd en volledig  
vastgelegd in documenten

Deze is duidelijk; hierover zijn  
afspraken, maar niet/beperkt  
vastgelegd in documenten

Deze is niet nodig; er is sprake  
van wederzijds vertrouwen en wij  
komen er bij elke wijziging samen  
uit

Deze is (nog niet) duidelijk.



# Verantwoordelijkheidsverdeling in het Pensioenakkoord

## Arbeidsvoorwaardenpartijen Transitieplan

Keuze soort pensioenregeling

Budget pensioenregeling

Effecten per leeftijdscohort

Verzoek invaren

Compensatie vorm geven

Bepalen transitiemoment



## Pensioenfondsbesturen Implementatieplan / Communicatieplan

Vaststellen uitvoerbaarheid en financierbaarheid

Toetsen op gelijke behandeling

Besluiten tot invaren

Wijzigen juridische documenten

Verzorgen communicatie "nieuwe stijl"





# Transitieplan vanuit stakeholdersperspectief

- **Werkgever** is verantwoordelijk
- Risicohouding **deelnemers** is cruciaal startpunt
- **Pensioenuitvoerder** is onvermijdelijk stevig betrokken (data en kennis)
- Afspraken maken over de rol van de pensioenuitvoerder
  - Trekker / adviseur/ toehoorder
- Instemming conform de reguliere medezeggenschap
  - Betrokkenheid hoe en wanneer van **OR** of **vakorganisaties**
- Pensioenfonds dient opdracht te aanvaarden op basis van de onderbouwing in het plan
  - Betrokkenheid **VO** en **Intern toezicht**



# Tijdslijnen Pensioenakkoord 2020

Wetgevingsproces

Besluitvormingsproces

1 januari  
2022:  
Wet van  
kracht

Uiterlijk 1 januari 2024:  
Besluit sociale partners  
nieuwe regeling,  
compensatie en invaren

2021

2022

2023

2024

Najaar 2020:  
Start  
wetgevingsproces

Uiterlijk 1 juli 2023:  
Concept besluit sociale partners  
nieuwe regeling, compensatie en  
invaren (transitieplan)



# Tijdslijnen Pensioenakkoord 2020



**Uiterlijk 1 juni 2024:**

Pensioenuitvoerder implementatie- en communicatieplan



2025



**Uiterlijk 1 april 2024:**

Pensioenuitvoerder informeert DNB over nieuwe overeenkomst

2026



**Uiterlijk 1 januari 2026:**  
Uiterlijke datum overgang!

**1 januari 2036:**  
Einde compensatieperiode



2036



## Pollvraag

Voordat wij verder ingaan op het Pensioenakkoord: heeft u al contact gehad met uw arbeidsvoorwaardenpartijen?

**Ja, wij zijn al met elkaar begonnen aan een verkenning van de inhoud en/of het proces**

**Nee, ik wacht op het initiatief van arbeidsvoorwaardenpartijen; zij zijn in the lead**

**Nee, ik wil eerst meer duidelijkheid over de wetgeving voordat ik ga praten met arbeidsvoorwaardenpartijen**

**Anders**



# Governance rondom het Pensioenakkoord: onze visie (1)

## Meer verantwoordelijkheid naar arbeidsvoorwaardenpartijen

- Bepalen contractskeuze en invulling
- Bepalen kaders ten aanzien van budget, risicohouding, solidariteit en beleggingsbeleid
- Zijn ook betrokken bij invaarbeesluit en herverdelingsvraagstukken
- Pensioenuitvoerder wordt meer in de rol van uitvoerder geduwd

## Verantwoordelijkheden meer dan nu wettelijk ingekaderd; minder discussie?

- Formele positie bestuur en arbeidsvoorwaardenpartijen verandert en wordt meer wettelijk vastgelegd (voor deze transitie)
- Maar pensioenfondsbestuur en arbeidsvoorwaardenpartijen kunnen niet zonder elkaar
- Positie en belangenbehartiging van slapers en gepensioneerden vragen aandacht



## Governance rondom het Pensioenakkoord: onze visie (2)

### Noodzaak blijft om hierover hetzelfde beeld te hebben

- Pensioenfondsbestuur en arbeidsvoorwaardenpartijen met elkaar in gesprek
- Schriftelijke vastlegging is een pré

### Proces in kaart brengen en op tijd beginnen, ook al is niet alles zeker

- Processtappen inzichtelijk en overeenstemming tussen partijen van de pensioendriehoek
- Eigen positie helder hebben, als de andere partij niet handelt

### Post transitie Pensioenakkoord

- Er blijft ruimte om met elkaar afspraken te maken
- Ervaringen transitie vertalen naar het post-transitie traject
- Verdelingsvraagstukken naar verwachting minder maar niet verdwenen



## Governance rondom het Pensioenakkoord: onze visie (3)

### Evenwichtige belangenafweging nog intensiever dan tot nu toe

- Bewuster en doorgaand gesprek tussen fondsorganen over evenwichtigheid
- Meer positie voor verantwoordingsorganen, ook aan de start door collectief bezwaarrecht
- Nog meer reden voor focus door Intern toezicht op kwaliteit van het gehele proces
- Evenwichtigheid wordt beoordeeld over het totale speelveld heen (!)

### Veel blijft hetzelfde maar het proces wordt intensiever / hoogwaardiger

- Kwaliteit van vastlegging
- Kwaliteit van gesprek tussen de diverse stakeholders



# Bestuurlijke benadering

## Tips om aan de slag te gaan voor besturen

Maak je de kennis eigen

Neem de fondsorganen mee

Kies positie in het traject

Maak een projectplan met  
verschillende scenario's

Ga in gesprek met  
arbeidsvoorwaardenpartijen

Maak een gezamenlijk stappenplan

Start op een afgestemd moment





# Pollvraag

De pensioenadministratie...

Wordt complexer

Wordt eenvoudiger

Blijft gelijk



# Montae & Partners

**Aanmelden voor een volgende webinar?**  
Scan de QR code met uw camera of stuur een  
mail naar [pensioenakkoord@montaepartners.nl](mailto:pensioenakkoord@montaepartners.nl)

