

Arie van de Wiel

Uitvoerend bestuurder, secretaris PNB

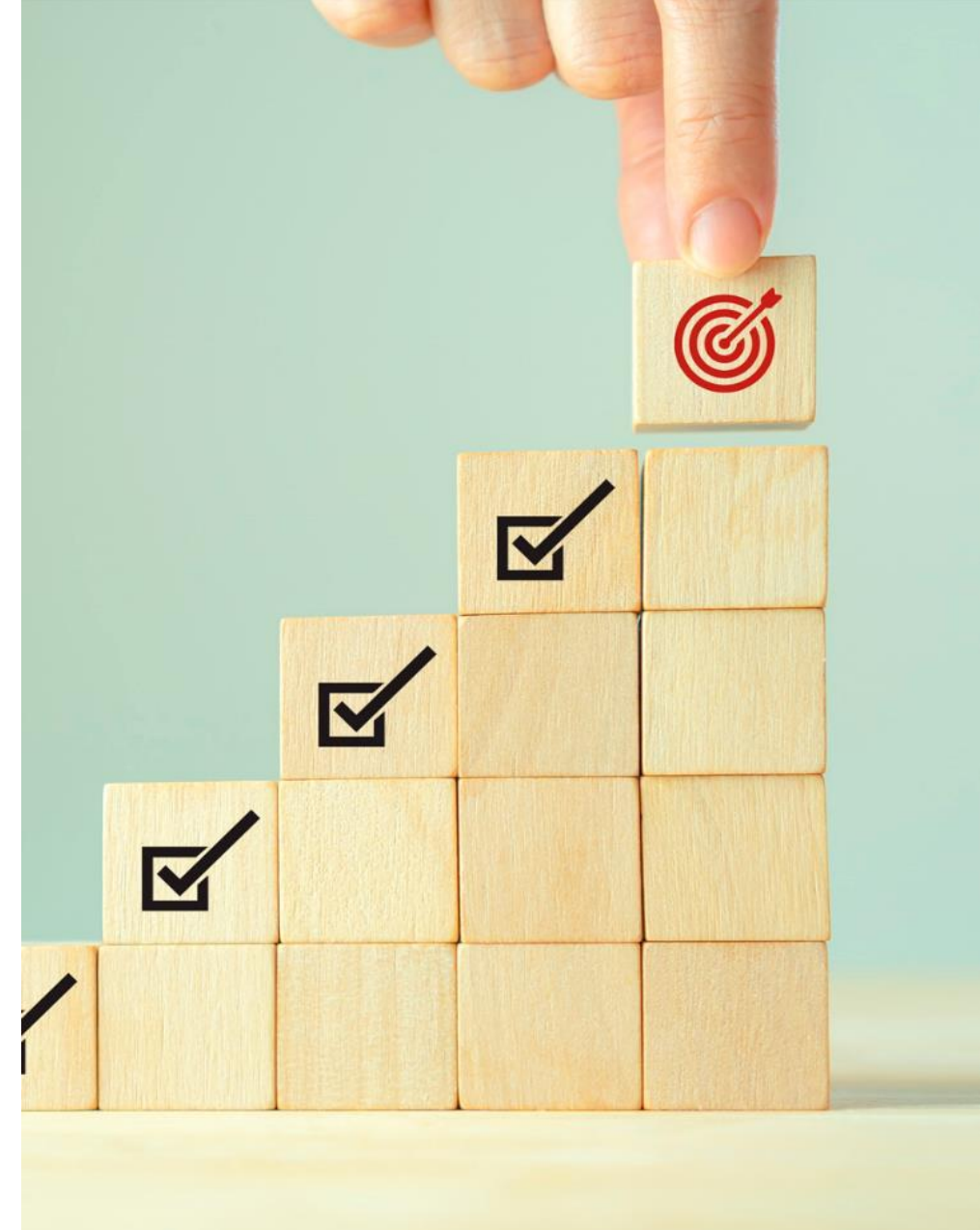
Landelijke Kommissie Rechtspositieregeling (LKR)

- Pastor Ton Halin (voorzitter, bisdom Rotterdam)
- Karin Kasper (CNV Kerk en Ideëel)
- Guido van Dieteren (bisdom Den Bosch)
- Embregt Wever (bisdom Breda)
- Jan van Beek (bisdom Groningen-Leeuwarden)
- Matthé Bruijns (bisdom Haarlem-Amsterdam)
- Vacature (aartsbisdom Utrecht)



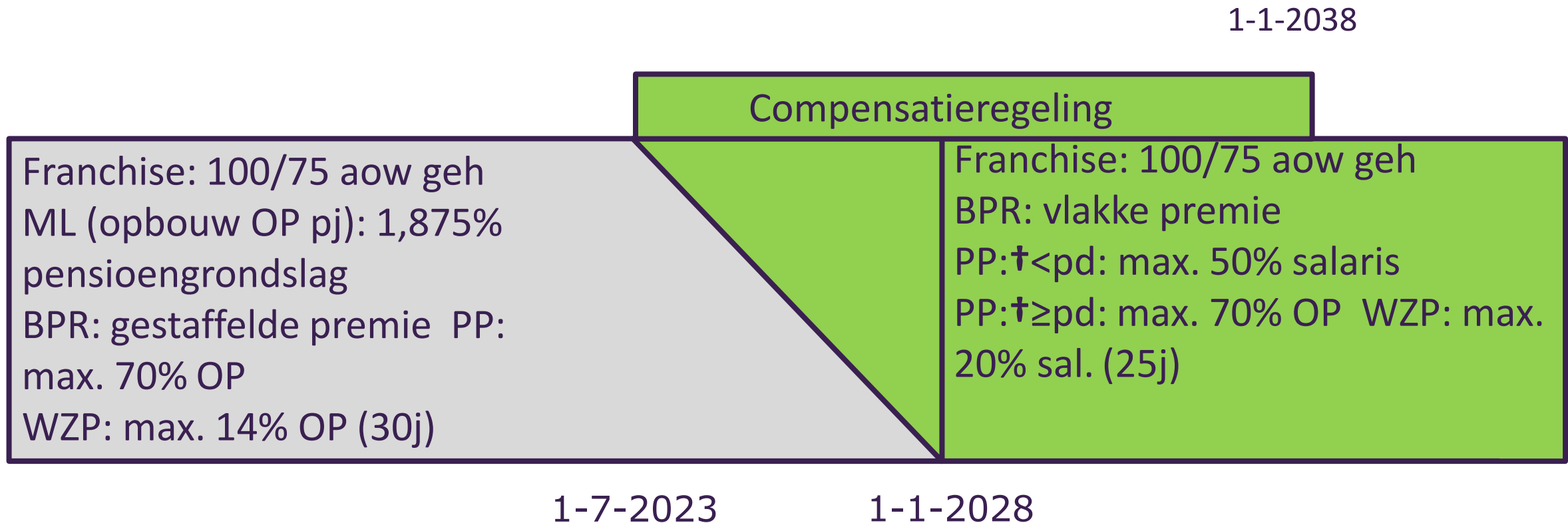
Agenda

1. Het nieuwe pensioenstelsel in het kort
2. Sociale partners bismdommen en rolverdeling
3. Projectorganisatie en tijdpad
4. Waar staan we nu?
5. Vragen, antwoorden en feedback

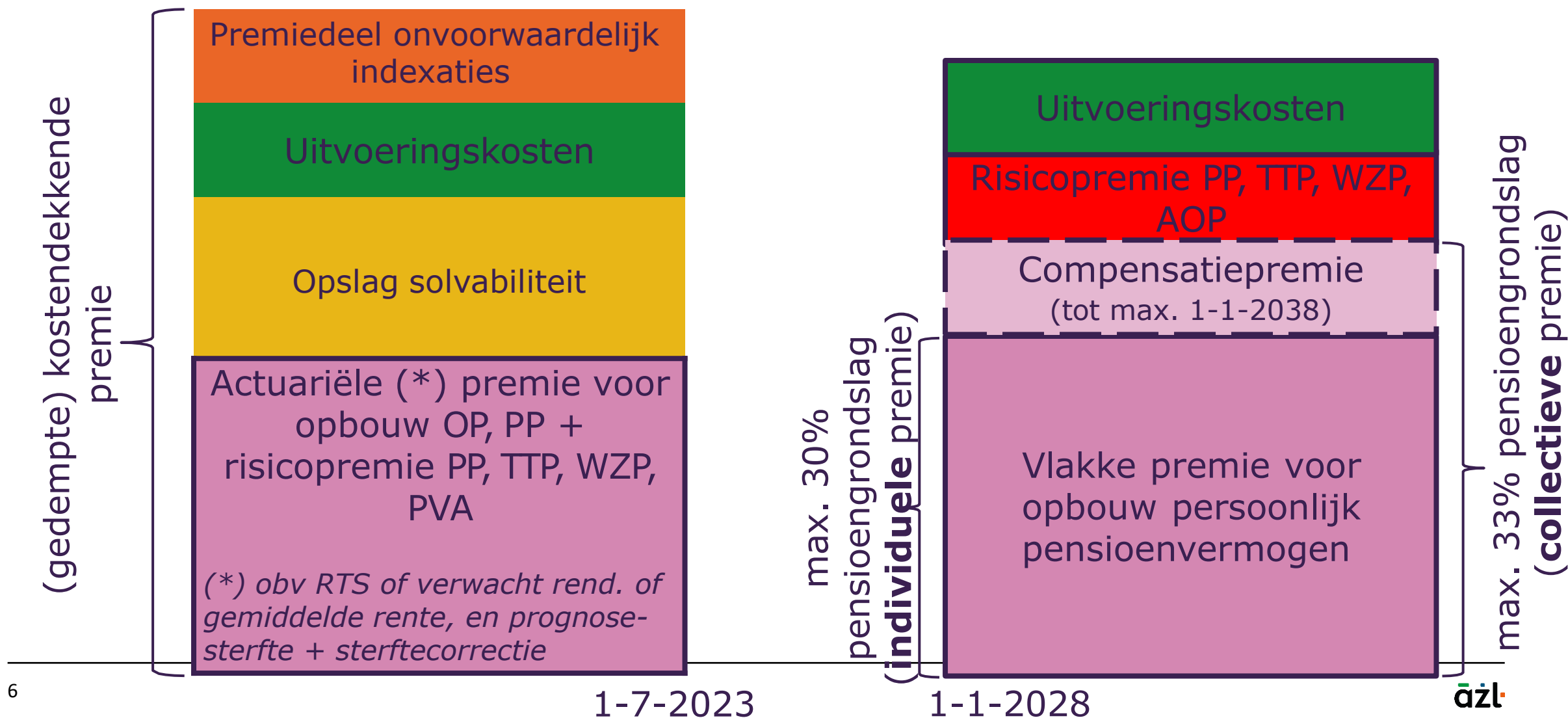


1. Het nieuwe pensioenstelsel in het kort

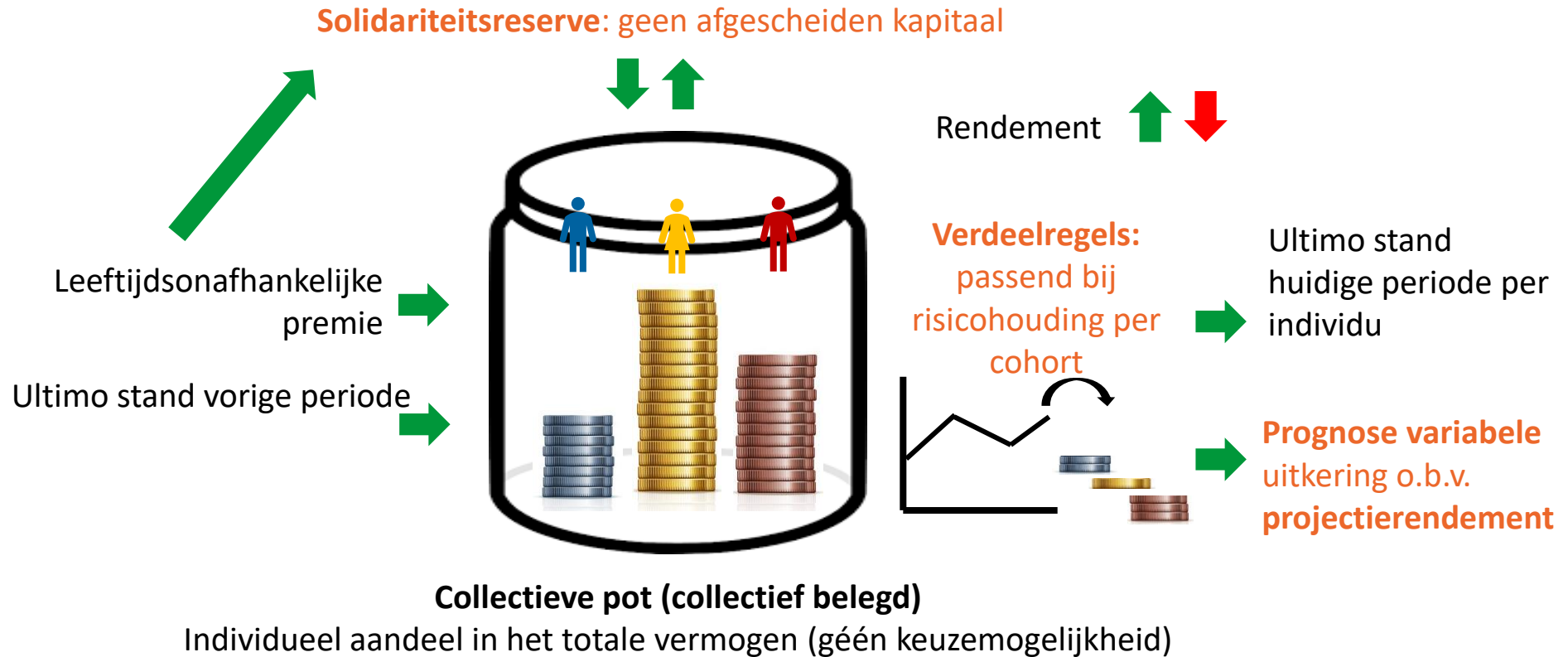
Fiscale eisen aan pensioenregelingen: oud - nieuw



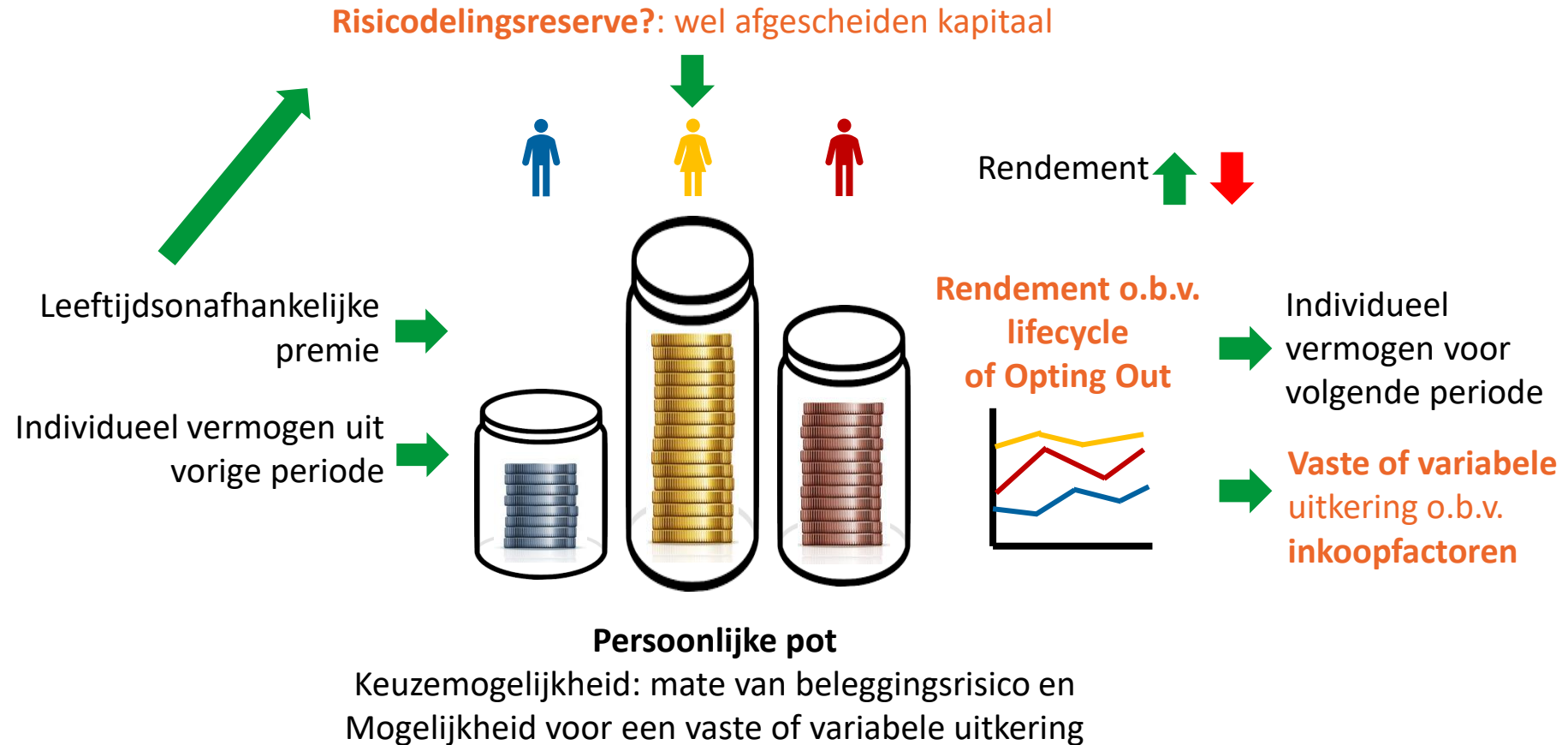
Fiscale eisen aan premies: oud - nieuw



Solidaire premieregeling



Flexibele premieregeling



Flexibele en solidaire premieregeling

Flexibele premieregeling	Solidaire premieregeling
<u>Individueel</u> beleggen	<u>Collectief</u> beleggen
<u>Beperkte</u> risicodeling	<u>Uitgebreide</u> risicodeling
Toedeling rendement o.b.v. <u>lifecycle</u>	Toedeling rendement o.b.v. <u>verdeelregels</u>
Opbouw- en uitkeringsfase <u>gescheiden</u>	Opbouw- en uitkeringsfase <u>geïntegreerd</u>
Leenrestrictie kan <u>niet</u> worden opgeheven	Leenrestrictie kan <u>wel</u> worden opgeheven
<u>(Optioneel) risicodelingsreserve</u>	<u>Verplicht solidariteitsreserve</u>
<u>Variabele</u> (standaard) of <u>vaste</u> (shoprecht) uitkering	<u>Variabele</u> uitkering o.b.v. projectierendement
Shoprecht <u>beperkt</u>	Shoprecht <u>nee</u>

Invaren

- Invaren = het omzetten van in de huidige pensioenregeling opgebouwde pensioenaanspraken en ingegane pensioenrechten in de nieuw overeengekomen pensioenregeling bij PNB
- Wetgever: invaren is het uitgangspunt, maar is niet verplicht → onderbouwen o.b.v. evenwichtigheid en voorgeschreven rekenmethodiek
- Indien niet wordt ingevaren:
 - ✓ blijven voor bestaande pensioenen de regels van huidig FTK gelden (gesloten regeling)
 - ✓ kan geen gebruik worden gemaakt van het transitie FTK



2. Sociale partners bisdommen en rolverdeling

Wie doen mee aan de pensioenregeling van het PNB?

- ❑ *Priesters (339), (ongehuwde) diakens (58) en pastorale werkers (130) → sinds 1973, pensioenregeling I*
- ❑ *Huishoudelijk personeel (134) → sinds 1999, pensioenregeling II*

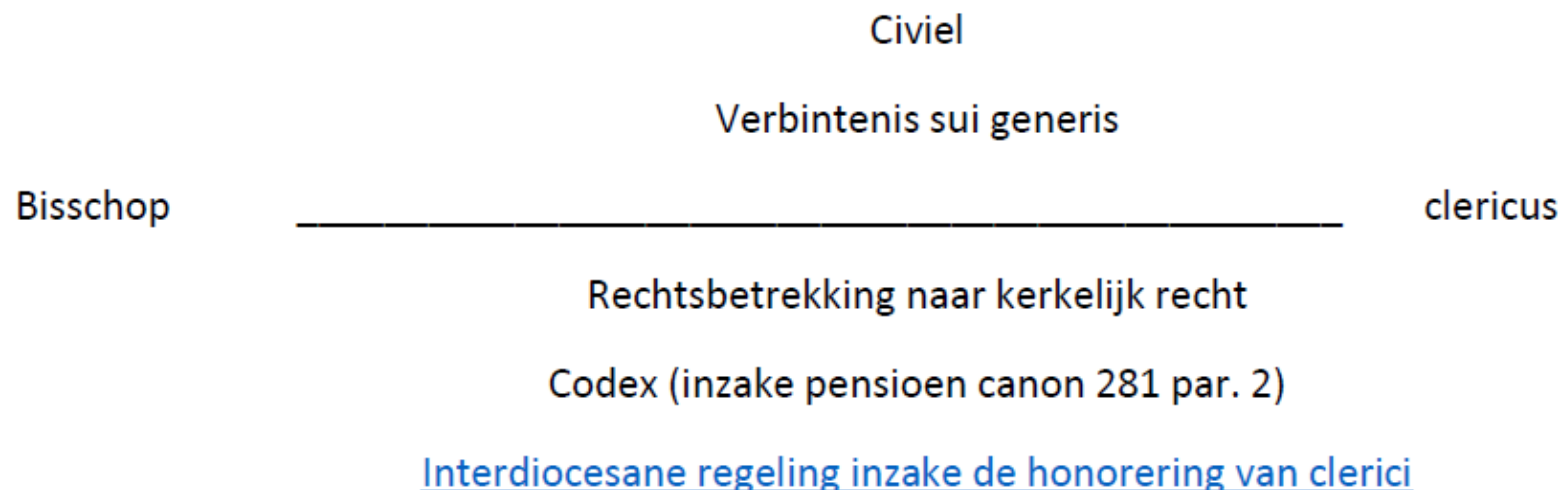
	2022	2021	2020	2019	2018
Aantallen					
Actieve deelnemers	661	694	735	806	836

Hoe komt de pensioenregeling tot stand?

- ❑ *De Bisdommen bepalen de inhoud van de pensioenregeling (pensioen is een arbeidsvoorwaarde)*
- ❑ *Onderscheid maken tussen doelgroepen*
 - *Clerici*
 - *Pastoraal werkenden*
 - *Huishoudelijk personeel*

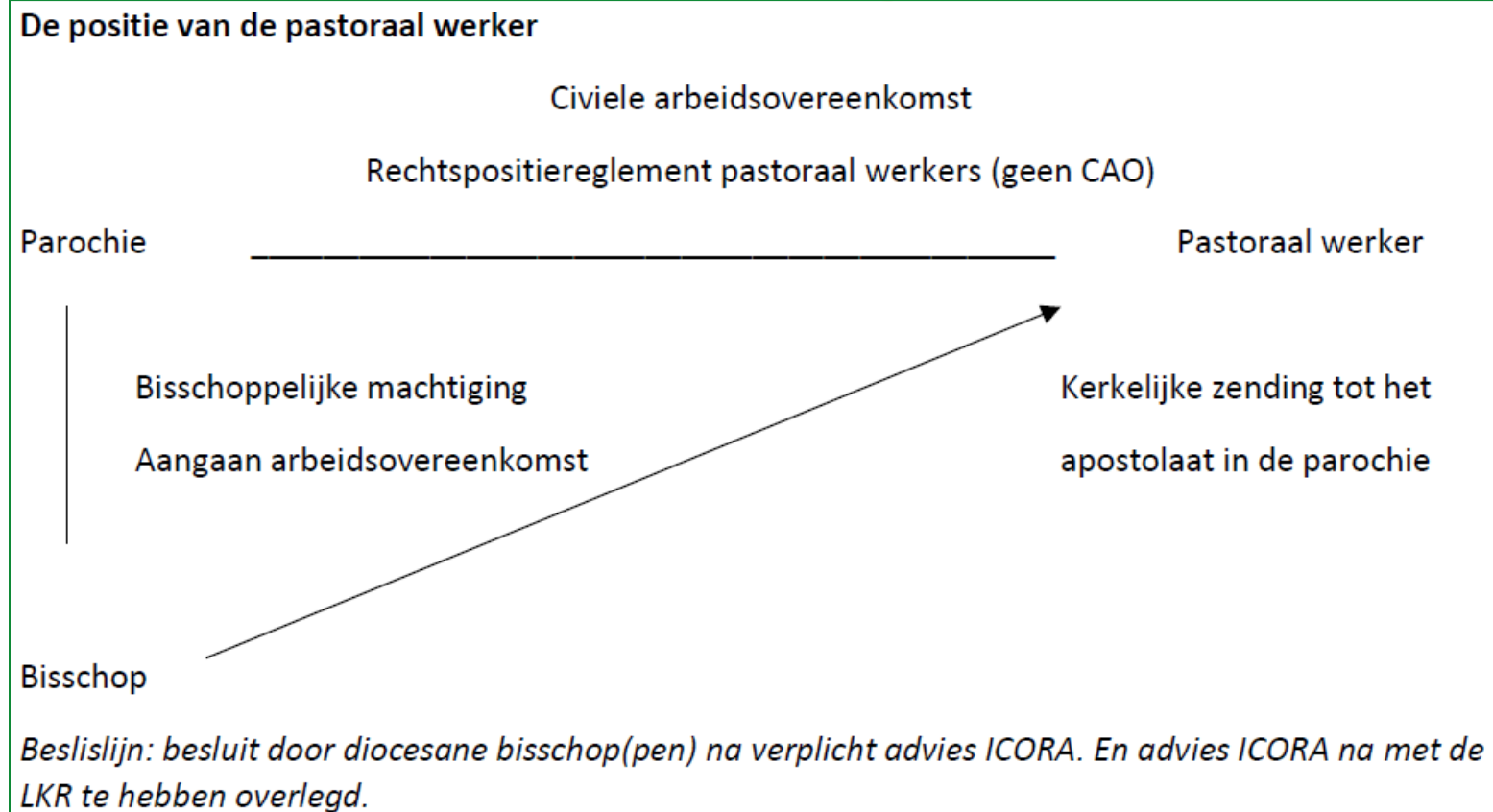
Pensioenvoorwaardenoverleg (1)

Rechtsbetrekking tussen een bisschop en een clericus:



Beslislijn: diocesane bisschoppen stellen vast. Voorafgegaan door een advies van het Economencollege. Rekening houden met het feit dat een diocesane bisschop kan vragen om een (niet-bindend) advies van zijn priesterraad en/of de REA c.q het kapittel.

Pensioenvoorwaardenoverleg (2)



Bisdommen verantwoordelijk voor organisatie SP, maar PNB eigen verantwoordelijkheid toetsing of wijziging arbeidsvoorwaarde pensioen rechtsgeldig tot stand gekomen is

Openstaande vraag:

- Eenzijdig wijzigingsbeding of (dynamisch) incorporatiebeding/cao of anderszins?

Op korte termijn wordt uitsluitsel verwacht

Pensioenvoorwaardenoverleg (3)

De positie van de huishoudelijk medewerker:

Civiel

Arbeidsovereenkomst (nieuw of oud model)

Parochie

Medewerker

Huishouding

Bisschoppelijke machtiging

Aangaan arbeidsovereenkomst

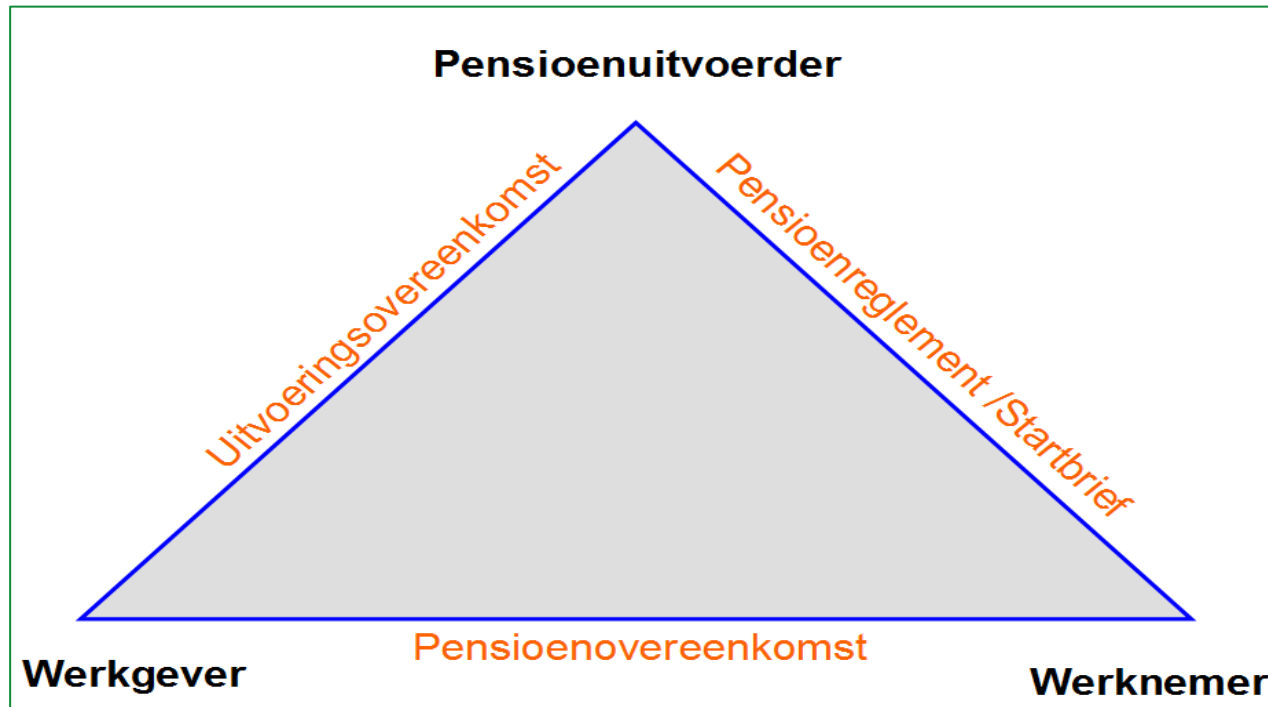
Bisschop

Beslislijn: Thans geen overlegstructuur dus individuele instemming. Gewenst scenario: arbeidsrechtelijk bindende afspraken over pensioen mogelijk via overeenstemming tussen ICORA en werknemersvertegenwoordigers.

Inmiddels geformaliseerd

Onderbrengingsplicht pensioenregeling, artikel 23 Pensioenwet

- ❑ *PNB voert de pensioenregeling uit*



Rolverdeling nieuwe pensioenregeling

Sociale partners

- Keuze contractvorm en nieuwe vormgeving regeling
- Financiering (solidariteit en evt. compensatie)
- Moment van overgang
- Verzoek tot invaren

Output:

- Transitieplan
- Transitiepad voor invaren

Bestuur

- Afspraken sociale partners toetsen
- Opdrachtaanvaarding
- Invaarmethode
- Waarborgen evenwichtigheid
- Implementatie (administratie) en uitvoering

Output:

- Implementatieplan
- Communicatieplan

VO

- Regulier adviesrecht voor bijv. nieuwe uitvoeringsovereenkomst (over afspraken en uitvoering) en communicatiebeleid
- Tijdelijk verzwaard adviesrecht m.b.t. invaarbeesluit

Output:

- Advies

Verzwaarde rol VO

- Tijdelijke verzwaaring takenpakket VO (naast regulier adviesrecht)
- Ter vervanging van het (reguliere) individuele bezwaarrecht bij een interne collectieve waardeoverdracht
- Inspraak van het VO:
 - Advies m.b.t. het invaarbeesluit en de beleidskeuzes die hiermee samenhangen
 - Advies m.b.t. inzet van het vermogen, zoals t.b.v. compensatiemaatregelen, vulling van solidariteits-/risicodelingsreserve
- Timing en eisen aan adviesaanvraag door bestuur:
 - Adviesaanvraag wordt ingediend vóór de opdrachtaanvaarding
 - Moet inzicht bieden in alle afspraken, de totale voorgenomen pensioenregeling en volledige (kwalitatieve en kwantitatieve) onderbouwing
- **Negatief advies?**
 - **Sociale partners worden verzocht hun besluiten te herzien**
 - Besluit wordt niet aangepast? Mogelijkheid tot beroep bij Ondernemingskamer Hof Amsterdam door het VO

Rolverdeling nieuwe regeling

Sociale partners bepalen de regeling:

- Premie in relatie tot pensioenambitie
- Doelstelling van uitkeringsfase
- Aanwendingdoelen van de solidariteitsreserve
- Schrijven transitieplan (incl. invaren en compensatie):

Pensioenfonds adviseert en begeleidt waar nodig en gewenst:

- Vooruitlopend op opdrachtaanvaarding
- Risicobereidheid onder deelnemers delen met sociale partners
→ Uitkomsten risicopreferentieonderzoek RPO

Risicohouding bepalen (anders dan voor bestaande regelingen)

→ Risico's voor pensioenfonds veranderen: bijna volledig → bijna geen



Rol sociale partners: premie in relatie tot ambitie

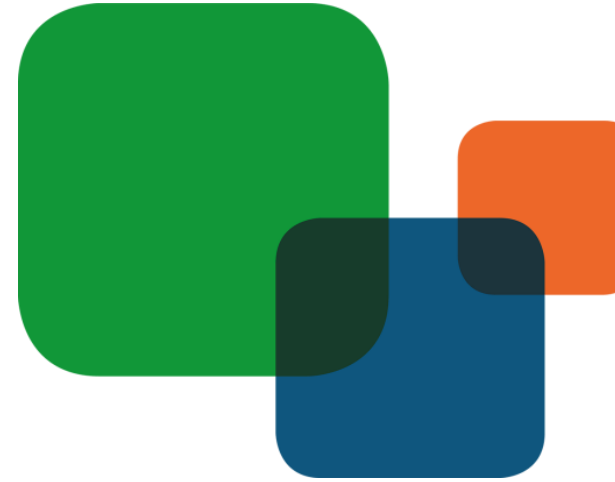
Pensioenambitie of premieambitie?

Huidige premie = % van pensioengrondslag.

- Indien feitelijk premie < KDP: ambitie bijstellen?

Berekeningen nodig van maatmensen:

- Bestaande deelnemers: netto profijt, inclusief invaren
- Pensioenresultaat in 3 scenario's: slecht, verwacht, goed weer
- Toekomstige nieuwe deelnemers



Rol sociale partners: doelstelling uitkeringsfase

Primaire doelstelling:

- Stabiele uitkering? Inzet van solidariteitsreserve
- Stijgende uitkering? Lager beginnen en hoge beleggingsrendementen nodig
- Koopkrachtbestendige uitkering?



Rol sociale partners: aanwending solidariteitsreserve

Wettelijke mogelijke aanwendingsdoelen:

1. Compenseren van lage/negatieve beleggingsrendementen?
2. Zorgen voor stabiele of stijgende uitkeringen?
3. Opvangen van macro-langlevenrisico (= verzwaring sterftegrondslagen)?
4. Opvangen van micro-langlevenrisico (= individu dat 'te oud' wordt)?
5. Risicoverzekeringen afdekken?

Eventueel combineren van doelen is toegestaan



Waarborgen voor evenwichtige transitie

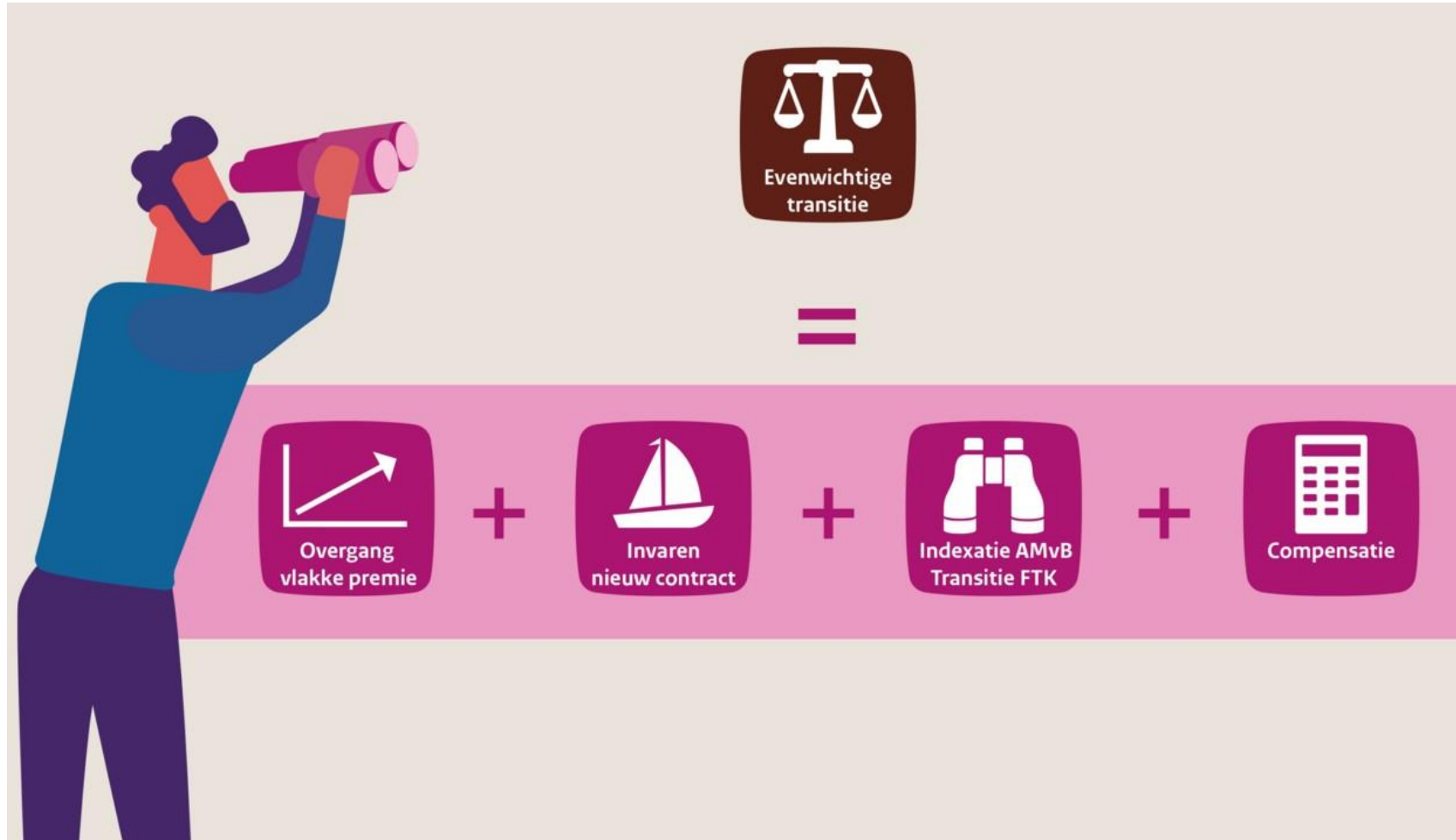
Doelstellingen formuleren:

- Mate van compensatie door afschaffen doorsneesystematiek
- Mate waarin lopende uitkeringen op peil en stabiel worden gehouden
- Mate waarin verwachte pensioenuitkeringen voor en na transitie op peil worden gehouden
- Mate waarin herverdeling tussen generaties wordt beperkt. Kwalitatief én kwantitatief (= maatstaven) + bandbreedtes Prioriteitenvolgorde (= voorrangregels)



Transitieplan

Transitieplan



Bron:
werkenaanonspensioen.nl

Onderdelen transitieplan (1)

Bevat i.i.g. volgende onderdelen:

- Doelstellingen van de transitie
- Kwantitatieve maatstaven voor beoordeling van doelstelling
- Voorrangsregels doelstellingen
- In hoeverre verschillende (+/-) financiële en economische omstandigheden zijn verkend en in welke situaties geen nadere besluitvorming nodig is (doelstellingen, voorrangsregels, maatstaven).
- Niveau dekkinggraad dat afspraken in transitieplan niet meer toereikend zijn, inclusief onderbouwing, alternatieve afspraken en afgesproken procedure.
- Karakter van nieuwe pensioenovereenkomst (SPR of FPR)
- Voorlopig voornemen wel of niet invaren



Onderdelen transitieplan (2)

- Transitie-effecten → netto profijt berekeningen oud vs. nieuw
 - Netto profijt = marktwaarde toekomstige pensioenopbouw -/- marktwaarde toekomstige premies
 - Inclusief ingevaren pensioenen
 - Pensioenverwachting: 3 scenario's (= slecht, verwacht, goed weer)
 - Op website publiceren
- Afspraken over compensaties incl. financieringsplan
- Vullen solidariteits-/risicodelingsreserve bij aanvang



Opdrachtaanvaarding en implementatieplan

Opdrachtaanvaardingskader: minimumeisen

Bijvoorbeeld:

- ✓ 1 pensioenregeling (of nog steeds meerdere regelingen)
- ✓ Voldoet aan Pensioenwet en wet op de loonbelasting
- ✓ Evenwichtigheid
- ✓ Goed uitlegbaar
- ✓ Goed uitvoerbaar
- ✓ Tijdige besluitvorming en advisering



Rolverdeling implementatie pensioenregeling

Pensioenfonds → aanvaart opdracht:

- Toetsing of premie past bij pensioendoelstelling (en daarna elke max. 5 jaar)
- Schrijft implementatieplan en communicatieplan

VO → adviesrechten:

- Invaarbesluit (voorafgaand aan opdrachtaanvaarding) en beleidskeuzes die hiermee samenhangen/advies m.b.t. inzet vermogen, zoals t.b.v. compensatiemaatregelen, vulling solidariteitsreserve
- Communicatieplan
- Uitvoeringsovereenkomsten

Intern toezicht → vooral procesmatig en minder inhoudelijk:

- Gehele transitieperiode
- Nadrukkelijk: evenwichtige belangenafweging bij besluitvorming over invaren



Implementatieplan (1)

- Op te stellen door PNB
- Uiterlijke indiening 1 juli 2025 (ongeacht of transitie 2027 of 2028)
- Inleveren bij DNB < 2 weken na afronding plan
- Publicatie op implementatieplan op website van fonds
- Schriftelijke vastlegging van:
 - voorbereidingen om nieuwe regeling uit te voeren
 - invullingen geven aan uitvoering van nieuwe regeling,
 - hoe om te gaan met opgebouwde aanspraken en rechten.



Implementatieplan (2)

Vaste onderdelen:

- a. Technische uitvoerbaar
- b. Uitvoeringskosten
- c. Uitvoeringsrisico's
- d. Risicobeheersmaatregelen
- e. Omgaan met opgebouwde aanspraken en rechten
- f. Wijze van uitvoering binnen kaders van wet- en regelgeving, incl. gelijke behandeling
- g. Communicatieplan
- h. Effecten van transitie-FTK, toeslagverlening tussen 1-7-2023 en transitiedatum met invaren
- i. Te treffen voorbereidingen voor invaren



Implementatieplan: wel/niet invaren

- Onderbouwing (hoe, berekeningen en overwegingen)
- Indien wel invaren:
 - Welk deel van vermogen voor MVEV
 - Onderbouwing VBA-methode (indien van toepassing)
 - Invulling keuzes PW 150n
 - Hoogte initiële invulling compensatiedepot
 - Hoogte initiële invulling solidariteits-/risicodelingsreserve
 - Wat te doen met AOP, PVI en NP
 - Afwijkende spreidingstermijn dan 10 jaar bij standaardregel

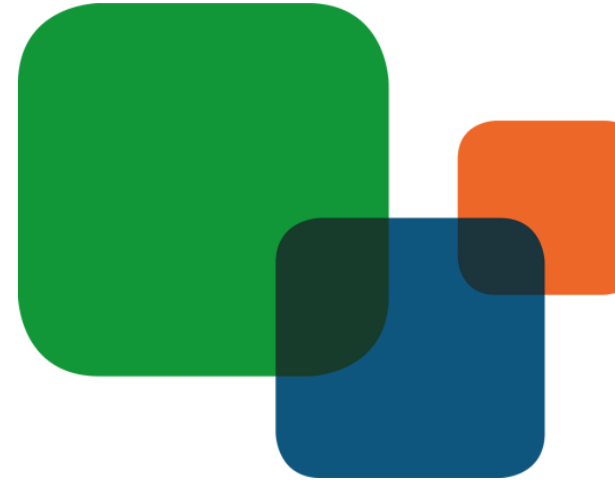


Implementatieplan: risicoanalyse

- Operationele en IT-risico's
 - continuïteit en betrouwbaarheid van dienstverlening
- Beschikbaarheid van data
- Datakwaliteit
- Procesbeheersing + onderbouwing risicoanalyse
- Risico's m.b.t. uitbesteding werkzaamheden
- Financiële risico's

Voor alles geldt:

- voor, tijdens en na transitie
- beheersing van deze risico's



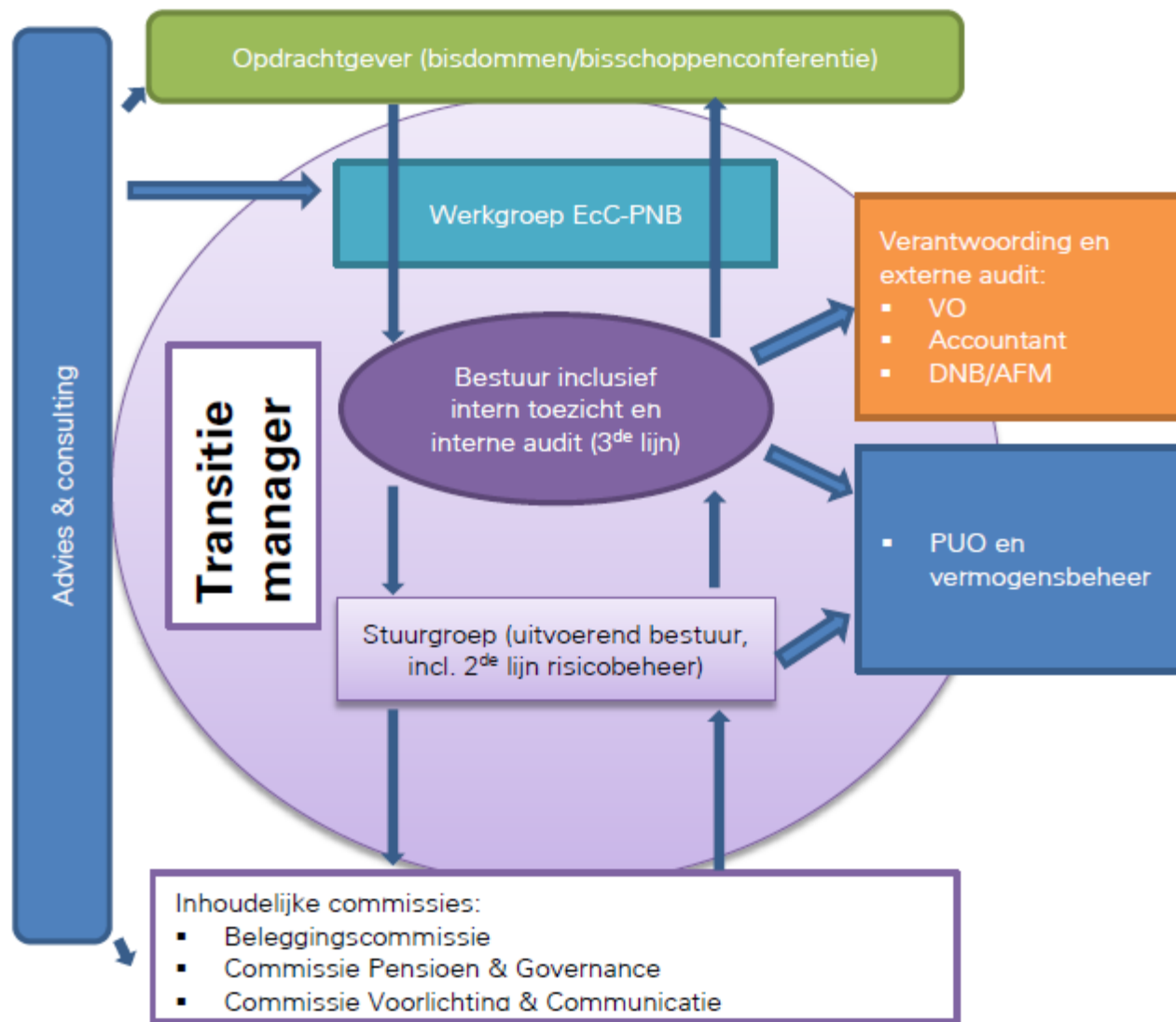
Implementatieplan: datakwaliteit

- Bevindingen externe accountant of IT-auditor → bestuur van fonds vormt oordeel over juistheid en volledigheid van relevante pensioendata
- Meesturen met implementatieplan aan DNB
- Na transitie: oordeel externe accountant juistheid en volledigheid van transitie en berekeningen (verdeling vermogens, compensatiedepot, reserve)

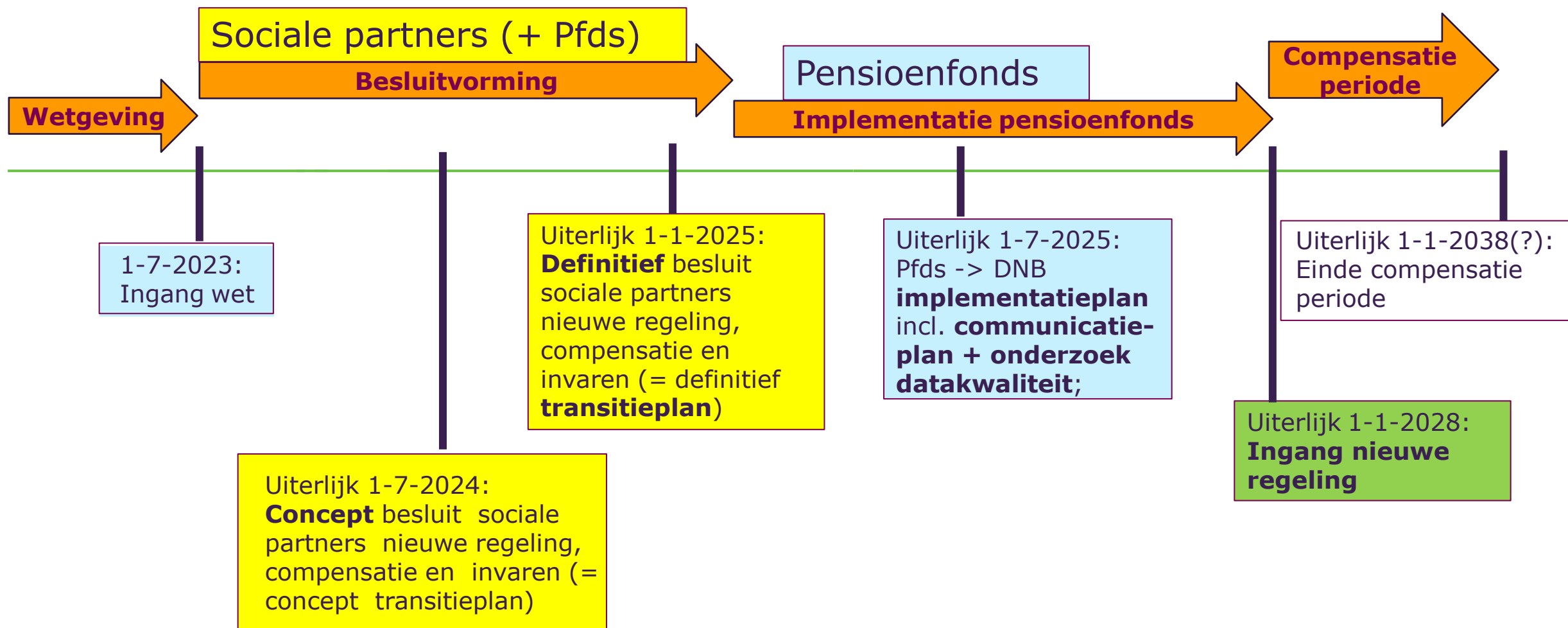


3. Projectorganisatie PNB en tijdpad

Schematische weergave projectorganisatie PNB



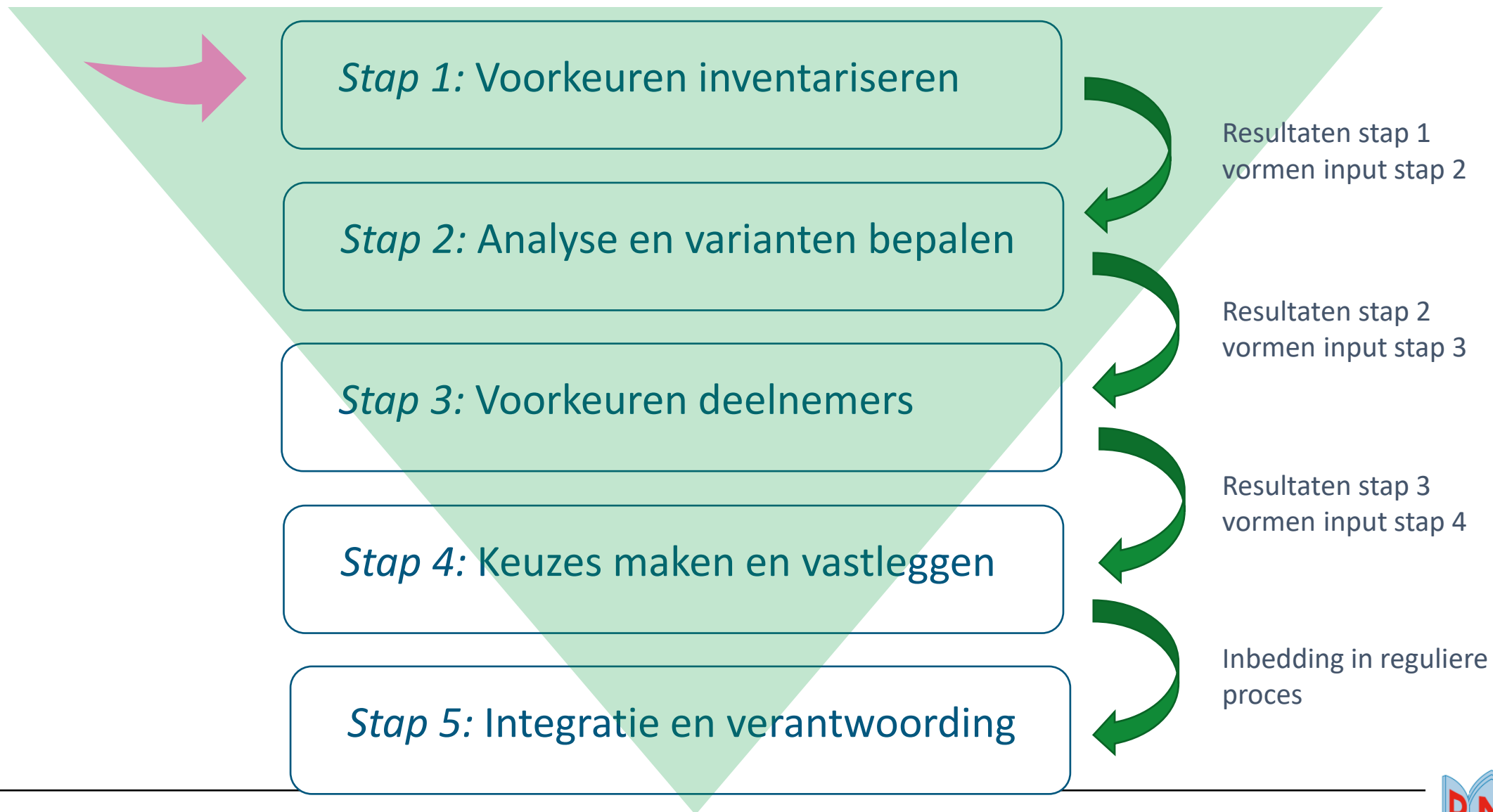
Planning tot invoering nieuwe regeling



Mijlpalen voor de transitie (deadlines, ongeacht 2027 of 2028)

Deadline	Activiteit	Actiehouder	Te leveren aan	Toelichting
1-7-2024	Concept besluit sociale partners	Sociale partners	PNB informeren	Uiterste termijn o.b.v. wetgeving
1-1-2025	Indienen definitief transitieplan inclusief eventueel invaarbesluit	Opdrachtgever	PNB en DNB	Uiterste termijn o.b.v. wetgeving
1-7-2025	Indienen definitief implementatieplan inclusief communicatieplan	PNB	DNB	Uiterste termijn o.b.v. wetgeving. Beoordelingstermijn DNB is 6 maanden met mogelijke verlenging van tweemaal 3 maanden
1-1-2026	Overeenstemming met AZL over regeling en keuzes o.b.v. NPS productmodel van AZL	PNB	AZL	Noodzakelijk voor implementatie en tijdige uitvoering
1-7-2026	Leveren definitief pensioenreglement, beleggingsbeleid en beleggingsproducten	PNB	AZL	Noodzakelijk voor implementatie en tijdige uitvoering
1-10-2026	Akkoord DNB op evt. besluit tot invaren	PNB	AZL	Noodzakelijk voor uitvoering evt., besluit tot invaren door AZL
1-1-2027	Aanvang uitvoering nieuwe pensioenregeling			

Transitie in 5 stappen - AZL KeuzeKompas



4. Waar staan we nu?

Waar staat PNB nu? (1)

□ Stap 1 KeuzeKompas afgerond:

- 21 maart 2023 Kennissessie vragenlijst sociale partners
- 8 mei en 7 juni bespreking groepsresultaten werkgroep
- Belangrijkste uitkomsten (voorzichtig!)
 - Invaren: Gemiddeld 56% voor invaren
 - Keuze contract: 66% SPR (hoge score solidariteit en zekerheid)
 - Beleid: Uitgangspunt is huidig premieniveau, huidige beleggingsbeleid, stabiele uitkering, risico's delen en vorm van compensatie gewenst
- Deze uitkomsten vormen mede uitgangspunt voor bepaling keuzes stap 2

Waar staat PNB nu? (2)

□ Stap 2 KeuzeKompas:

- Bespreking uitgangspunten ALM: UB 21 juni en bestuur 6 september 2023
- Afstemmen uitgangspunten werkgroep: 26-9-2023
 - Daarna:
 - Berekening invaren
 - Doorrekening varianten SPR/FPR
 - Doorrekening huidig beleid onder FTK
 - Doorrekeningen netto profijt t.b.v. bepaling eventwichtigheid
- Analyses lopen, incl. RPO, tot en met Q2 2024. In de tussentijd telkens (tussen)resultaten bespreken binnen werkgroep en berekeningen verfijnen
- Definitieve invulling beleid Q3 en Q4 2024 met oog op afronding transitieplan voor 1 januari 2025
- **Wanneer komt de LKR (en overige sociale partners) in beeld?**

Overige acties 2023

- ❑ In gesprek over mogelijke uitstel transitiedatum → 26 september 2023
- ❑ Onderzoek invulling partnerpensioen en AOP/premievrijstelling → Q4 2023
- ❑ Oriëntatie op risicopreferentieonderzoek (stap 3 KeuzeKompas) → Q4 2023
- ❑ Formuleren evenwichtigheidskader PNB (t.b.v. opdrachtaanvaarding) → Q4 2023
- ❑ Onderzoek datakwaliteit (6 fasen kader datakwaliteit) → Q3 2023 tot eind 2025
- ❑ Gesprek DNB stand van zaken → 15 november 2023

Vragen?

