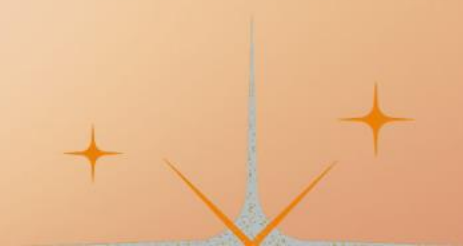




WTP & HET NIEUWE ADVIESMODEL

7 december 2022





Welkom namens PGGM

*Elles Diepeveen - van Cromvoirt,
Directeur Corporate
Communicatie*



Wij zijn PGGM. Wij werken aan een goed pensioen, een leefbare wereld en een vitale sector zorg en welzijn

Welkom Jaarcongres KPS

Wij zijn PGGM. Een vaste waarde in zorg en welzijn



Onze maatschappelijke opdracht

Wij zorgen voor een **betaalbaar, goed en duurzaam pensioen** voor onze opdrachtgevers en hun deelnemers. Daarnaast dragen we bij aan een **leefbare wereld, gezond werken en vitaal ouder worden.**

PGGM in vogelvlucht

Cijfers*



Beheerd
vermogen
231
Miljard



Medewerker
s
1461



Deelnemers
4,4
Miljoen



Leden
765.000

* Stand per 30 september 2022

Klanten



Pensioenfond
Zorg & Welzijn





Inleiding dagvoorzitter

Don van der Steeg
Voorzitter KPS

Allen hartelijk welkom!



In dit mooie auditorium waar KPS te gast is bij PGGM

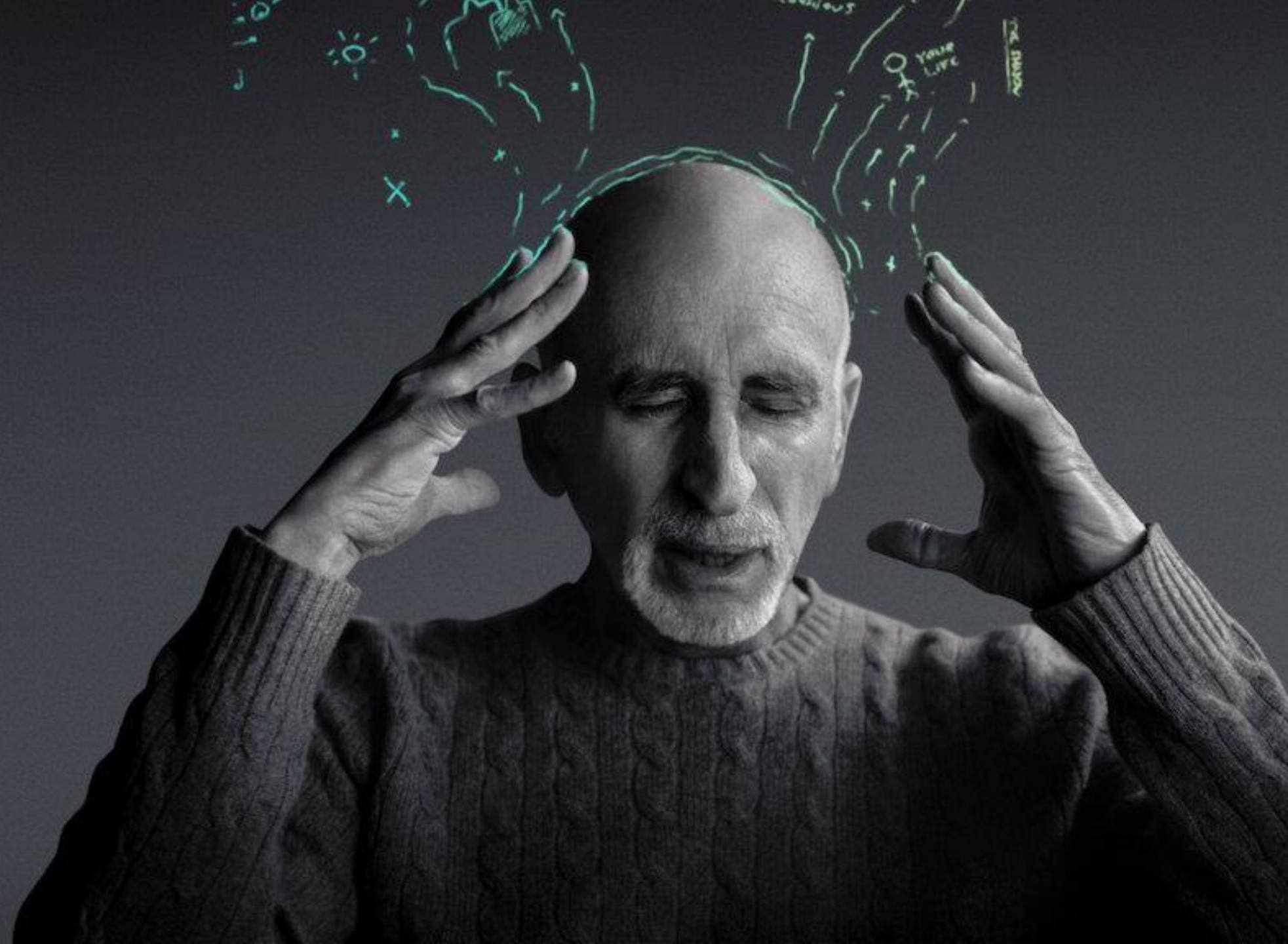




WTP & HET NIEUWE ADVIESMODEL de veranderende rol van de adviseur

- 14.00 - 14.05** **Elles Diepeveen-van Cromvoirt, Directeur Corporate Communicatie**
Welkom namens PGGM
- 14.05 - 14.15** **Don van der Steeg** (vervangt Hamadi Zaghdoudi)
Inleiding dagvoorzitter
- 14.15 - 14.45** **Jan Berndsen, hoofd Verzekeren en Pensioenen AFM**
Keuzebegeleiding voor de deelnemer
- 14.45 - 15.15** **Edwin Roebersen, bestuurslid AG** (vervangt Daan Kleinloog)
De rol van de actuaris in het nieuwe pensioenstelsel
- 15.15 - 15.45** Pauze
- 15.45 - 16.15** **Angelique Joosen, Director Deloitte Risk Advisory**
Rol van de consultant in het veranderproces
- 16.15 - 16.45** **Monique van der Poel, Expertisecentrum Pensioenrecht VU**
Wat is een goede wet?
Helikopterblik op Wet toekomst pensioenen
- 16.45 - 17.15** **Mark Dukers, Celeste de Quelerij, Martijn Visser**
Keuzebegeleiding vanuit perspectief werkgevers en werknemers
PANELDISCUSSIE
- 17.15 – 18.30** Afsluiting, borrel & bites, napraten & netwerken

N





PAIN
UNCERTAINTY
+ CONSTANT WORK

REALITY

PHIL STUTZ





Keuzebegeleiding voor de deelnemer

*Jan Berndsen
hoofd Verzekeren en
Pensioenen AFM*

Keuzebegeleiding voor de deelnemer

Wacht niet, begin nu

Jan Berndsen – hoofd Verzekeren en Pensioenen
Najaarscongres KPS 7 december 2022

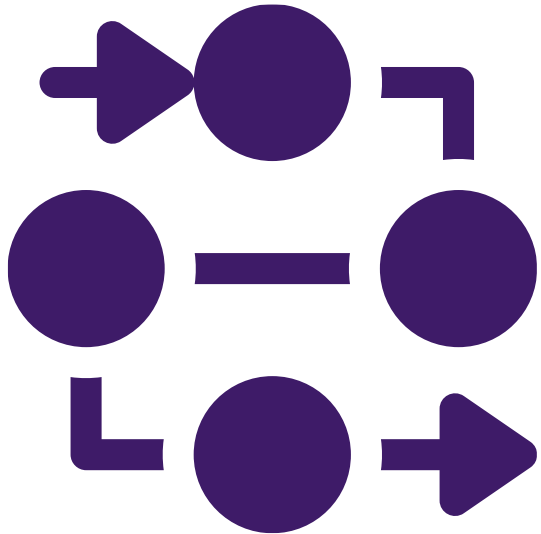
Agenda



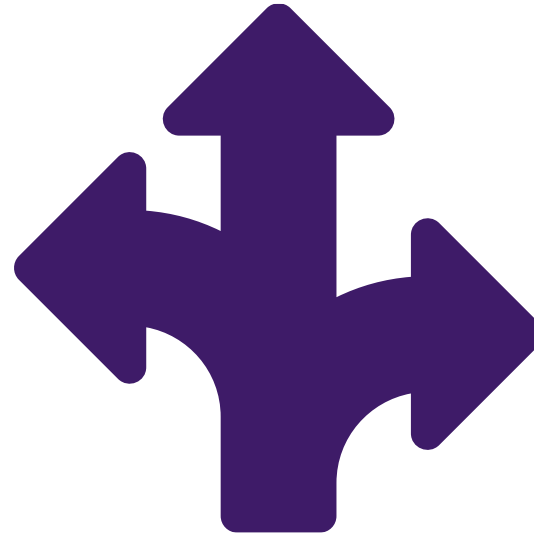
- Begin nu in het belang van de deelnemer
- Complexe vraagstukken kosten tijd
- Toezicht van de AFM start bij inwerkingtreding van de WTP



1. Begin nu in het belang van de deelnemer



De norm geldt direct bij inwerkingtreding van de WTP

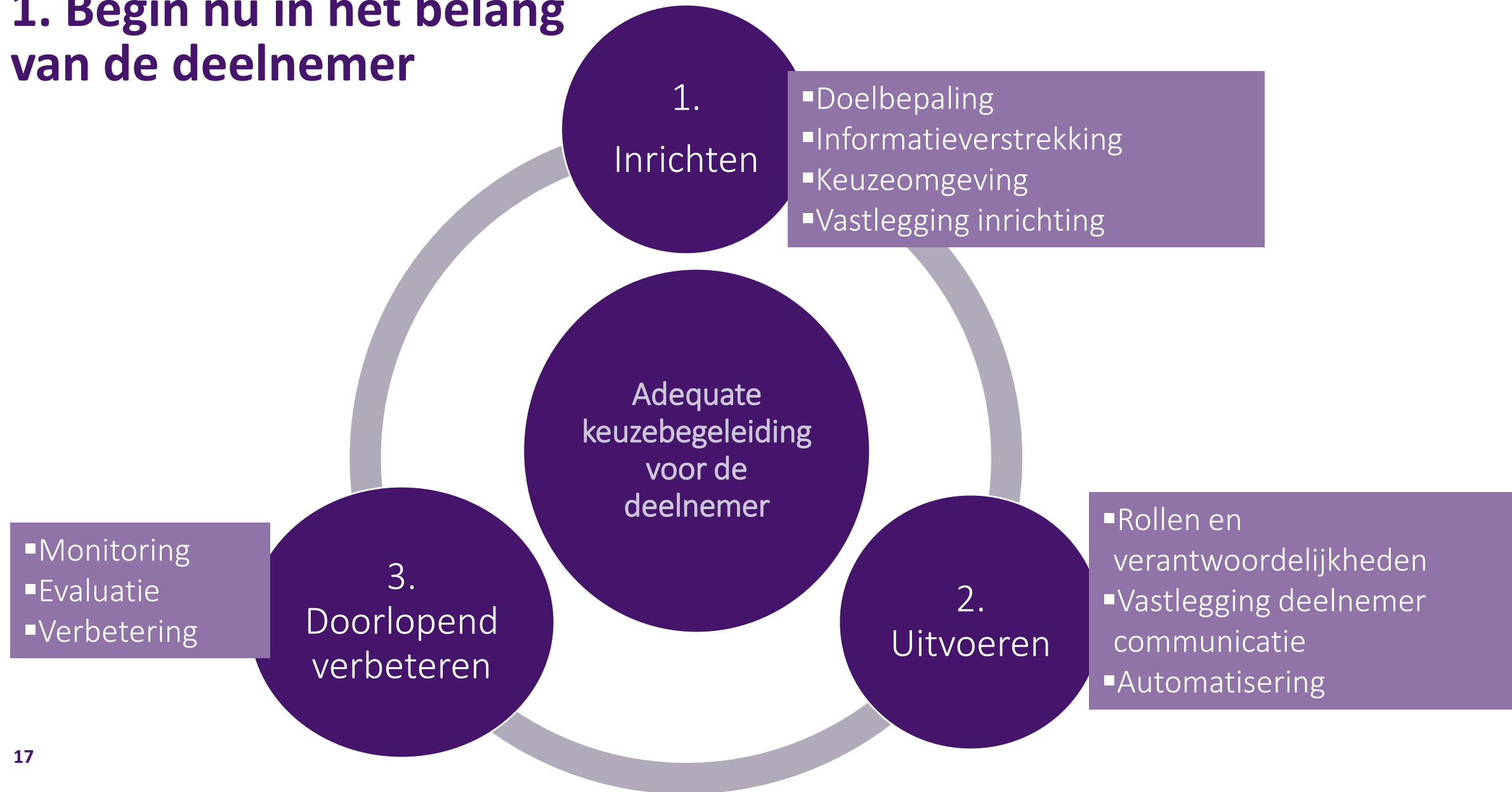


Deelnemers maken nu al keuzes waarbij keuzebegeleiding kan helpen

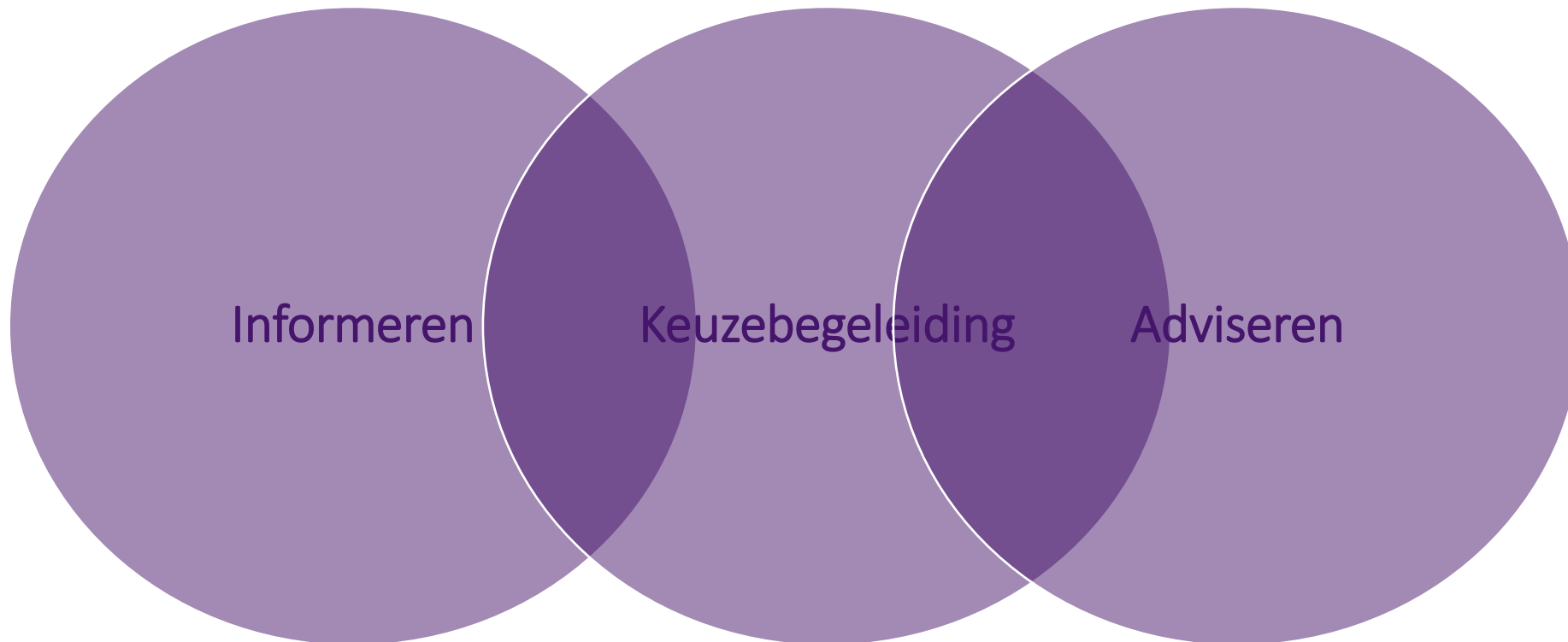


Tijdige begeleiding bij bedrag ineens is wenselijk

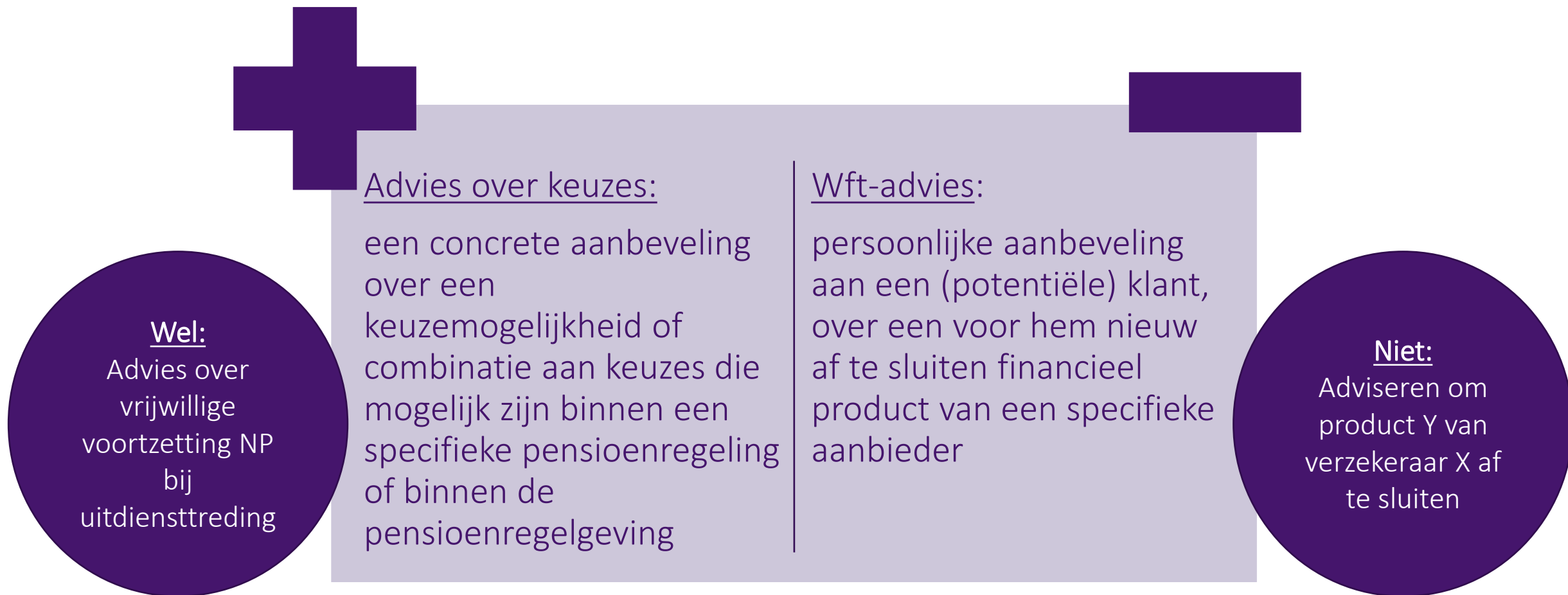
1. Begin nu in het belang van de deelnemer



2. Complexe vraagstukken kosten tijd



2. Complexe vraagstukken kosten tijd



3. Toezicht van de AFM start bij inwerkingtreding van de WTP

Deelnemer

- Past de keuzebegeleiding bij de deelnemers van de pensioenuitvoerder?
- Is deelnemersonderzoek gedaan?

Monitoring

- Wie doet monitoring? Waar wordt op gemonitord?
- Wat gebeurt er wanneer keuzebegeleiding niet (meer) adequaat blijkt te zijn?

Vastlegging

- Hoe wordt de inrichting onderbouwd? Is deze onderbouwing vastgelegd?
- Welke keuzes zijn gemaakt door deelnemers? Wat vinden jullie daarvan?



Wacht niet. Begin *nu* met het inrichten en uitvoeren van keuzebegeleiding

Dank voor uw aandacht

Meer weten / vragen? pensioen@afm.nl

Autoriteit Financiële Markten
Postbus 11723, 1001 GS Amsterdam

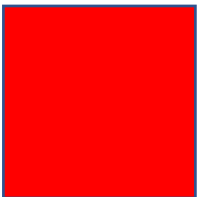
Telefoon: 020 797 2000
www.afm.nl

Stelling 1

✦ Persoonlijke gesprekken zijn nodig voor adequate keuzebegeleiding



Eens



Oneens

Vragen?





De rol van de actuaris in het nieuwe pensioenstelsel

*Edwin Roebersen
bestuurslid Koninklijk
Actuarieel Genootschap*

Introductie



- Edwin Roebersen
- 43 jaar
- Actuaris AG, CFA Charterholder en Financial Risk Manager
- Senior Principal bij Triple A – Risk Finance BV
- Bestuurslid Actuarieel Genootschap
- Gespecialiseerd in advisering aan grote levensverzekeraars op het gebied van reporting en waardering

Stelling 2

✦ De actuaris is de meest voor de hand liggende professional om het huidige pensioendebat te leiden



Eens



Oneens

Het belang van de actuaris

Actuarissen maken financiële risico's inzichtelijk en bieden strategische adviezen waarmee bedrijven en instellingen kunnen groeien.

- Hebben volledig overzicht (helicopterview)
- Stellen waarderingsgrondslagen vast en
- Waarderen onzekere kasstromen
- Geven inzicht met scenario's
- Voeren analyses uit
- Bepalen het technisch resultaat
- Adviseren over de mogelijke oplossingen



Het belang van de actuaris

Actuarissen bieden gevalideerde vooruitzichten, zodat goed onderbouwde financiële en maatschappelijke beslissingen kunnen worden genomen.

- Maken risico's inzichtelijk en beheersbaar
- Bewaken dat de juiste modellen worden gehanteerd
- Bewaken dat uitkomsten juist worden geïnterpreteerd
- Hebben oog voor het maatschappelijk belang
- Hebben oog voor de belangen van alle stakeholders
- Geven een onafhankelijk oordeel



Het nieuwe pensioenstelsel

- Kent alleen de premieovereenkomst.
 - Dit is al het geval in andere landen in Europa.
 - Verlegt het perspectief van risico fonds naar risico deelnemers.
 - Vereist heldere communicatie richting deelnemers over risicohoudingen en de mogelijke gevolgen daarvan
 - Vereist de juiste toedelingsmechanismen en adequate controles daarop om de toets van transparantie, evenwichtigheid en betrouwbaarheid te kunnen doorstaan.
- >> De rol van de certificerend actuaris is en blijft verankerd in de wet.





Korte en lange termijn

- Eerst:
 - Vaststellen individuele pensioenvermogens bij invaren
 - Vaststellen toedelingsregels en risicohouding
 - Inrichten solidariteits- of risicodelingsreserve
 - Analyseren uitkomsten
 - Voorlichten deelnemers en begeleiden bij keuzes
- Later:
 - Controle op de juistheid van uitkeringen aan deelnemers
 - Controle op de bepaling en vaststelling van het rendement
 - Controle op de risicopremie en kostenvoorziening
 - Controle op de toewijzing naar de deelnemers
 - Toezien op naleving ambities door het pensioenfonds
 - Geven van onderbouwde strategische adviezen aan bestuurders
 - Voorlichten deelnemers



Conclusies

- De rol van de actuaris is en blijft relevant.
- De visie op goed bestuur verandert, met aandacht voor het afleggen van verantwoording hiervoor en transparantie.
- De actuaris verschaft inzicht met heldere (scenario-)analyses.
- De actuaris geeft voorlichting en begeleidt deelnemers bij het maken van keuzes
- Er is een groot maatschappelijk belang.
- Actuarissen vervullen diverse rollen: premies en voorzieningen vaststellen, technische analyses maken, voorlichting geven aan deelnemers en optreden als certificerend actuaris of het bestuur adviseren bij strategische keuzes.

Vragen?





WTP & HET NIEUWE ADVIESMODEL



Pauze



WTP & HET NIEUWE ADVIESMODEL de veranderende rol van de adviseur

Vervolg programma

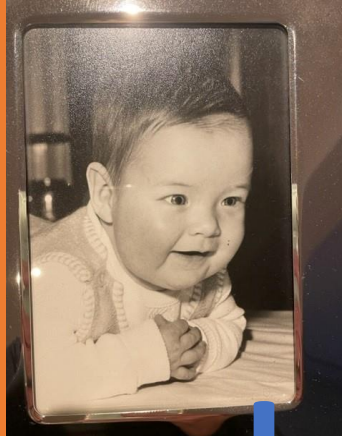
- 15.45 - 16.15** **Angelique Joosen**
Rol van de consultant in het veranderproces
- 16.15 - 16.45** **Monique van der Poel**
Wat is een goede wet?
Helikopterblik op Wet toekomst pensioenen
- 16.45 - 17.15** **Mark Dukers, Celeste de Quelerij, Martijn Visser**
Keuzebegeleiding vanuit perspectief werkgevers en werknemers
PANELDISCUSSIE
- 17.15 – 18.30** Afsluiting, borrel & bites, napraten & netwerken



Rol van de consultant in het veranderproces

Angelique Joosen

*Director Deloitte Risk
Advisory*

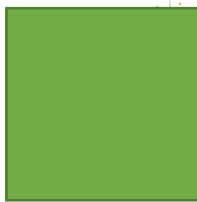


Verandering

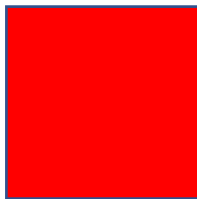


Stelling 3

- ✦ De pensioensector is geneigd om heel technocratisch naar verandering te kijken, dikwijls geredeneerd vanuit de inhoud van de pensioenregeling. Terwijl het veranderproces zoals we dat nu inzetten juist ook andere vaardigheden en inzichten vereist.



Eens



Oneens



Overgang naar de WTP is een veranderproces

Een **veranderproces** is een dynamisch verschijnsel: het is een beweging van een oude naar een nieuwe situatie. Om te komen van oud naar nieuw moeten er stappen gezet worden in een logische volgorde teneinde je uiteindelijke doel te bereiken.

De overgang naar de WTP is zo'n veranderproces.

De WTP geeft duidelijke taakverdeling tussen sociale partners en pensioenuitvoerders, maar alleen **gezamenlijk** kunnen sociale partners en pensioenuitvoerder tot een nieuwe pensioenregeling en uitvoering komen. Dit vraagt om goed overleg en intensief **stakeholdermanagement**

De overgang naar de WTP is complex. Dit vraagt om een bijzonder soort **programmamanagement**. Niet sec vanuit de inhoud, maar met een **helicopterview**.

Projectmatig en planmatig **samenwerken** is nodig om de baten van het nieuwe stelsel te verzilveren, tenslotte bieden veranderingen naast uitdagingen ook **kansen**.

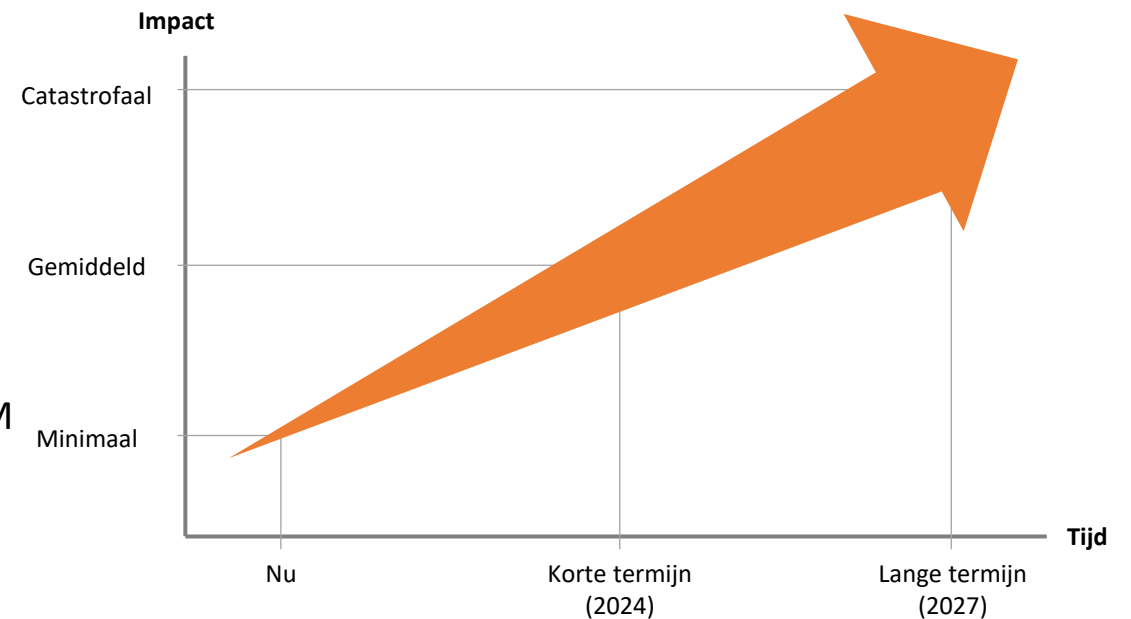
Uitdagingen WTP transitie

WTP transitie is voor de **pensioensector** een **enorme uitdaging**:

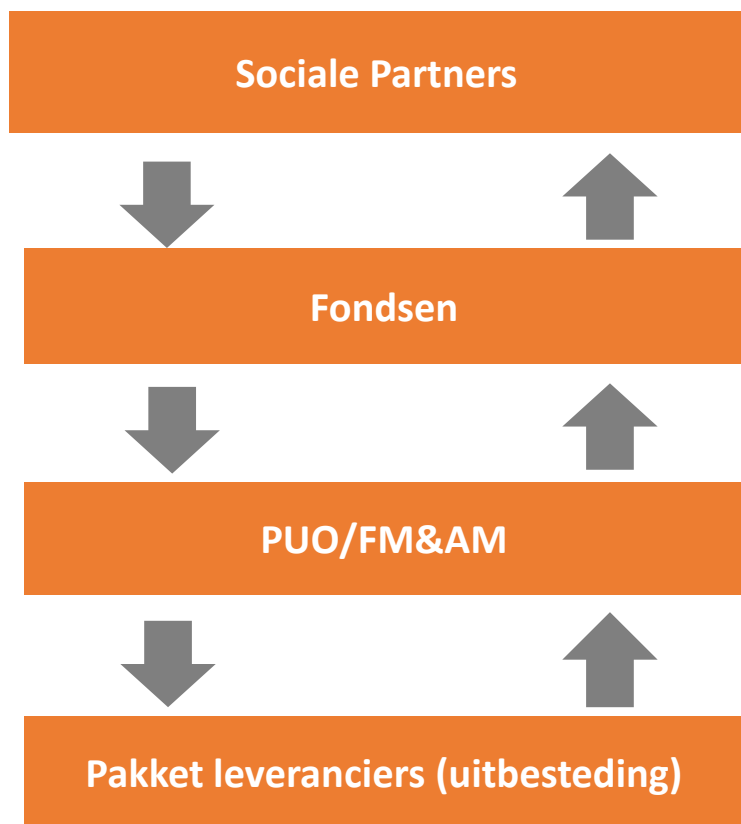
- Overeenstemming sociale partners
- Inrichting regeling door de fondsen
- Consultatie van en communicatie met de deelnemers/pensioengerechtigden
- Fonds governance (VO/RVT/AFM/DNB)
- Financiering, invaren, compensatie
- Opdrachtgeverschap richting PUO
- Programma management door PUO
- Samenwerking en afstemming PUO en FM/AM
- Selectie en implementatie nieuwe software
- Datakwaliteit
- Klantreis/keuzebegeleiding

Kans dat er in het bovenstaande proces iets fout gaat is ~100%

Hoe eerder we fouten en problemen mitigeren, hoe kleiner we de impact kunnen houden



Regierol veranderproces ligt bij de fondsen, maar samenwerking met sociale partners en uitbestedingspartijen is onmisbaar



- *Formele aangrijpingspunt voor toezicht ligt bij de fondsen*
- *PUO toezicht is ondersteunend*
- *Fondsen worden in de regierol geplaatst*

De volgende elementen zijn in deze samenwerking onmisbaar:

1. Een helikoptervisie
2. Aandacht voor risicomanagement
3. Stakeholdermanagement en gerichte (doelgroep)communicatie
4. Assurance in de vorm van rapportages, analyses, enzovoorts
5. Samenwerken vanuit een stip op de horizon
6. Projecten managen op basis van overzicht en coöperatie
7. Heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheden

Rol Consultant in dit veranderproces

De consultant kan helpen met **inhoudelijke** ondersteuning op deelgebieden, maar ook met een **outside-in blik** en een **helicopterview** ten behoeve van het veranderingsproces

Pensioenregeling
en financiële
opzet

Nieuwe Pensioenregeling
risicohouding/inrichting reserves
en hoogte daarvan/financiële
opzet

Wat betekent dit voor de **toekomst van het fonds en de governance** van het fonds en positie t.o.v. uitbestedingspartijen (ruimere governance?)

Communicatie

**Deelnemerscommunicatie/
introductie klantreis**
Denk ook aan situaties waarin het mis
gaat

Stakeholdermanagement
VO/BO/RVT/Toezichhouders/sociale
partners

Operationeel
model

Persoonlijke klantbediening
Realiseren excellente bediening
ondersteunend aan meer keuze-
mogelijkheden/ **keuzebegeleiding**

Toekomstbestendige administratie
Inrichten van een excellente
pensioenadministratie en verbonden
vermogensbeheer administratie

Data/IT/Invaren

**Evenwichtigheid besluitvorming en
vastlegging**
implementatieovereenkomst/ALM/compensaties

Datakwaliteit en migratie
Opstellen rekenmodellen, inrichten /
opschalen migratiestraat en borgen
kwaliteit van invaren (quality assurance)

*Let op: Nu al
capaciteitsvraagstuk bij:*

- *Pensioenbureaus*
- *PUO's*
- *FM/AM*
- *Consultants*
- *Actuarissen/juristen*

Verbouwen terwijl de winkel open blijft is altijd lastig. Gebruik separate budgetten, aansturing en risicomangement voor Run en Change

Nieuw Pensioencontract implementatie gereed in ultimo 2027, volgordelijkheid zorgt voor een kritiek pad

Uit deelnemersonderzoek* blijkt het volgende....

Dit vinden deelnemers belangrijk:

Consequenties op
toeslagen/
belastingen
inzichtelijk

Duidelijkheid in
bedragen

Maak het persoonlijk
relevant

Geen 'One size fits
all'

Passend bij hun
leven

Deelnemersportaal
kan voor totaalinzicht
zorgen

Bekend en
betrouwbaar
Regelen via één
platform

Start klantreis bij
betrouwbare bron

Invloed huidige
economische
ontwikkelingen

Verschillende communicatiemiddelen afhankelijk van financiële situatie en financiële vaardigheden

Interactieve video

Laagdrempelig
en persoonlijk inzicht

Pensioenquiz

Bewustmaken
van mogelijkheden

Inkomsten/uitgaven

Inzicht in
netto situatie

Pensioen planner

Inzicht in brede
financiële situatie

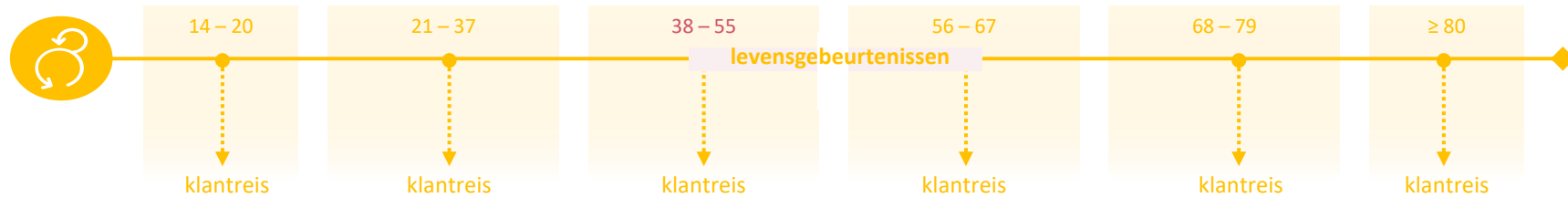
Kijk ook eens naar de Financiële gezondheidscheck zoals onlangs gelanceerd door het Nibud en ontwikkeld door Nibud, Universiteit Leiden en Deloitte

*Het Deloitte onderzoek 'In balans' – nov 2021

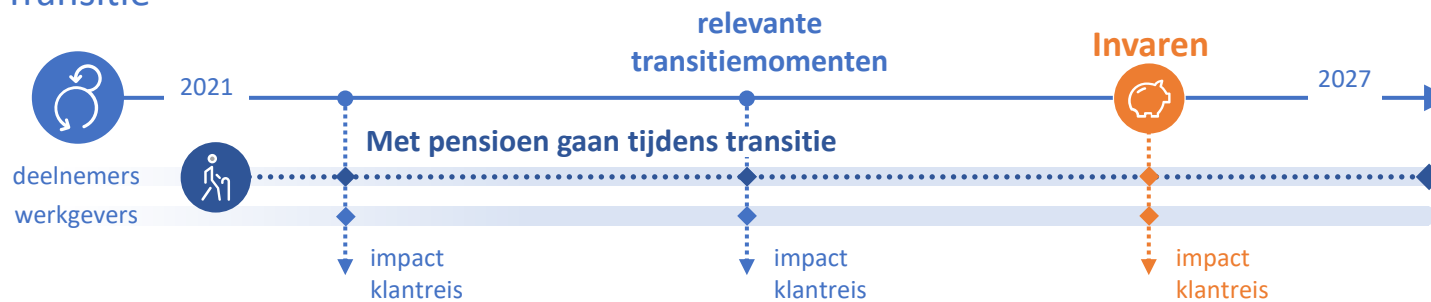
Uiteindelijk doen we het allemaal voor de deelnemer, dus neem deze mee in het proces en denk vanuit de deelnemer

 Deelnemers- en werkgeversinput als input voor de levensloop

LEVENSLLOOP



Transitie

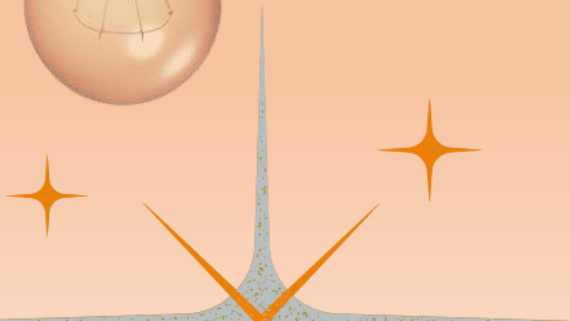


Vragen?





Bijlagen



Introductie



Angelique Joosen

Senior pensioenprofessional met juridische achtergrond. Ervaring in advocatuur/notariaat, bedrijfsleven, finance en consultancy.

Specialist op het gebied van pensioenen, pensioenfondsen, verzekeraars en ondernemingen.

Bestuurservaring als pensioenfondsbestuurder en van een landelijk vrouwennetwerk en al méér dan 10 jaar lid van KPS.

Beschikt over een brede blik, helicopterview vanwege werkervaring zowel als adviseur als in de uitvoering.

Trusted Advisor voor C-level en verbinder, uitbinker in stakeholdermanagement en dealcloser.

Kernkwaliteit: complexe en moeilijke vraagstukken tot een goed einde brengen. "Ik geef nooit op, heb een kritische blik en durf te challengen".

Werkzaam bij Deloitte

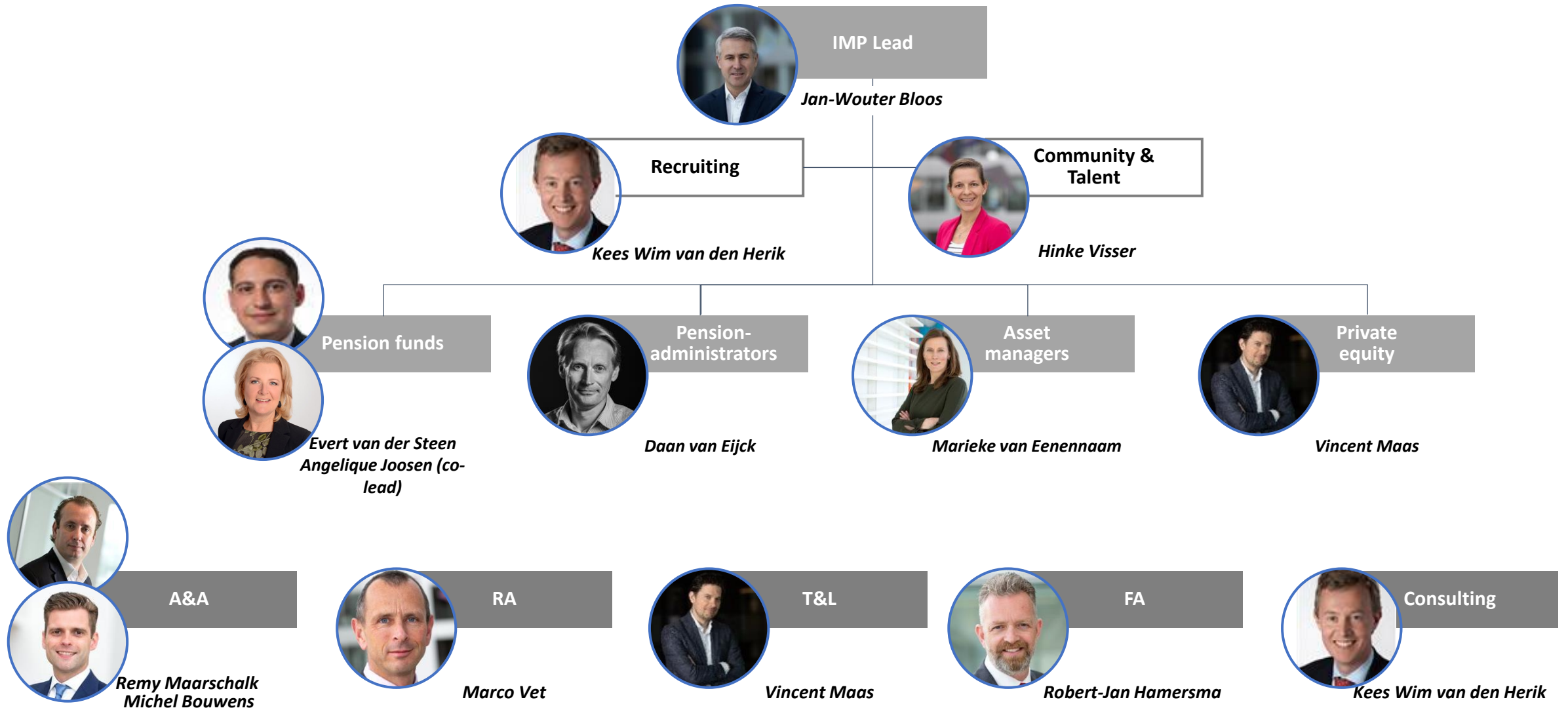


Focus op pensioenfondsen, PPI's en pensioenuitvoeringsorganisaties en alles wat hen bezig houdt. Van de Wet Toekomst Pensioenen en de implementatie daarvan tot keuzebegeleiding en uitkering bedrag ineens en consolidatie in de markt.

Vanuit Deloitte Risk Advisory (Regulatory Risk), maak ik ook deel uit van het Investment Management & Pensions team. In dit team zijn alle pensioenspecialisaties binnen Deloitte vertegenwoordigd en werken we samen. Op deze manier hebben we voor alle uitdagingen in de pensioenwereld een mooie oplossing of bedenken we er één!

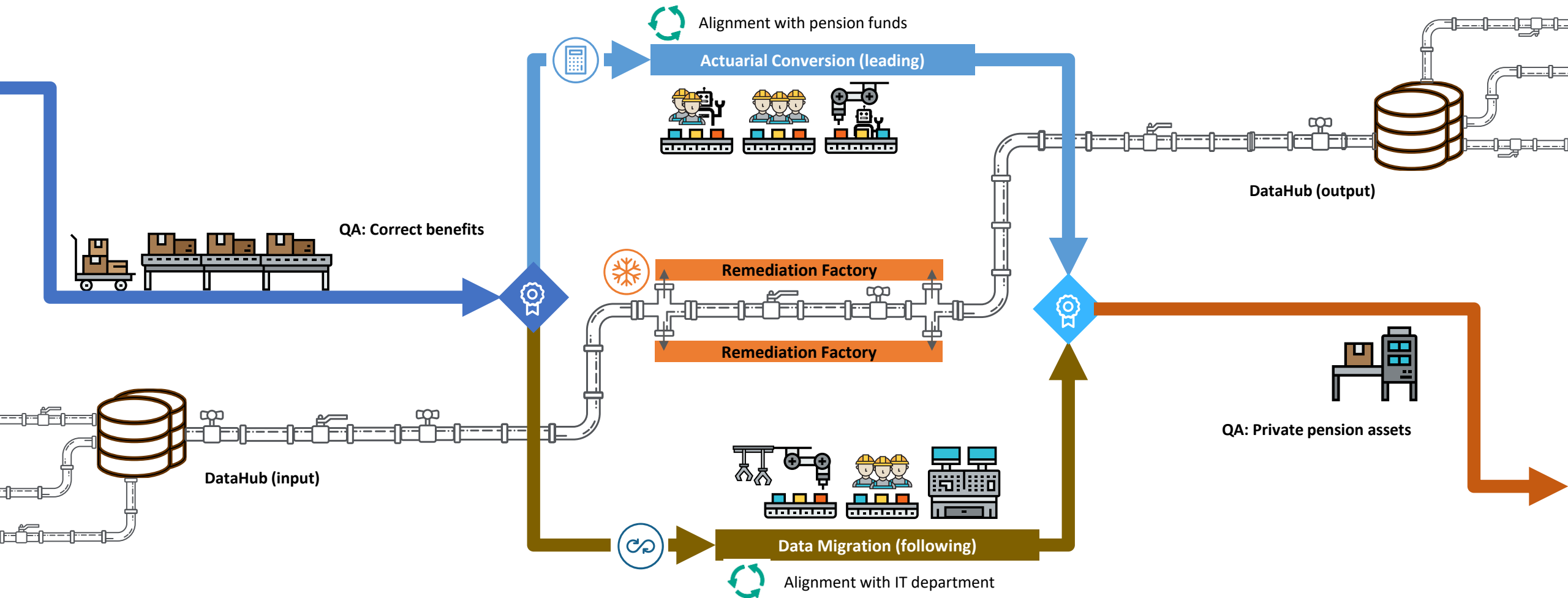
IMP Way of Working | Leadershipteam samenstelling

Het IM&P Leadershipteam bestaat uit segmenttrekkers en vertegenwoordigers vanuit de business lines die door twee portfolio leads worden ondersteund





Deloitte Vision on the Pension Transition



Communication & Transition Journey



Wat is een goede wet?

Helikopterblik op Wet toekomst
pensioenen

Monique van der Poel

*Expertisecentrum Pensioenrecht
Vrije Universiteit*



Monique van der Poel

Wetenschapper en docent Expertisecentrum
Pensioenrecht Vrije Universiteit

Bestuurder en intern toezichthouder, consultant &
pensioenstrateeg FME

Foto William Rutte voor Academie voor de Rechtspraak





De kwaliteit van wetgeving en het proces

Mede in relatie tot het Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen

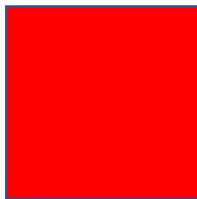
- ✦ Wetgevingsproces onder druk & tegendruk
- ✦ Vertrouwen en draagvlak
- ✦ Voor wie is de Pensioenwet?
- ✦ Van beleidsidee tot wetgeving: de watervalmethode
- ✦ Enkele aanbevelingen

Stelling 4

De aanpak bij het wetsvoorstel Toekomst Pensioenen is een goed voorbeeld van een modern wetgevingsproces



Eens



Oneens



De kwaliteit van wetgeving en het proces

Mede in relatie tot de Wet Toekomst Pensioenen

✦ Wetgevingsproces onder druk & tegendruk:

- ✦ 1. Aanbevelingen Raad van State & voorschriften wetgeving
- ✦ 2. De betrokkenen en het proces
- ✦ 3. Tijd & kwaliteit (slow politics)
- ✦ 4. Het belang van wetgevingstechniek
- ✦ 5. Aandacht voor digitalisering



De kwaliteit van wetgeving en het proces

Aanbevelingen Raad van State

Brief Afdeling advisering Raad van State 19 april 2021 aan demissionair minister-president met aanbevelingen ter bevordering wetgevingsproces en wetgevingskwaliteit: het ontbreekt aan integrale benadering van beleid, wetgeving en uitvoering (zie o.a. affaire Kinderopvangtoeslag), o.a:

- **Maak nieuw wetgevingsbeleid.** Voor centrale wetgevingstoets zijn heldere uitgangspunten nodig. Noodzaak wetten aantonen + toets op uitvoerbaarheid en doenbaarheid.
- **Geef uitvoeringsorganisaties eigen rol en plaats in wetgevingsproces**
- **Beschrijf in regeerakkoord de ‘wat’ vraag en niet de ‘hoe’ vraag** (welke problemen oplossen, doelen en randvoorwaarden).
- **Meer tijd en aandacht besteden in TK en EK** aan behandelen wetsvoorstellen en gevolgen voor uitvoering. Nadenken over instrumenten bewaking kwaliteit wetgeving en vroegtijdig overleg met regering over hoofdlijnen beleid en wetgeving.

De kwaliteit van wetgeving (4)

Voorschriften wetgevingstechniek & kwaliteit

- * Kwaliteitseisen: Integraal Afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK) (incl. Aanwijzingen voor de regelgeving + Handleiding Wetgeving en Europa)
- * Scherpste: de 7 IAK vragen!
 - * Wat is de aanleiding voor het wetsvoorstel?
 - * wie zijn betrokken (krachtenveldanalyse)?
 - * wat is het probleem?
 - * wat is het doel?
 - * wat rechtvaardigt overheidsinterventie?
 - * **wat is het beste instrument?**
 - * **wat zijn de gevolgen?**
- * Monitoring en evaluatie (ex ante, ex durante, ex post)

NB Slechts afwijken van aanwijzingen indien anders geen aanvaardbare resultaten!



De kwaliteit van het wetgevingsproces

De betrokkenen en het proces

- ✦ Behoeftedonderzoek, draagvlak & uitwerking (sinds 2008): beurskrach, hogere eisen aan solvabiliteit en deskundigheid, kwetsbaarheid dekingsgraad denken, oneerlijk stelsel?
 - ✦ 2014/2015 Nationale pensioendialoog: staatssecretaris toert door Nederland en spreekt met betrokkenen over behoeften
 - ✦ Juni 2019: Pensioenakkoord (kabinet, bonden, werkgeversorganisaties)
 - ✦ Poldermodel succesvol, voorbeeld voor EU-lidstaten!
 - ✦ Juni 2020: Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord Minister
 - ✦ Gezamenlijke uitwerking pensioenakkoord tot wetgeving (3 partijen en advies uitvoeringsorganisaties en toezichthouder)



De kwaliteit van het wetgevingsproces

Tijd en kwaliteit: slow politics

- ✦ Grote wetten goed behandelen is zeer tijdsintensief voor Tweede Kamer, te meer bij 'dicht regelen' vanuit politiek akkoord.
- ✦ Aandacht tot nu toe vooral naar begrijpen wet + bereiken doel, minder naar kwaliteit wetgeving en wetgevingstechniek
- ✦ Weinig leden TK (of bij ministerie) goed onderlegd in wetgevingstechniek. Meer tijd voor opleiding, werving en selectie..?
- ✦ Er zijn mede om die reden pleidooien voor:
 - ✦ Minder wetten, beter behandelen in Tweede Kamer
 - ✦ Meer leden Tweede Kamer, namens zelfde aantal of minder politieke partijen
 - ✦ Kennis vergroten in Tweede Kamer + Min. van wetgevingstechniek
 - ✦ TK eerder betrekken, minder dichtregelen in politiek akkoord
 - ✦ Hogere vergoeding leden Tweede Kamer

De kwaliteit van het wetgevingsproces

- Proces draagvlak & onderzoek voorafgaand aan pensioenakkoord
- Duur proces tot aan wetsvoorstel (o.a. AOW-leeftijd + herziening stelsel)
- Moderne uitwerking tot wet, met experts direct aan tafel voor o.a. toets uitvoerbaarheid:
- Toets op juridische houdbaarheid wetsvoorstel, ook aan EU-wetgeving, o.a. analyses hoogleraren en landsadvocaat + adviezen CRvM en Raad voor Rechtspraak
- Wetsvoorstel, toets aan doelen + kloppen doelen (onderbouwing & evaluatie)
- Communicatie over nieuwe pensioenstelsel en uitlegbaarheid overstap:







De kwaliteit van wetgeving

Wetgevingskwaliteit

- ✦ Materiele normen van wetgevingskwaliteit zijn o.a: terughoudendheid met wetgeving, evenredigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid

Wetgevingskwaliteit:

- Eenvoud & terughoudendheid: meer regels ipv minder en mogelijk niet steeds nodig of eenvoudig genoeg 
- Polder akkoord regelt soms (te) dicht: lastig voor TK om kwaliteit te verbeteren 
- Verantwoordelijkheden staat, sociale partners, pensioenuitvoerders, medezeggenschap nog niet altijd duidelijk of in lijn met eerdere wetgeving 
- Effectiviteit, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid: niet alles is al uitgekristalliseerd. Blijvende dialoog, monitoring en evaluatie afspreken! 



Voor wie is de Pensioenwet? (1)

- ✦ Wie hebben er te maken met de Pensioenwet? Wie moet de wet kunnen lezen?
 - ✦ Burgers
 - ✦ Bedrijven (werkgevers, uitvoeringsorganisaties etc.)
 - ✦ De overheid (incl. toezichthouders)
 - ✦ EU-lidstaten, bij grensoverschrijdend verkeer
- ✦ Doel van de Pensioenwet (en rechtsvoorganger PSW)?
 - ✦ Zoveel mogelijk borgen dat pensioenen tot uitkering komen
 - ✦ “.....” (MvT Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen)
 - ✦ Belang: rechtszekerheid, rechtvaardigheid



Voor wie is de Pensioenwet (2)

- ✦ Doelen: aansluiten bij arbeidsmarkt, financiële markten en behoeften 21^e eeuw, o.a. door:
 - ✦ standaardiseren OP en NP & overstap naar premieregelingen
 - ✦ Behoud verplichtstelling bij uitvoering premieregeling
 - ✦ Kans op meer pensioen, maar geen toegezegd pensioen meer
 - ✦ Toevoegen maatwerk (NP komt mogelijk nog, lump sum uitgesteld, keuzes bij beleggingen bestonden al)
 - ✦ Experimentterruimte zelfstandigen (mislukt)
 - ✦ Inkorting wachttijd werknemers uitzendbranche (gelukt)
 - ✦ Vergroten vertrouwen



Voor wie is de Pensioenwet? (3)

✦ Tot wie richt de Pensioenwet zich en waarvoor van belang?

✦ Rechten en plichten:

- ✦ primair (ex-)werknemers
- ✦ Hinkend op 2 gedachten tussen werknemers en (anders) werkenden via aanverwante wetten als Wet Bpf 2000 en Wvb, experimenteerwetgeving mislukt
- ✦ Belofte Minister: voor 2025 witte vlek significant verkleint anders aanvullend advies StvdA: pensioenarmoede neemt toe (CBS 2022: vlek in 2019 13,4%)

✦ Toegankelijkheid

- ✦ Vindbaarheid rechten & plichten: redelijk, 1 Pensioenwet
- ✦ Wet in combi met lagere regelgeving, amvb's: steeds meer zoeken (lex certa)
- ✦ Omvang wet- en regelgeving + toelichtingen: steeds groter en meer
- ✦ Toezichthouder: eigen richtlijnen, soms net anders..?



Voor wie is de Pensioenwet? (4) Leesbaarheid

- ✦ Leesbaarheid: steeds moeilijker (geen B1-niveau)
 - ✦ Toegenomen complexiteit
 - ✦ Moeilijke nieuwe begrippen en moeilijk opgeschreven bepalingen
 - ✦ Introductie nieuwe begrippen niet steeds nodig
 - ✦ Wekken van verkeerde indruk/verwarring door nieuwe begrippen
 - ✦ Terughoudendheid met wetgeving: kan het met minder (niet gelukt)?

“Only well-written laws that can be understood by all embody what we expect them to offer: order, fairness, and predictability” (Lortie, Statute Law Review 2010/1).



Voor wie is de Pensioenwet? (5)

Leesbaarheid

✦ Enkele voorbeelden:

- ✦ Moeilijke taal: wat is de transitie? De overstap...
- ✦ Trappen in de valkuil van loss aversion:
 - ✦ iets compensatie noemen, als het (nog) geen compensatie is, maar terugschuiven van vermogen als gevolg overgang)
 - ✦ Verlies van zelf opgebouwd ouderdomspensioen is mogelijk, (bijna) niet voor NP
- ✦ Populair taalgebruik in de wet:
 - ✦ Naamgeving premiereregelingen: wat is een solidaire regeling of flexibele regeling?
 - ✦ Ze kunnen beide solidair en flexibel zijn, verwarrend & mogelijk misleidend
 - ✦ Naam zegt niks over de arbeidsrechtelijke toezegging (1 premiereregeling, met verschillende keuzes + verschillende verwerking achter schermen)?
- ✦ Complexiteit in werking: verschillende reserves, waaronder 'solidariteitsreserve', zoektocht naar effectiviteit gaande.



Vertrouwen vergroot? (1)

- * Sleutel: vertrouwen, draagvlak, vertrouwen (nog niet) vergroot
- * Communicatie & uitlegbaarheid, o.a.
 - * Als pensioenvermogen verschuift door de overstap, waarom moet dat dan volgens de wet niet terug geschoven?
 - * Waarom kan een wetswijziging ervoor zorgen dat pensioen wat ik al had en waarvoor mijn werkgever en ik zelf hebben betaald minder wordt?
- * Maakt burger koppeling wel tussen nu sneller indexeren terwijl oude stelsel er nog is, als belofte voor verbeterd nieuwe stelsel?
 - * Waarom kan dit dan niet altijd zo blijven?



Vertrouwen vergroot? (2)

Grote uitdaging voor pensioenuitvoerders

- ✦ Of vertrouwen gerechtvaardigd is weet je pas (1) na overstap, (2) na langere tijd in het nieuwe stelsel
- ✦ Lastige wetgeving, maar ook lastige boodschap voor pensioenfondsen
- ✦ Vertrouwen in overstap genereren
 - ✦ Heldere spelregels, uitlegbaar en geaccepteerd (ook zonder dwang)
 - ✦ Waar staat een fonds voor en wat betekent “samen” bij de overstap (uitgangspunten & principes)
 - ✦ Effecten soepelere regels op (verwacht) pensioen zichtbaar maken op pensioenoverzicht (ook als in worst case moet worden teruggedraaid)?

Van beleidsidee tot wet: de watervalmethode

- **Van beleidsidee tot wet, moderne wetgeving en de watervalmethode**
 - Geschikt voor langdurige ingewikkelde projecten: duidelijke doelstellingen (o.a. kans op meer pensioen) en uitgebreide documentatie, minder impact bij personeelsverloop
 - Fases benoemen en steeds fase afronden, voordat door naar volgende: hierdoor fouten eerder opgemerkt en opgelost
 - Mogelijkheid tot plannen nieuwe acties, mijlpalen + terugkoppelmomenten (fase op zich) (zie bv. ook recente toezegging minister uitwerken andere variant bij overstap NP)
 - Hierdoor kan meer snelheid worden gemaakt, na afronden fase kan bijvoorbeeld parallel verder worden gewerkt aan implementatie uitvoering.

Van beleidsidee tot wet: de watervalmethode

- **Aanbevelingen:**

- Maak helder projectplan voor wetgevingsproces WTP, met fases, mijlpalen en terugkoppelmomenten.
- Maak ook afspraken met Minister over evaluatie & monitoring voor o.a. bereiken doelstellingen door tijd heen (zie o.a. ook vragen CDA, Volt)
- Voor het vervolg: minder dichtregelen in de wet (in samenhang met wetssystematiek), op later moment kunnen altijd nog nadere regels volgen
- Behandeling nieuwe stelsel en werking en tijdelijke overstap wetgeving zijn beide grote projecten, behandel deze separaat.



Vragen ?





Voor wie werkt de Pensioenwet?

Doenvermogen

- ✦ [WRR-rapport 'Weten is nog geen doen; Een realistisch perspectief op redzaamheid' \(april 2017\): de doenvermogenstoets \(verplichte kwaliteitseis\).](#)
- ✦ In WTP (iets) groter beroep op doenvermogen, wel doordacht
 - ✦ Belang sociale zekerheid blijft centraal, overheid treedt iets terug (o.a. lump sum en toegezegde premie)
 - ✦ Veel aandacht gedragseconomie & beperkte mogelijkheden vergroten doenvermogen
 - ✦ Kiezen hoeft niet, voor wie wil wel (extra) keuzes
 - ✦ Belang verplichtstelling > extra actie financiële planning lange termijn beperkt



Digitalisering

✦ Digitalisering o.a.

- ✦ Meer gebruik van maken bij totstandkoming wetgeving
- ✦ Belang van goed begrip en taalgebruik bij digitalisering
- ✦ Uitvoering
 - ✦ Let o.a. ook op bias, begrijpelijkheid, menselijke maat
 - ✦ Ruimte voor (onderbouwde) afwegingen

PANELDISCUSSIE

m.m.v.

- **Mark Dukers,**
directeur FFP
- **Celeste de Quelerij,**
*consultant pensioencommunicatie
TKP*
- **Martijn Visser,**
*registerpensioenadviseur en
eigenaar Laater*

Keuzebegeleiding

vanuit perspectief werkgevers &
werknemers

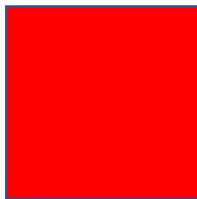


Stelling 5

De individuele deelnemer kan pas beslissingen nemen over zijn of haar pensioen als er een integraal beeld is van de totale financiële situatie.



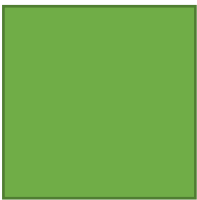
Eens



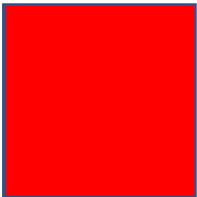
Oneens

Stelling 6

De werkgever kan een goede rol vervullen in keuzebegeleiding.



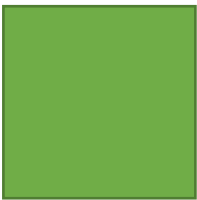
Eens



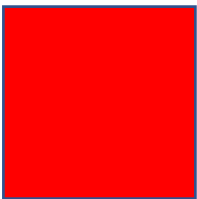
Oneens

Stelling 7

Activeren is net als keuzebegeleiding een open norm.
Activeren is een voorwaarde voordat je überhaupt aan
keuzebegeleiding toekomt!



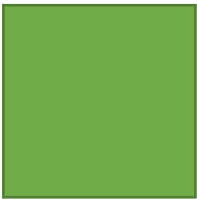
Eens



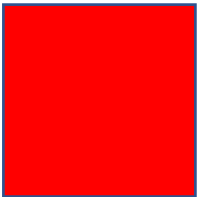
Oneens

Stelling 8

Een goed adviesgesprek mag wat kosten.



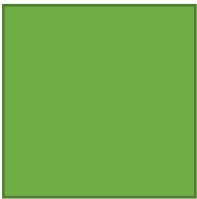
Eens



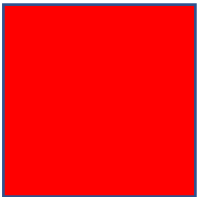
Oneens

Stelling 9

Deelnemers kunnen geen pensioenkeuzes maken. Ga voor de slimme default.



Eens



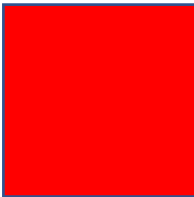
Oneens

Stelling 10

Keuzebegeleiding wordt teveel toegespitst op het moment van pensioneren.



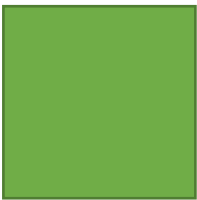
Eens



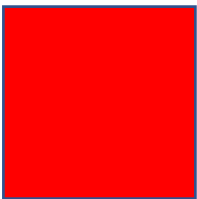
Oneens

Stelling 11

Keuzebegeleiding kan heel goed door een PUO zelf worden opgepakt.



Eens



Oneens

WOORD VAN
DANK



Hartelijk dank voor het delen
van je kennis bij



Kennis delen, is vermenigvuldigen



Het KPS-bestuur

wenst jou

sfeervolle
kerstdagen toe

een goede jaarwisseling & graag tot ziens
bij **KPS**

Afsluiting



KPS
Postbus 44
3879 CA Hoevelaken

T: 033 257 05 88
info@kps.nl
www.kps.nl



Kring van Pensioenspecialisten



@kringpensioen



© KPS. Niets uit deze presentatie mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van KPS.