

Compensatie: wat zijn de mogelijkheden en wie gaat dat betalen?

Marc Heemskerk  Mercer

Bastiaan Starink



Inhoud en doel van de sessie

- Waar gaat compensatie over?
- Hoe kun je compensatie vormgeven? **(1) bij pensioenfondsen en (2) verzekeraars/ppi's**
- Rolverdeling sociale partners/bestuur/verantwoordingsorgaan
- Verschillende methodieken om de compensatie bij fondsen te berekenen
- Compensatie van overige onderdelen van de regeling?

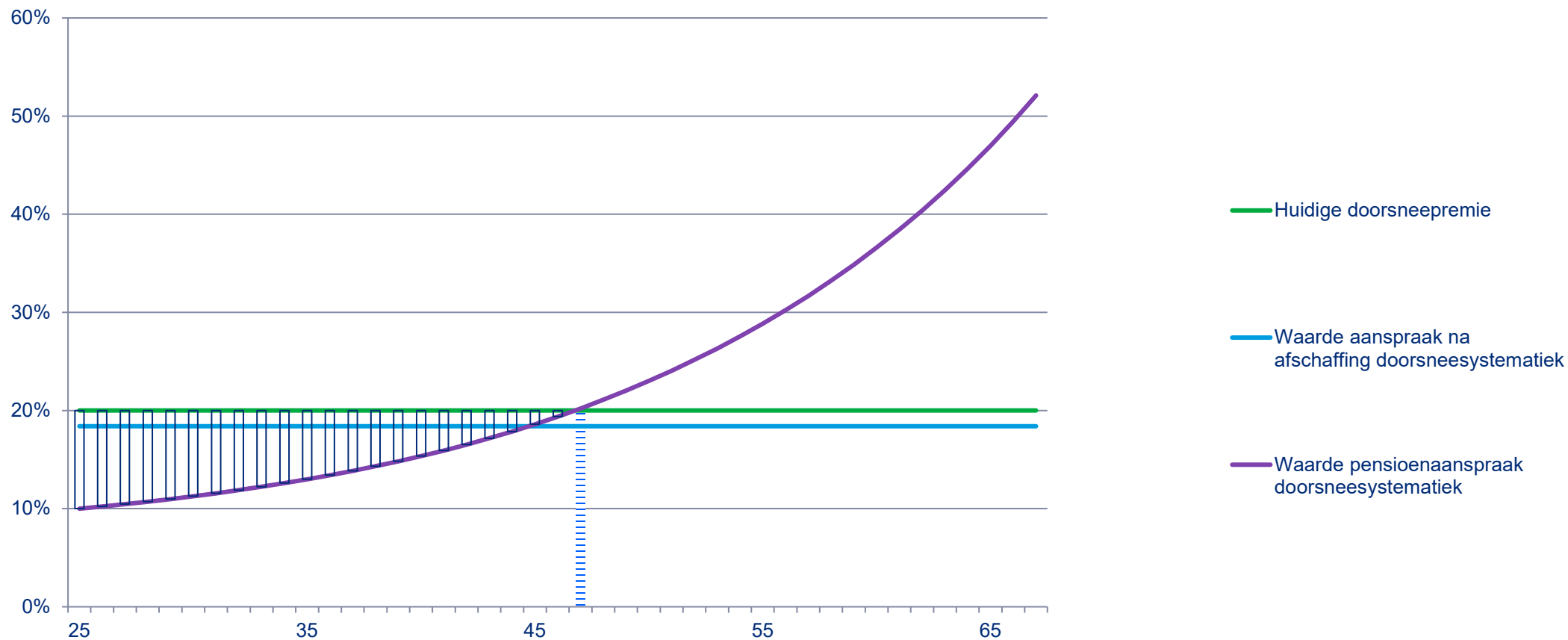
Compensatie (1)

- Compensatie op grond van de wet in het kader van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel betreft de compensatie voor het afschaffen van de doorsneepremie.
- Compensatie ziet toe op de gemiste toekomstige opbouw van actieven (en arbeidsongeschikten).
- Geen compensatie andere gronden en andere groepen => Wel: "discussie" over invaren, verdeling opgebouwd vermogen.

Waar gaat het over:

Achteruitgang bij overgang naar nieuwe pensioenregeling

Afschaffing doorsneesystematiek



Compensatie van medewerkers met een regeling bij een pensioenfonds of verzekeraar/ppi verschillen van elkaar



Pensioenfondsen

Optie 1: Middelen vanuit invaren

Optie 2: Compensatie vanuit werkgever

Verzekeraar/PPI's

Optie 1: Compensatie vanuit werkgever

Optie 2: Overgangsrecht

Compensatie vanuit werkgever (indien nodig)

Alleen voor fondsen

Scenario 1: Vlakke premie en compensatie **binnen pensioen**

- De compensatie dient adequaat te zijn en **uiterlijk 1 januari 2037** te zijn afgerond.
- Daarnaast dienen **nieuwe** medewerkers in die periode dezelfde compensatie te krijgen als hun leeftijdsgenoten.
- **Potentieel gevolg:** de komende jaren kunnen de pensioenlasten behoorlijk oplopen.

Scenario 2: Vlakke premie en compensatie **buiten pensioen**

- **Niet** van toepassing voor nieuwe medewerkers en **niet** gebonden aan de **10-jaarsperiode** van compenseren.
- Compensatielasten worden over een **langere** periode uitgesmeerd
- **Let op:** indien extra salaris, wat is fiscale impact medewerkers? (toeslagen)

Scenario 3: **Eerbiedigende werking**

- **Behouden van met leeftijd oplopende premie** voor werknemers die vóór 1 januari 2028 in dienst zijn
- Daardoor hoeft er **niet** gecompenseerd te worden
- **Vereiste:** Alleen indien pensioenregeling al progressieve premie kent per 1 juli 2023
- **Gevolg:** 2 regelingen geeft 2-deling in workforce en nog steeds stijgende kosten

Nieuw

Scenario 4: **Eerbiedigende werking met keuze variant huidige medewerkers**

- In principe behouden de huidige medewerkers de huidige premieregeling en gaan nieuwe medewerkers pensioen opbouwen middels een leeftijdsonafhankelijke premieregeling
- Opt-out mogelijkheid voor **huidige medewerkers** om pensioen op te gaan bouwen in de **nieuwe regeling** met een leeftijdsonafhankelijke premie (éénmalige keuze)
- Geen compensatievereiste

Rol sociale partners (1)

Sociale partners besluiten over de noodzaak tot compensatie en de verdeling van de compensatie over de verschillende leeftijdscohorten:

- Sociale partners beslissen hoe de transitie wordt vormgegeven en of zij de effecten voor bepaalde leeftijdscohorten acceptabel vinden.
- Indien gewenst kunnen ze hiervoor een compensatieregeling overeenkomen.
- Per leeftijdsgroep, niet per individu!
- Sociale partners stellen vast wat een adequate compensatie is.
- In het geval van compensatie vindt de wetgever het wenselijk dat dit zoveel mogelijk binnen de pensioenregeling plaatsvindt.
- De afspraken over compensatie maken deel uit van het transitieplan.

Rol sociale partners (2)

Wijze vaststellen compensatie vrij in te vullen door sociale partners (en hun adviseurs 😊).

Bijvoorbeeld leeftijdsafhankelijke compensatiestaffel, toekenning ineens of uiterlijk 1 januari 2037

Er moet per saldo sprake zijn van een evenwichtige transitie:

- *"De overgang naar nieuwe pensioenstelsel moet op een evenwichtige manier plaatsvinden en eventuele nadelige effecten op het te bereiken pensioen worden op adequate en kostenneutrale wijze gecompenseerd".*
- Verplichte inzichten: netto profijt, uitkering: verwacht, goed en slecht weer => toetsing evenwichtigheid transitie in zijn geheel.
- Ook andere maatstaven / inzichten mogen worden gebruikt.

Rol Bestuur en VO (1)

Maar vaak wordt bij compensatie binnen de pensioensfeer aan pensioenfonds verzoek gedaan tot financieren, dan is er ook een rol bestuur en verantwoordingsorgaan

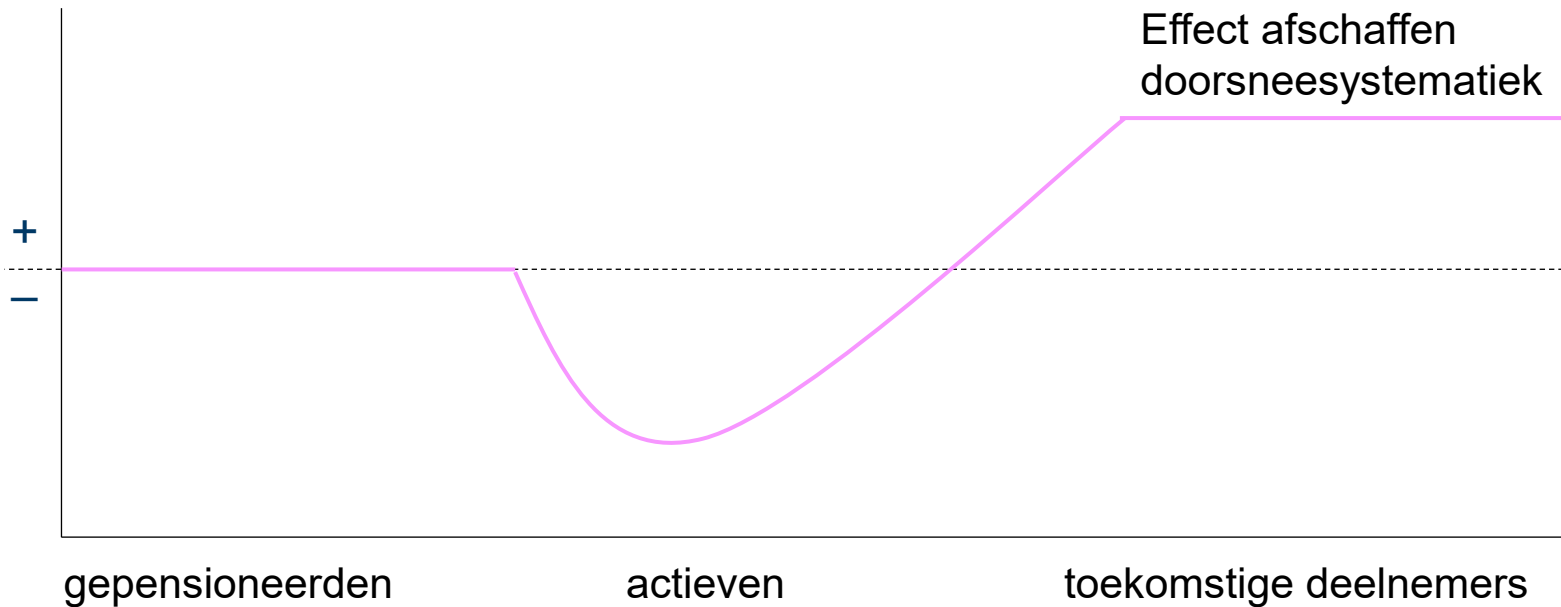
Vraag is of het evenwichtig is om fondsvermogen toe te delen voor compensatie en zo ja, hoeveel

Methodieken

Toelichting 4 methodes:

1. a. Compenseer verschil contante waarde
b. Neem hierbij opgebouwde aanspraken in aanmerking
2. Vergelijking huidige pensioenambitie
3. Vergelijking "verwachte" pensioenuitkeringen
4. Vergelijking netto profijt

Methodiek 1, compenseer "contante waarde toekomstige opbouw"



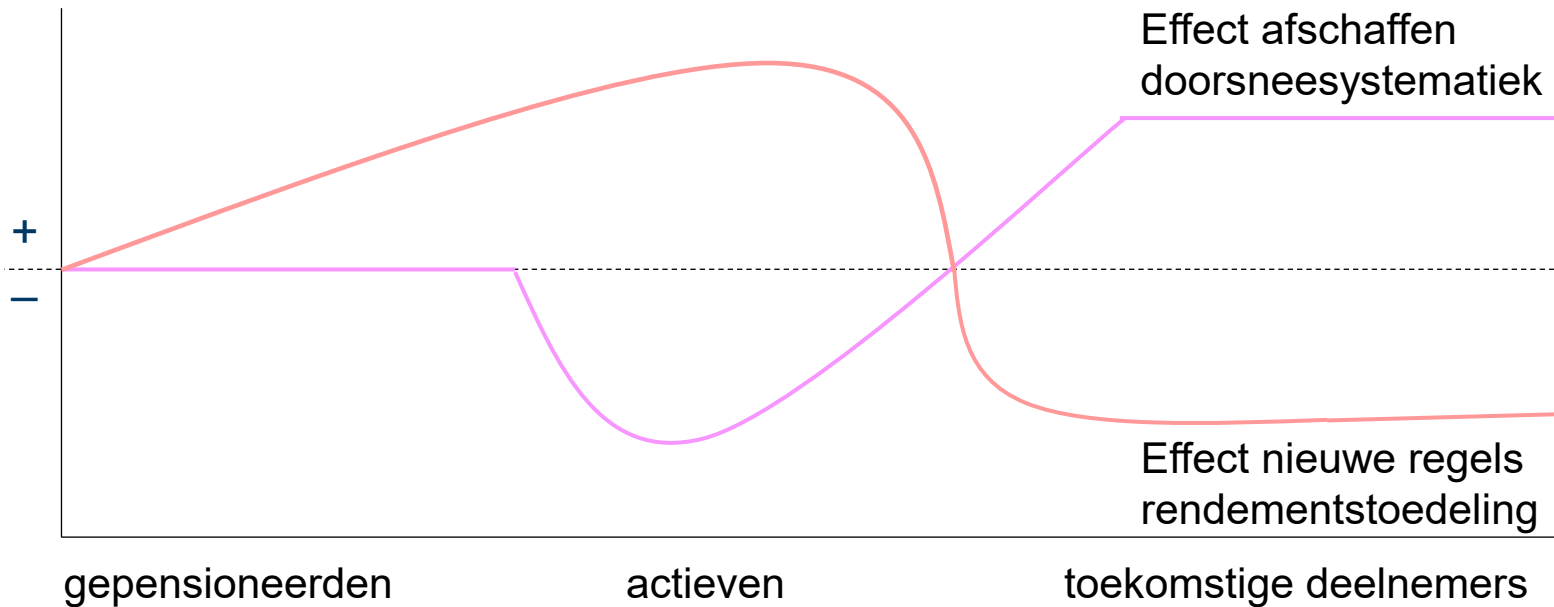
Methodiek 1, compenseer “contante waarde toekomstige opbouw”

- Lasten 100 miljard (CPB, 2013), 25 miljard (AG, 2014)
- Onoplosbaar?



Methodiek 1, compenseer "contante waarde toekomstige opbouw"

Het concept van de dubbel transitie



Methodiek 1, compenseer “contante waarde toekomstige opbouw”

- Dubbele transitie lost problematiek (grotendeels) op, maar...
- Heeft iedereen wel dezelfde opbouw aanspraken?
 - Wat als het extra rendement in het nieuwe stelsel tegenvalt?
 - Last renteafhankelijk
 - Uitlegbaar?



Methodiek 2, compenseer op basis ambitie nieuwe regeling

Bezie compensatie vanuit de nieuwe DC omgeving.....

- Stap 1: Bereken voor elke leeftijd wat naar verwachting in de toekomst opgebouwd zou worden onder de huidige regeling (opbouw + toeslagverlening), bijv. op basis van ALM-studie. Dit noemen we de fondsambitie.
- Stap 2: Bezie of deze fondsambitie naar verwachting gehaald kan worden in de nieuwe (solidaire of flexibele) premiereregeling, bij een vergelijkbaar beleggingsbeleid en een vaste (vlakke) premie.
- Stap 3: Voor elke leeftijd waar de fondsambitie niet behaald kan worden, bereken de compensatiepremie zodat naar verwachting de ambitie wel wordt behaald.

Methodiek 2, compenseer op basis ambitie nieuwe regeling

Voorbeeld:

- Fondsambitie is 80% pensioengrondslag op leeftijd 67 jaar (40 dnj), met zeg 70% prijsindexverhoging elk jaar.
- Premie is 30% pensioengrondslag.
- Verwacht rendement is 4%, bijv. volgend uit ALM-studie.

Voor deelnemer van 47 jaar dan:

- Fondsambitie is 40% pensioengrondslag.
30% vlakke premie bij mix met 4% rendement leidt tot 35% pensioengrondslag => 5% aanvulling uit compensatie per jaar

(kost 4,3% extra premie ($30 * 5 / 35$, mogelijk te financieren uit compensatiedepot)).

Methodiek 2, compenseer op basis ambitie nieuwe regeling

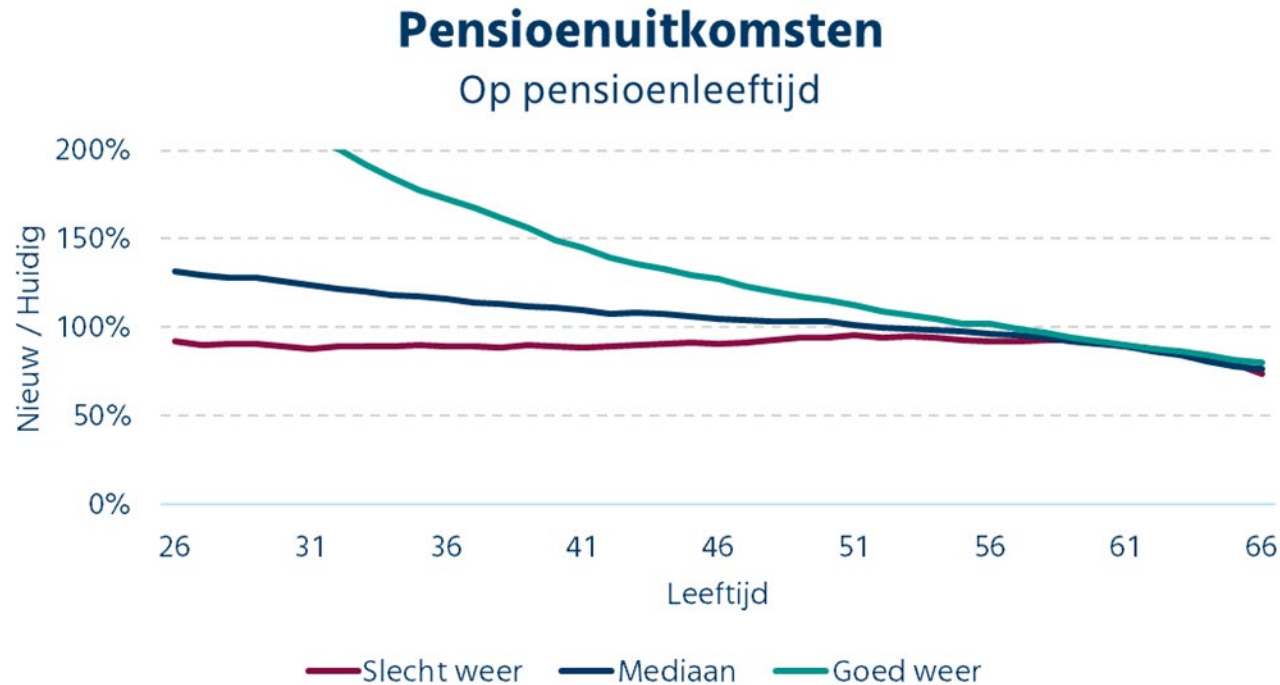
Voordelen:

- Dubbele transitie niet nodig voor betaalbaarheid, nieuwe aanspraken zonder buffervorming en met ingerekend beleggingsrendement leiden tot hogere aanspraak en dus minder benodigde compensatie.
- Aansluiting bij de nieuwe DC ambitie.
- Communicatief beter uitlegbaar: "Naar verwachting blijft uw op te bouwen pensioen gelijk met de compensatie"
- *Toetsing* op URM en netto profijt nog steeds mogelijk (maar geen *vaststelling* hierop)

Nadelen:

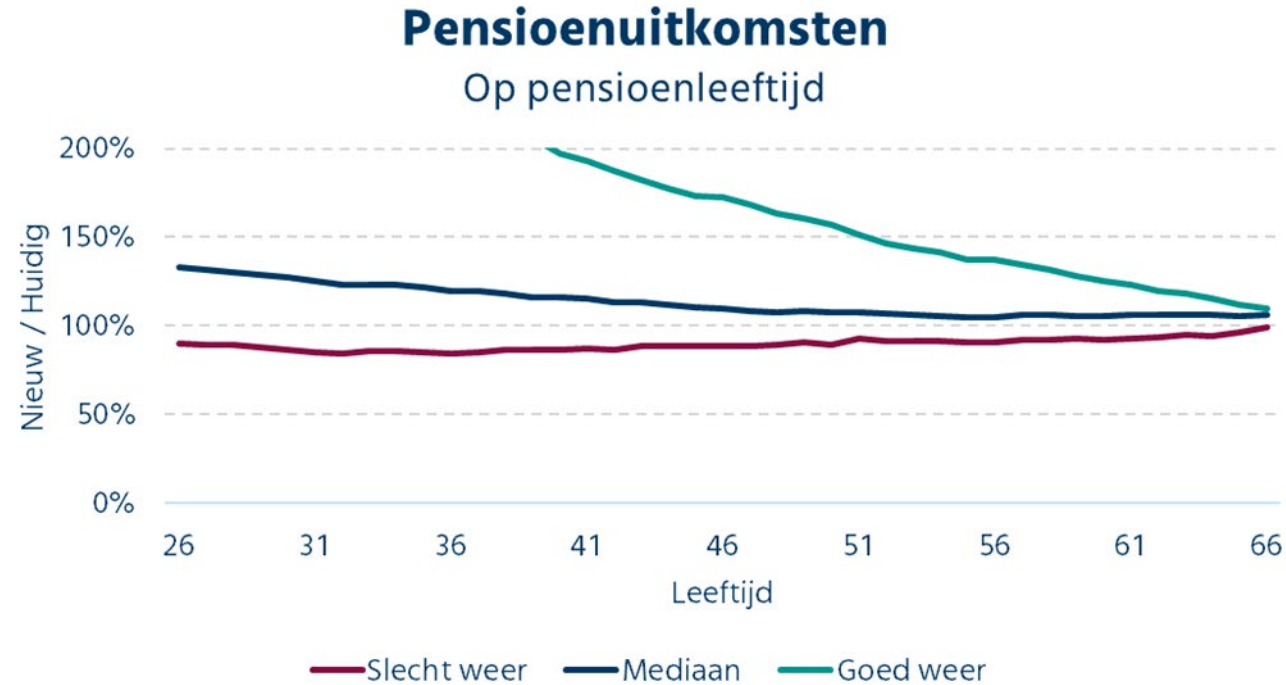
- Afhankelijkheid van parameters zoals verwacht rendement, maar aansluiting bij parameters ambitie (bijv ALM) geeft consistentie.

Methodiek 3, compenseer op basis vergelijking “verwachte” pensioenuitkeringen



Methodiek 3, compenseer op basis vergelijking “verwachte” pensioenuitkeringen

Na compensatie



Methodiek 3, compenseer op basis vergelijking “verwachte” pensioenuitkeringen

Voordelen:

- Sluit aan bij verplichte communicatie aan deelnemers.

Nadelen:

- Afhankelijkheid van (m.i. zeer positieve) scenarioset, andere set geeft andere uitkomsten
- Is modelering huidige regeling 60 jaar vooruit realistisch?
- Compenseren op mediaan of slechtweer?

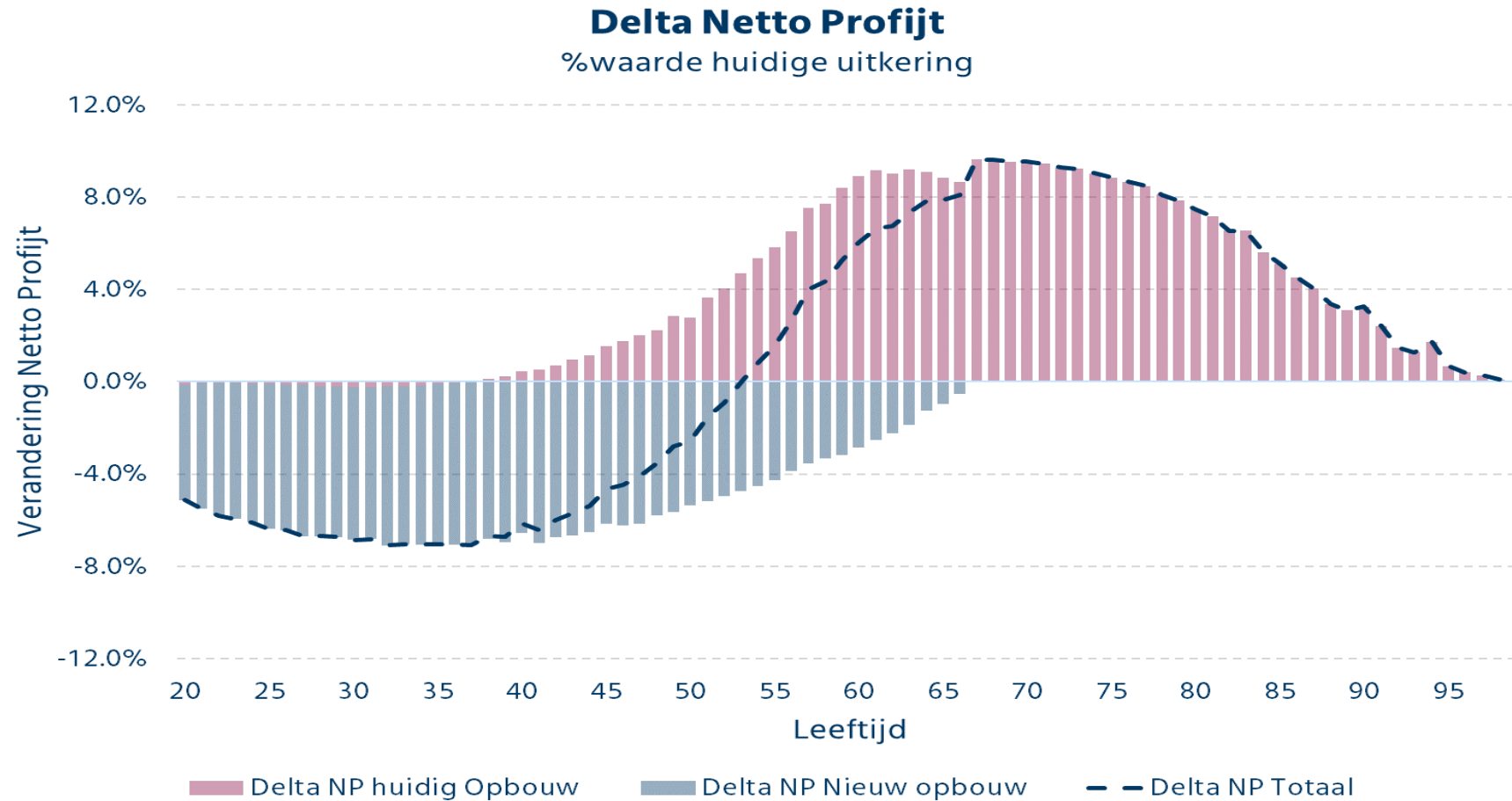
Achtergrond

PP

‘Rentedip scenariosets verstoort compensatie doorsneesystematiek’

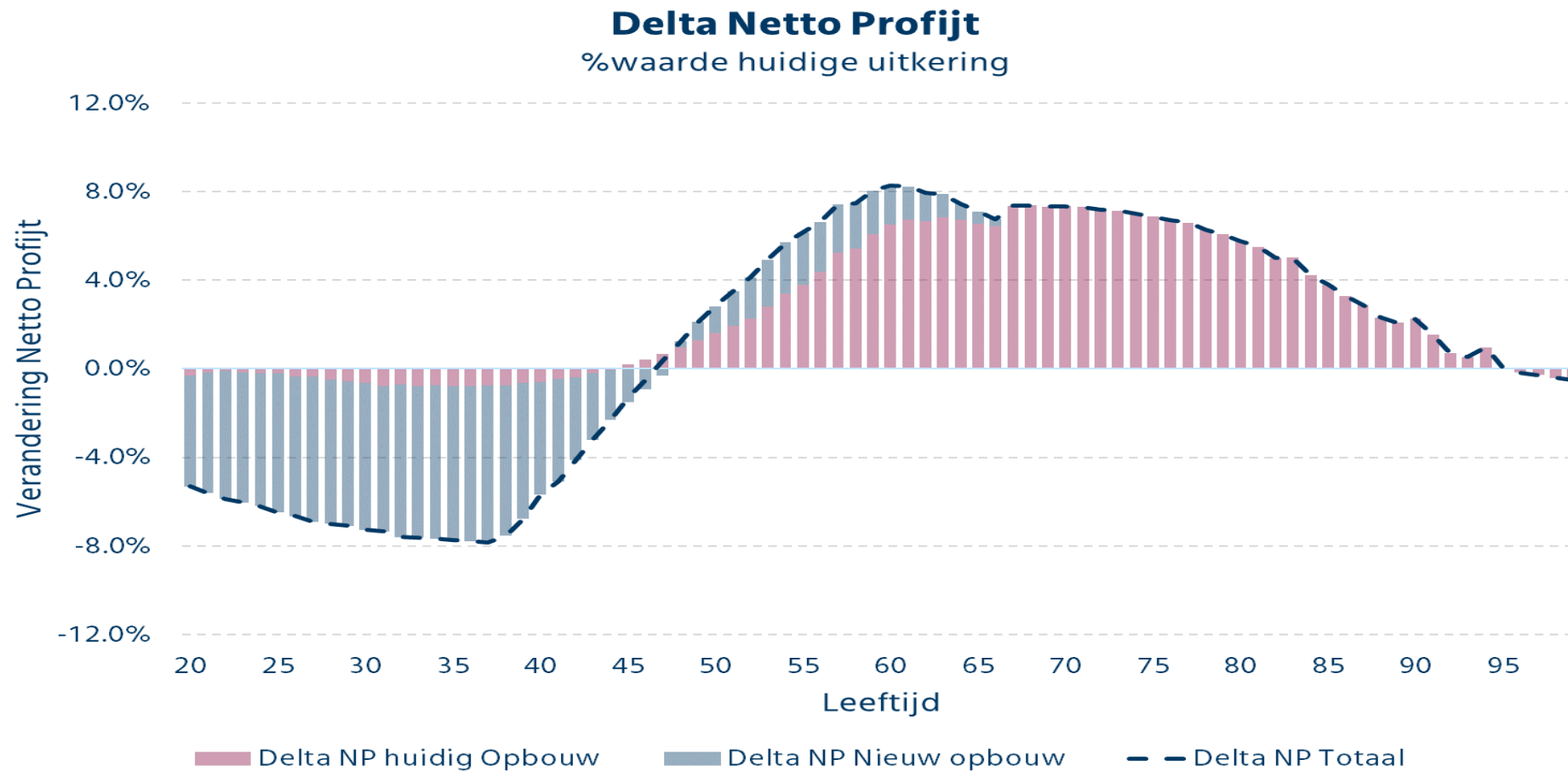
Sameer van Alfen 7 mei 2024

Methodiek 4, compenseer op basis netto profijt (=uitkering minus premie, huidige en nieuwe regeling)



Methodiek 4, compenseer op basis netto profijt

Na compensatie



Methodiek 4, compenseer op basis vergelijking “verwachte” pensioenuitkeringen

Voordelen:

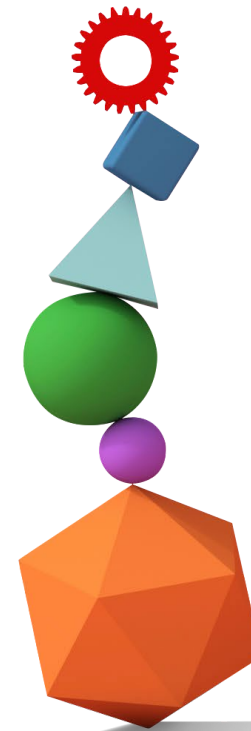
- Risiconeutraal.

Nadelen:

- Complex.
- Afhankelijkheid van scenarioset en veronderstellingen.

Stof tot nadenken.....

- Doorgrond de compensatiemethodiek.
- Toets de evenwichtigheidsgronden.
- Is compensatielast vast of gemaximeerd?
- Tot welke dekkinggraad wordt nog (volledig) compensatie toegekend uit fondsmiddelen?
- Eigen normen?



Compensatiemogelijkheden voor een werkgever (indien nodig) met een regeling bij een verzekeraar of ppi

Nieuw

Scenario 1: Vlakke premie en compensatie **binnen pensioen**

- De compensatie dient adequaat te zijn en **uiterlijk 1 januari 2037** te zijn afgerond.
- Daarnaast dienen **nieuwe** medewerkers in die periode dezelfde compensatie te krijgen als hun leeftijdsgenoten.
- **Potentieel gevolg:** de komende jaren kunnen de pensioenlasten behoorlijk oplopen.

Scenario 2: Vlakke premie en compensatie **buiten pensioen**

- **Niet** van toepassing voor nieuwe medewerkers en **niet** gebonden aan de **10-jaarsperiode** van compenseren.
- Compensatielasten worden over een **langere** periode uitgesmeerd
- **Let op:** indien extra salaris, wat is fiscale impact medewerkers? (toeslagen)

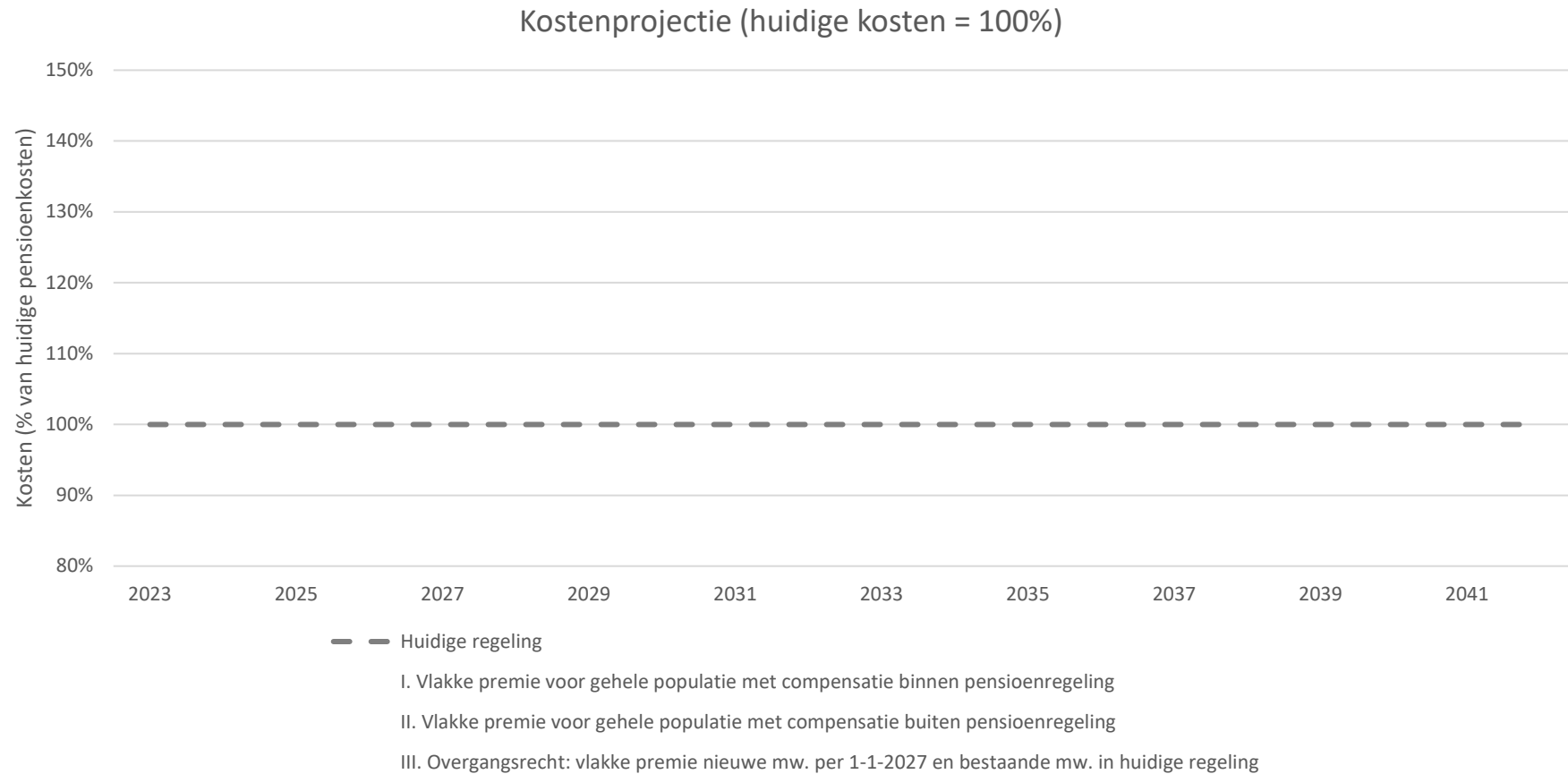
Scenario 3: **Eerbiedigende werking**

- **Behouden van met leeftijd oplopende premie** voor werknemers die vóór 1 januari 2028 in dienst zijn
- Daardoor hoeft er **niet** gecompenseerd te worden
- **Vereiste:** Alleen indien pensioenregeling al progressieve premie kent per 1 juli 2023
- **Gevolg:** 2 regelingen geeft 2-deling in workforce en nog steeds stijgende kosten

Scenario 4: **Eerbiedigende werking met keuze variant huidige medewerkers**

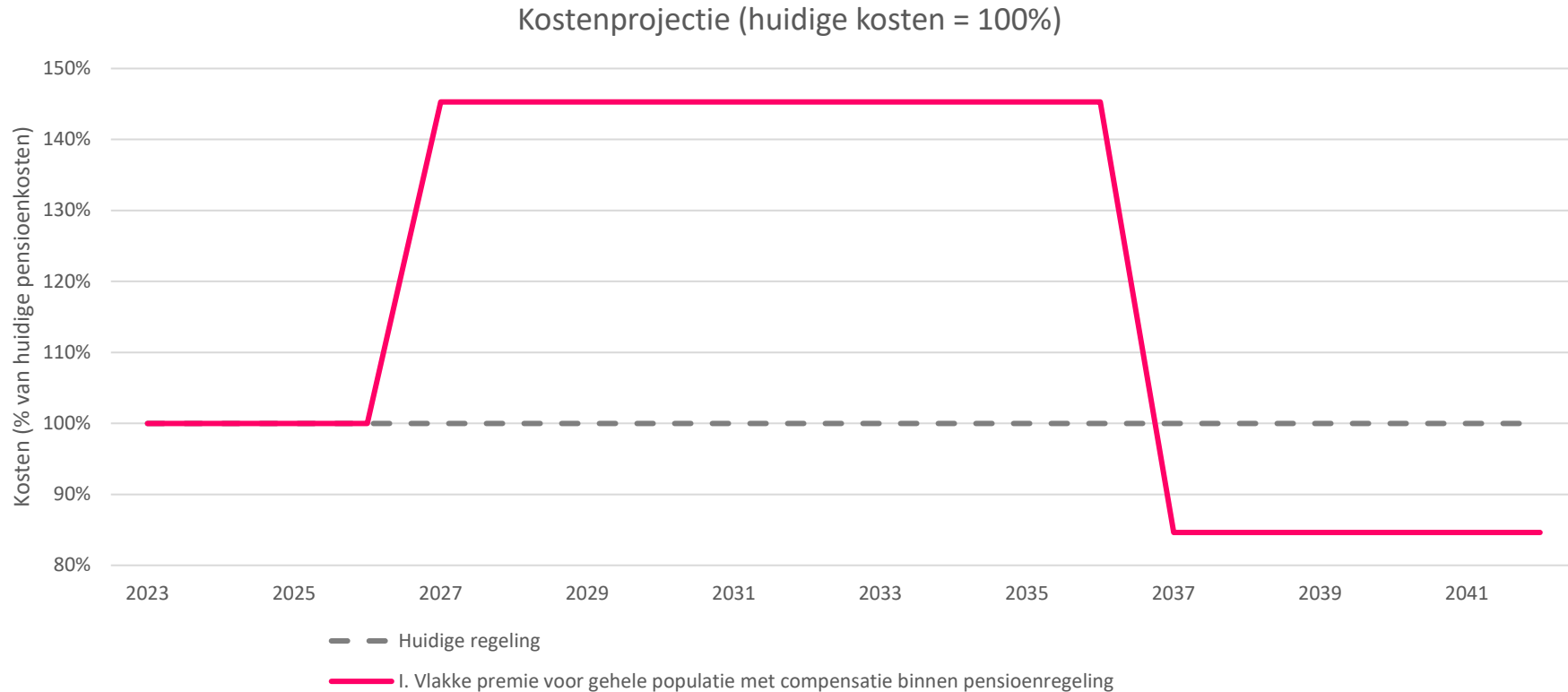
- In principe behouden de huidige medewerkers de huidige premieregeling en gaan nieuwe medewerkers pensioen opbouwen middels een leeftijdsonafhankelijke premieregeling
- Opt-out mogelijkheid voor **huidige medewerkers** om pensioen op te gaan bouwen in de **nieuwe regeling** met een leeftijdsonafhankelijke premie (éénmalige keuze)
- Geen compensatievereiste

Kosten van overgang op Wtp kunnen fors zijn voor werkgevers ...



Kosten van overgang op Wtp kunnen fors zijn voor werkgevers ...

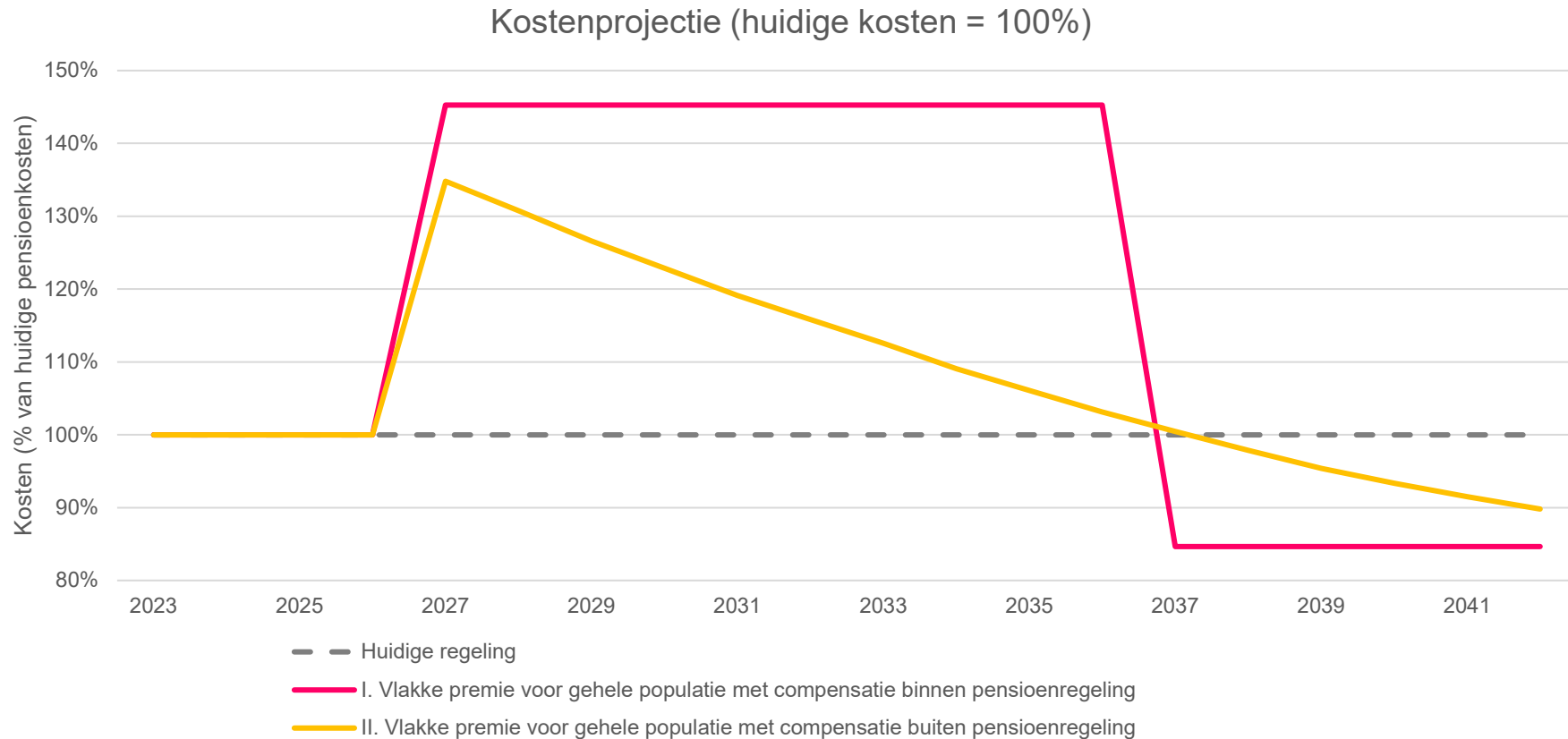
Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling



Kosten van overgang op Wtp kunnen fors zijn voor werkgevers ...

Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling

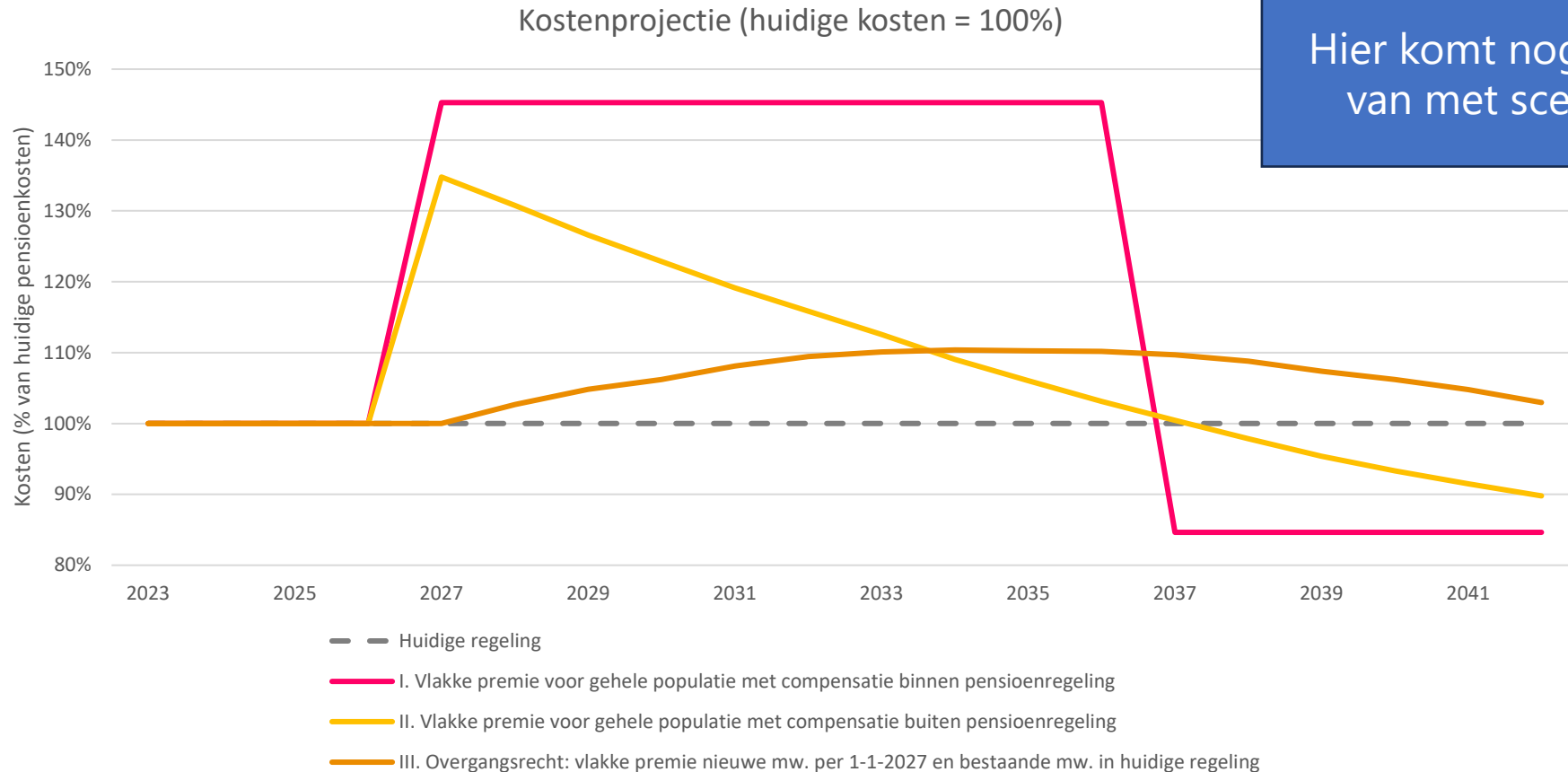


Kosten van overgang op Wtp kunnen fors zijn voor werkgevers ...

Optie 1
Compensatie
binnen de
pensioenregeling

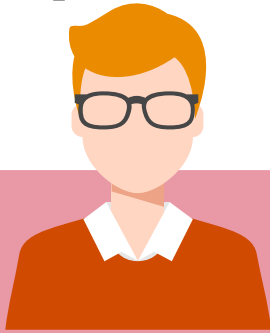
Optie 2
Compensatie
buiten de
pensioenregeling

Optie 3
Overgangsrecht



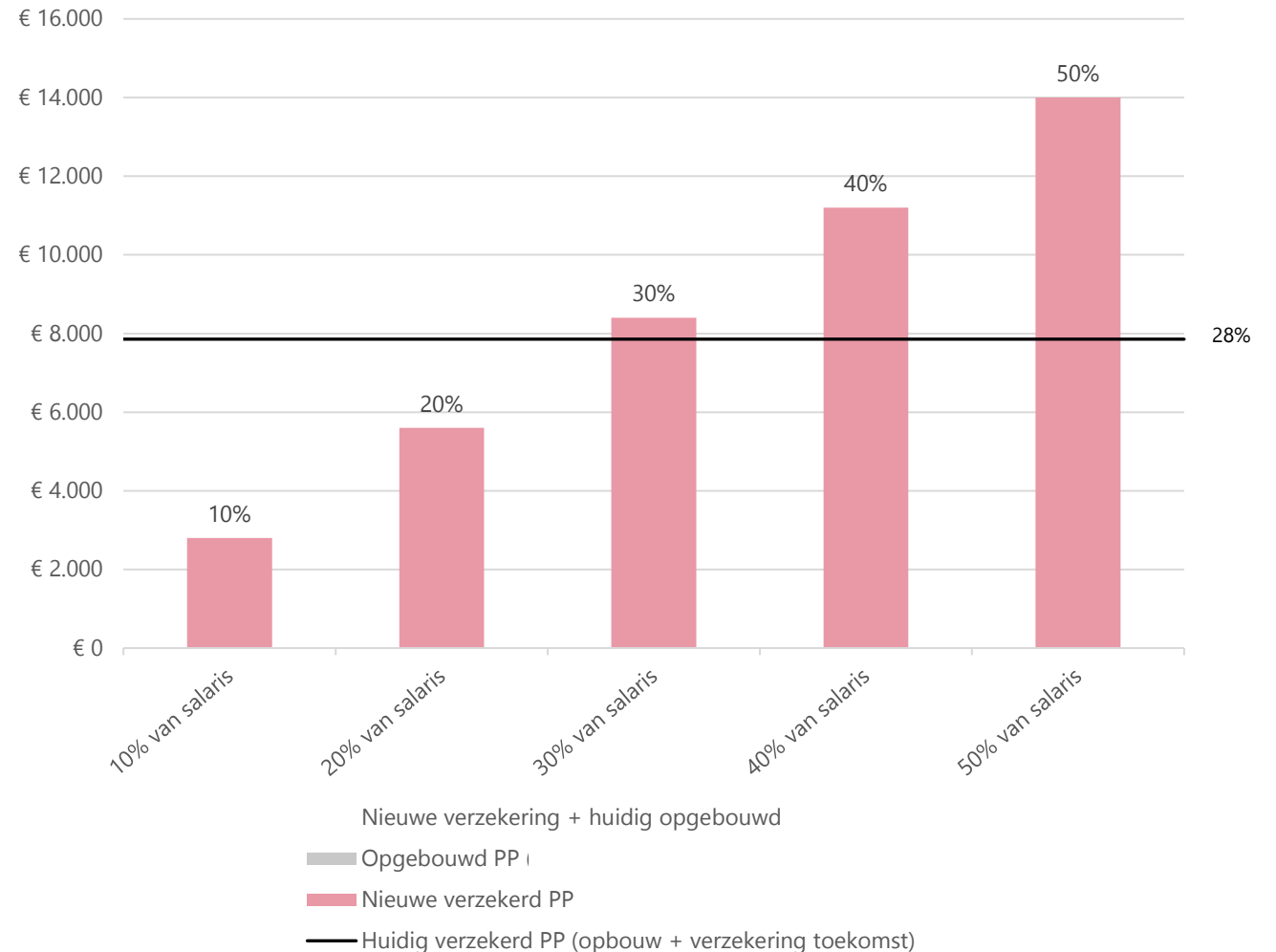
Hier komt nog nieuw plaatje van met scenario 4 erbij.

Laat het partnerpensioen niet het kind van de rekening zijn



Medewerker 1

Leeftijd	18 jaar
Leeftijd in dienst	18 jaar
Te bereiken dienstjaren	50
Salaris	€ 28.000
Huidig partnerpensioen	€ 7.853
• <i>Waarvan opgebouwd</i>	€ 0
Als percentage van salaris	28%



Tot slot

1

Het bepalen van de gewenste compensatie vraagt inzicht in methodiek en populatie

2

Kosten stijgen bij elke variant, ook bij toepassing van de eerbiedigende werking. Neem ook sociale factoren mee in weging.

3

Vergeet het ouderdomspensioen niet!