

Ervaringen van koplopers

Ellen Metaal: pensioenfonds Horeca & Catering
Tinka den Arend: personeelspensioenfonds APG



Even voorstellen: 2 koplopers



	Ellen Metaal	Tinka den Arend
Pensioenfonds	Bedrijfstakpensioenfonds Horeca & Catering	Personeelspensioenfonds APG
Deelnemers en belegd vermogen	Bijna 1,1 miljoen deelnemers 13 miljard belegd vermogen	Ruim 8.000 deelnemers 1,5 miljard belegd vermogen
Bijzonderheid	Zelf administrerend fonds	Geen bestuursbureau

We zijn in veel opzichten verschillend, maar alle smaken moeten over naar de WTP.
Samen doen we behoorlijk wat ervaring op wat daarbij komt kijken. Maar we zijn beiden nog onderweg...

Agenda

1. Het net ophalen: waar zijn jullie benieuwd naar?
2. De praktijk van twee koplopers – ca. 2 keer 20 minuten:

Pensioenfonds Horeca & Catering
Personeelspensioenfonds APG

3. Aanvullende vragen en afronding

In de presentaties nemen we jullie mee langs:

- Korte introductie van het fonds en de nieuwe regeling
- Aanpak en status transitie
- Belangrijkste lessons learned tav gehele proces en specifiek over het proces met toezichthouders

Agenda

1. Het net ophalen: waar zijn jullie benieuwd naar?
2. De praktijk van twee koplopers – ca. 2 keer 20 minuten:

Pensioenfonds Horeca & Catering Personeelspensioenfonds APG

3. Aanvullende vragen en afronding

In de presentaties nemen we jullie mee langs:

- Korte introductie van het fonds en de nieuwe regeling
- Aanpak en status transitie
- Belangrijkste lessons learned tav gehele proces en specifiek over het proces met toezichthouders



Pensioenfonds
Horeca & Catering

Ervaringen transitie naar nieuwe regeling

Een kijkje in
de keuken
van een
koploper

Ervaringen Pensioenfonds Horeca & Catering in kader van transitie

- Pensioenfonds Horeca & Catering is voornemens om per 1 januari 2025 over te stappen naar het nieuwe pensioenstelsel
- Het fonds is daarmee een van de eerste fondsen die deze stap neemt
- In dat kader is gevraagd om ervaringen te delen in bijeenkomst van vandaag
- Gemaakte keuzes worden niet inhoudelijk toegelicht: elk fonds is immers anders en keuzes pakken bij elk fonds anders uit

Inhoudsopgave

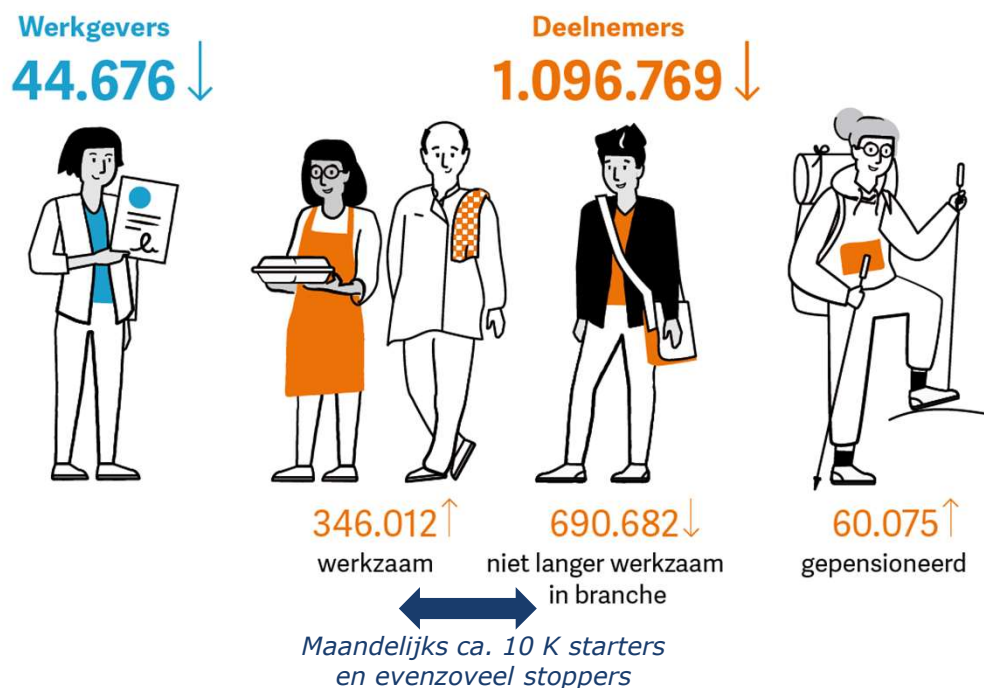
Korte introductie

Fasering en aanpak transitie

Ervaringen tot nu toe

Vragen?

Wij zijn Pensioenfonds Horeca & Catering



- Voor en v n alle werknemers en werkgevers in de horeca en contractcatering, sinds 1964
- 1 van grootste 10 pensioenfonds
- Belegd vermogen € 13 miljard (Q1 2024)
- Eeuwig groen fonds, veel in- en uitstroom
- Goed – goedkoop – gastvrij – groen
- Eigen uitvoeringsorganisatie (ca. 120 FTE)
- Loonaangifteketen

(Cijfers ultimo 2023 – in 2024 wijziging met instroom 18-21 jarigen)

Nieuwe pensioenregeling en transitieafspraken

- Solidaire premieregeling
- Beperkte solidariteitsreserve: bescherming uitkering tegen dalingen
- Tijdelijk nabestaandenpensioen tot AOW-datum partner
- Invaren bestaande aanspraken
- Compensatie waar nodig (niet volledig, maximale achteruitgang geaccepteerd)
- Inhaalindexatie: bij verdeling vermogen wordt rekening gehouden met waarde van gemiste toeslagen

Nieuwe Pensioenregeling per 2025

SAMENVATTING
TRANSITIE- EN
IMPLEMENTATIEPLAN

Afspraken sociale partners

Werkgevers- en werknemersorganisaties (KHN, FNV, CNV, Veneca en de Unie) in de sectoren horeca en contractcatering hebben afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling, samengevat:

- Gaat in op 1 januari 2025, en vervangt de huidige pensioenregeling;
- Geldt voor alle deelnemers, als je pensioen opbouwt, opgebouwd hebt of een uitkering krijgt;
- Is afgestemd op de wensen van deelnemers en werkgevers uit de horeca- en contractcateringsectoren;
- Houdt rekening met de specifieke kenmerken van de sectoren, zoals veel deelnemers die starten en stoppen en weinig deelnemers die lang in de horeca of catering werken;
- Het gaat om het persoonlijk pensioenvermogen, dat groeit door ingelegd geld van werkgever en werknemer en resultaat uit beleggingen;
- Deelt risico's door samen de overwaarde uit beleggingen te delen;
- Verzekert ook voor volledige en langdurige arbeidsongeschiktheid en overlijden.

1. Wat blijft hetzelfde?

2. Wat verandert er?

! **Leeswijzer:** klik op de blauwe woorden, dan spring je meteen naar de toelichting.

Inhoudsopgave

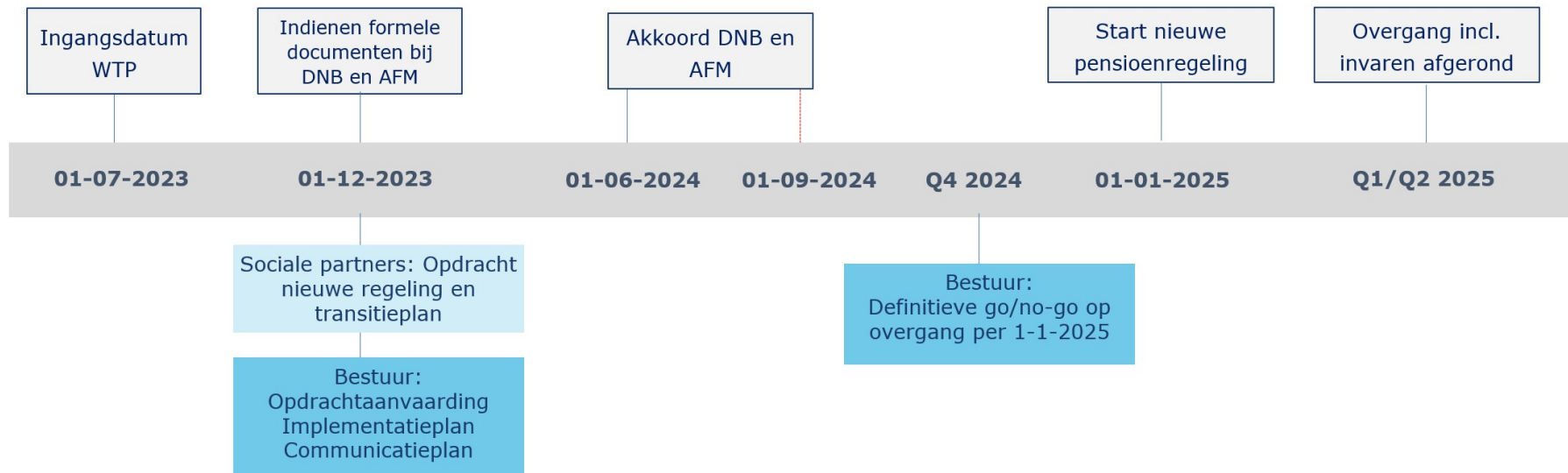
Korte introductie

Fasering en aanpak transitie

Ervaringen tot nu toe

Vragen?

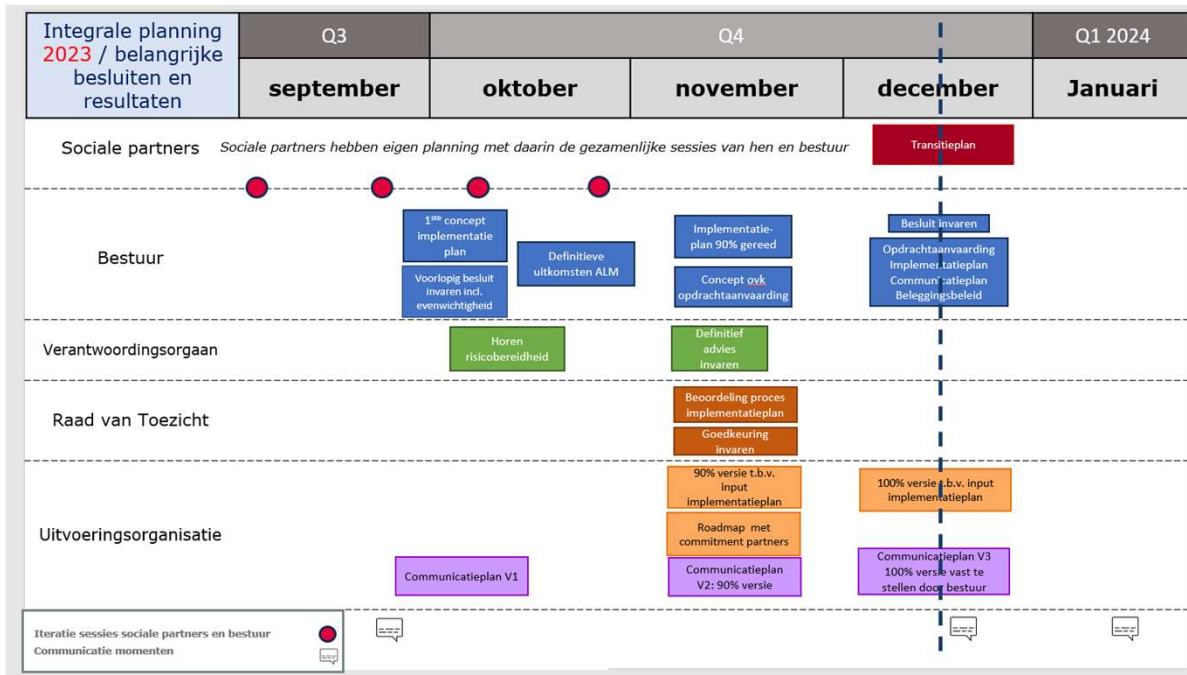
Tijdslijn transitie



Transitie ingedeeld in vier hoofdfasen



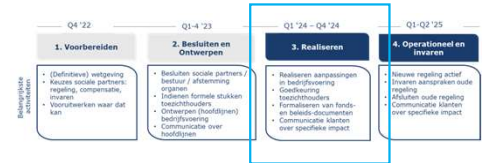
Vorig jaar (2023) in teken van besluiten en ontwerpen



Ter illustratie:

- Planning per kwartaal
- Niet alleen voor bestuur
- Juist ook in samenhang met sociale partners, verantwoordingsorgaan, raad van toezicht en uitvoering.
- Rollen van iedereen inzichtelijk
- Afhankelijkheden in beeld
- Planning waar nodig herijkt

Dit jaar staat in teken van de fase Realiseren



Bestuurlijk

- Afstemming toezichthouders
- Fondsbeleid

Communicatie deelnemers en werkgevers

- Uitvoering communicatieplan
- Realisatie doelstellingen

Bedrijfsvoering

- Realiseren IT-change project
- Opleveren deelresultaten in de lijn

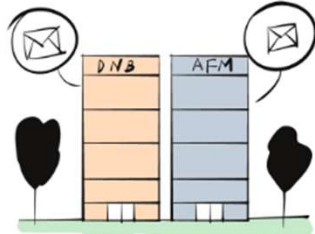
- Meerjaren route cloud doelarchitectuur
 - Huidige regeling in nieuwe deelnemersadministratie
 - Daarbij ook datamigratie afgerond
 - Vervolgens realiseren Wtp
- Checkpunten per kwartaal benoemd inclusief definitief go/no-go moment voor bestuur
- Diverse auditmomenten op deelresultaten
- Invaren: is niet daadwerkelijk per 1 januari 2025, maar in eerste helft 2025

De route naar de nieuwe pensioenregeling



1 juli 2023

Wet toekomst
pensioenen ingegaan



februari 2024

Publicatie transitie-,
implementatie- en
communicatieplan



**januari-
juli 2024**

Heldere uitleg en
testen van de
boodschap



**november-
december 2024**

Vergelijking van je
pensioen in de huidige
en de nieuwe regeling



**eerste helft
2025**

Overzicht van
je pensioen in de
nieuwe regeling



december 2023

Keuze voor nieuwe
pensioenregeling
gemaakt



**augustus -
oktober 2024**

Uitleg over de
veranderingen en wat
dat voor jou betekent

Congres Werken aan ons pensioen – 19 juni 2024

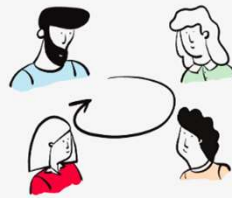
Klantonderzoek en testen communicatie



19-03-2024

Pensioenbarometer: Vertrouwen in regeling

[Lees meer](#)



Deelnemerspanel Pensioencafé

Pensioencafé is een digitale ontmoetingsplek waar we onderzoek doen en in gesprek gaan met elkaar.

[Lees meer](#)



Testen communicatie
Inhoud en gebruikservaring (UX)
1 op 1, ca. 1 uur en 15 min per persoon

Inhoudsopgave

Korte introductie

Fasering en aanpak transitie

Ervaringen tot nu toe

Vragen?

Ervaringen tot nu toe



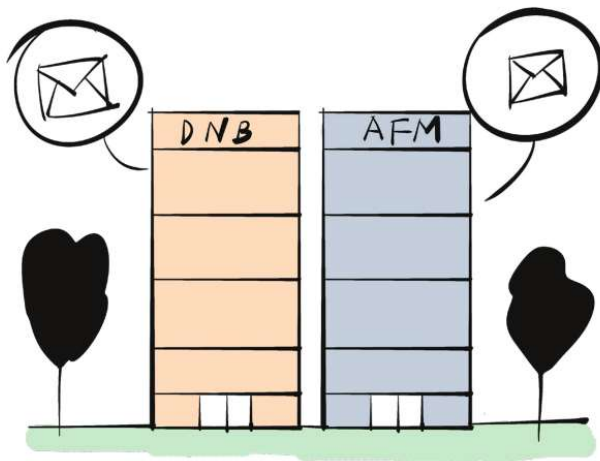
Wat ging goed?

- Contact met sociale partners
- Iteratiesessies bestuur en sociale partners (o.a.doorleven keuzes)
- Betrokkenheid en flexibiliteit van ieder: bestuur, verantwoordingsorgaan, raad van toezicht, sleutelfunctiehouders, medewerkers pensioenfonds en externe adviseurs. Snel schakelen op momenten dat dit nodig was

Wat zijn andere ervaringen?

- Baseren op wettelijke eisen, ook bij politieke onduidelijkheid
- Niet alles is uitgekristalliseerd, pionieren en zoeken naar wat er hoe kan
- Indienen uitgesteld van december naar januari om meer comfort te kunnen bieden in kader van zorgvuldigheid

Ervaringen tot nu toe



- Eind januari invaarmelding bij DNB
- Laatste vragen voor compleetheid onderhanden
- Expertsessies op inhoudelijke aandachtspunten
- Invaarsjabloon is cruciaal met zeer gedetailleerde verwijzing naar documenten en pagina's
- Factsheets, Q&A's, leidraden vormen basis
- Verduidelijking en verdieping nodig zeker bij koploper waar uitvoering gedaan is voordat deze informatie beschikbaar was
- AFM heeft een aantal bevindingen aangereikt om het communicatieplan verder te concretiseren

Ervaringen tot nu toe in realisatie fase

- Afstemming met andere koplopers en via Pensioenfederatie is zeer waardevol
- Merkbaar dat koplopersgroep is uitgedund: andere prioriteit en tijdsurgentie op vraagstukken
- Puzzels te leggen waaronder:
 - Invaren
 - Processen tijdens overgang
 - Besturen fonds met SPR regeling



Inhoudsopgave

Korte introductie

Fasering en aanpak transitie

Ervaringen tot nu toe

Vragen?



Samen waardevol, nu en later

www.phenc.nl

Agenda

1. Het net ophalen: waar zijn jullie benieuwd naar?
2. De praktijk van twee koplopers – ca. 2 keer 20 minuten:

Pensioenfondsen Horeca & Catering
Personeelspensioenfondsen APG

3. Aanvullende vragen en afronding

In de presentaties nemen we jullie mee langs:

- Korte introductie van het fonds en de nieuwe regeling
- Aanpak en status transitie
- Belangrijkste lessons learned tav gehele proces en specifiek over het proces met toezichthouders

Inhoudsopgave

Korte introductie

Fasering en aanpak transitie

Ervaringen tot nu toe

Vragen?

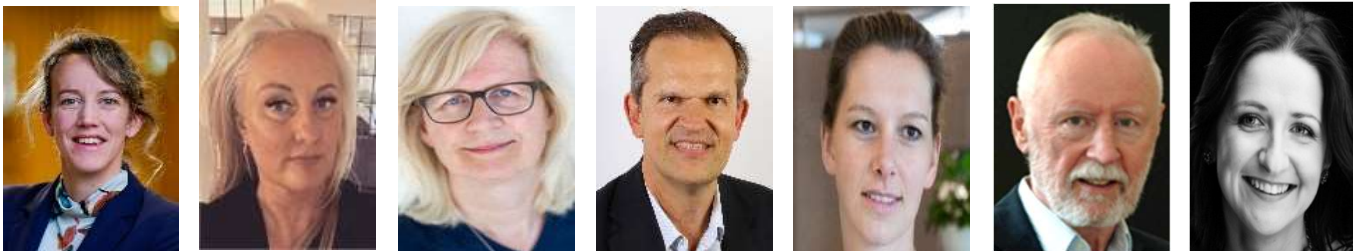
Korte introductie PPF APG

- Fonds van, voor en door APG
- Dichtbij de ruim 8.000 deelnemers

Bestuur



Verantwoordingsorgaan



Raad van Toezicht



Besluiten Wet Toekomst Pensioenen

Sociale partners

- Pensioenregeling zoveel mogelijk as is over (zelfde premie, ambitie)
- Keuze om risico's zoveel mogelijk te blijven delen
- Keuze voor solidaire premieregeling
- Keuze voor bij elkaar houden oude en nieuwe pensioenopbouw ("invaren")
- Doelen nieuwe regeling en doelen invaren
- Transitieplan

Bestuur

- Uitwerken doelen sociale partners
- Deelnemersonderzoeken: jonge deelnemers willen meer risico nemen, maar dit neemt af naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt
- Gepensioneerden hechten veel waarde aan het voorkomen van nominale verlagingen; actieve deelnemers willen grote vermogensschokken voorkomen
- Input vormgeving regeling, solidariteitsreserve en beleggingsbeleid
- Input regels voor invaren bij verschillende financiële posities
- Beoordelen evenwichtigheid en uitvoerbaarheid

Vb Hoe bereik je stabiele uitkeringen in Wet Toekomst Pensioenen?

Stabiliteit van de uitkering *Three lines of defense*



Rendement

- Volledige bescherming renteschokken (100% beschermingsrendement)
- Beleggingsrisico voor lange termijn koopkrachtbehoud (overrendement)



Spreiden

- Stabieler uitkering door spreiden schokken over 3 jaar
- Stabieler en op lange termijn stijgende uitkering
- Verkleint kans op verlaging (positieve en negatieve schokken dempen elkaar)



Solidariteitsreserve

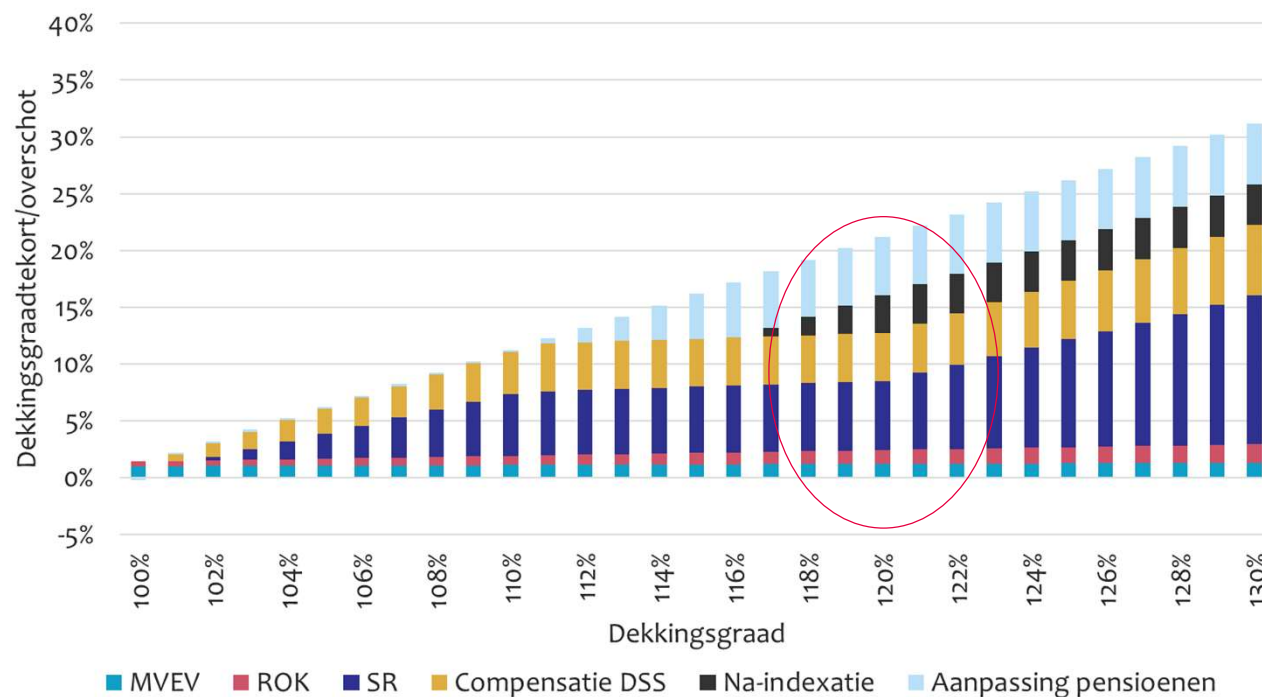
- Beschermen uitkering
- Bescherming langer leven
- Bescherming grote beleggingsschokken

Vb 'Invaren' naar Wet Toekomst Pensioenen

Doelen bij 'invaren'

1. Ten minste gelijke uitkering
2. Ten minste gelijk verwacht pensioen (OP)
3. Compensatie doorsneepremie
4. Voorkomen toekomstige verlaging
5. Voorkomen grote vermogensschokken
6. Verhoging pensioenen
7. Inhaalindexatie

Verdeling dekkingsgraadoverschot/tekort



Dekkingsgraadbescherming



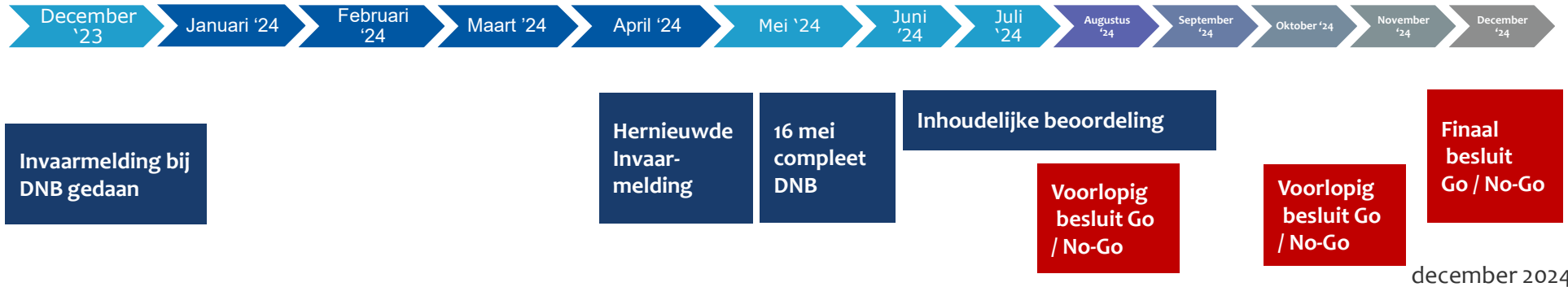
Personeelspensioenfonds

Tijdlijn

	2021	2022	2023	2024	2025
Sociale partners	Plan van aanpak	Contractkeuze Pensioenregeling	Verzoek tot invaren Transitieplan		
Bestuur	Guiding principles	Risicohouding Financiële opzet	Besluit tot invaren (advies VO, goedkeuring RvT) Evenwichtigheidsbeoordeling Implementatieplan Communicatieplan Dekkingsgraad-bescherming	Toezicht Communicatie IT Data Monitoren dekkingsgraad	Implementatie Communicatie

Planning WTP 2024

Specifieke mijlpalen (Go/No-Go momenten) in aanloop naar finaal invaarbeesluit



Op basis van

Kunnen invaren bij APG, 6 onderdelen:

- Organisatie:** Operational Readiness
- Processen:** Uitvoering conform SLA en check AO/IB processen en organisatie
- Systemen:** Ketentest en aftekenen compliance, naleving acceptatiecriteria, fall back
- Data en Invaren:** Proefmigraties, data-integriteit, fall back
- Communicatie:** Deelnemercommunicatie, klachten en claims, fall back
- Dienstverlening:** SLA nieuwe dienstverlening obv PDC, MR en TDVO, TSLA



Willen invaren: Finale totaalafweging PPF APG - Actuele dekkingsgraad/grenswaarden maatstaven

Mogen invaren:

- Geen bezwaar DNB



Personeelspensioenfonds

Belangrijkste lessons learned gedurende het hele proces

- Vroeg beginnen
- Belang van gemeenschappelijke kaders
- Belang van investeren in stakeholders: Je moet het samen doen!
 - Het bestuur krijgt minimaal een dubbele belasting
 - Sociale partners moeten besluiten durven en willen nemen
 - Sleutelfunctiehouders, Verantwoordingsorgaan en Raad van Toezicht krijgen nieuwe taken
 - Deelnemers zoveel mogelijk meenemen
 - De uitvoeringsorganisatie heeft duidelijkheid nodig
 - De toezichthouders doen ook gewoon hun werk

Belangrijkste lessons learned DNB

- Bij ons kwam het invaarsjabloon na afronding van een 3 jaar durend besluitvormingsproces. Als je nog ruimte hebt, neem het dan nu mee bij de besluitvorming. Dat scheelt veel rework
- Ten behoeve van het rework naar aanleiding van vragen van DNB was de vertrouwensband met sociale partners, VO en RvT essentieel
- Houdt in de planning rekening met een intensief traject voorafgaand aan de invaarmelding en daarna
- Monitor alle lesson's learned door DNB van de invaarmeldingen. Zij publiceren dit regelmatig en verwachten dat de sector dit meeneemt

Vragen?

