

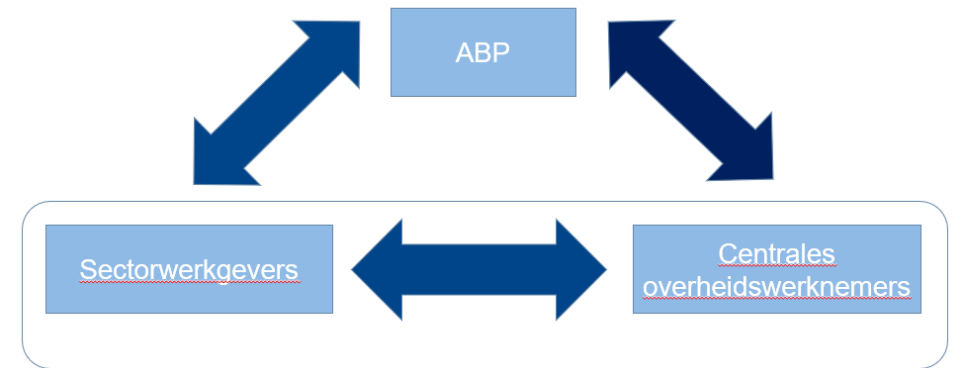
Pensioenakkoord en status implementatie bij pensioenfondsen ABP

Het pensioenakkoord

- In 2019 door kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties pensioenakkoord gesloten
- Aanleiding voor het pensioenakkoord zijn de veranderingen in de samenleving, zoals:
 - Wijziging financiële markt
 - Wijziging arbeidsmarkt
 - Discussie over verdeling generaties
- In het pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt over o.a.:
 - Transparanter en persoonlijker pensioenstelsel
 - Minder snel stijgende AOW-leeftijd
 - Beter nabestaandenpensioen
- Momenteel gewerkt aan wetgeving (Wet toekomst pensioenen):
 - Naar verwachting zal wetgeving ingaan per 1 januari 2023
 - Overgang naar nieuwe pensioenstelsel uiterlijk per 1 januari 2027

Verdeling van verantwoordelijkheden

- Drie pijlers binnen het pensioenstelsel:
 - Eerste pijler is AOW (overheid)
 - Tweede pijler is pensioen (arbeid/werkgever)
 - Derde pijler is lijfrente/banksparen (privé)



- Tweede pijler pensioen ondergebracht bij ABP:
 - Uitgesteld loon en dempt inkomensverlies (OP, NP & AOP)
 - Sociale partners (sectorwerkgevers en centrales overheidswerknemers) bepalen gezamenlijk de ABP-pensioenregeling in de Pensioenkamer
 - ABP-bestuur toetst of de pensioenregeling uitvoerbaar is

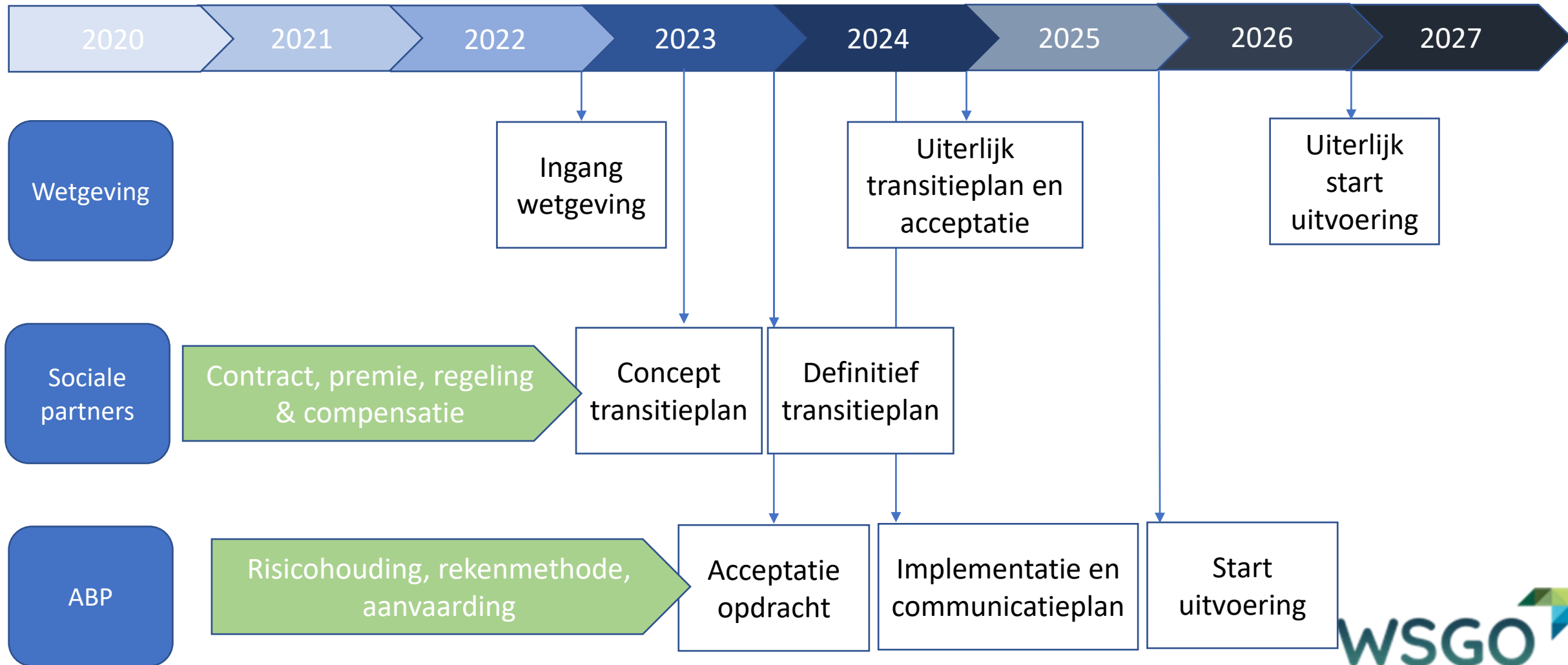
Pensioenkamer

- Pensioenkamer is verantwoordelijk voor de ABP-pensioenregeling
- Sectorwerkgevers en Samenwerkende Centrales van het Overheidspersoneel (SCO):
 - De vier kabinetssectoren
 - De zeven onderwijssectoren (vertegenwoordigd door ZPW bij werkgevers)
 - De drie decentrale overheden (vertegenwoordigd door ZPW bij werkgevers)
- Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW) is een samenwerkingsverband dat actief is op het terrein van arbeidsvoorwaarden voor onderwijs en decentrale overheden
- Vanwege het bestuur en vanwege de ondersteuning vanuit het bureau van VNG: alle leden van VNG en WSGO via deze weg vertegenwoordigd

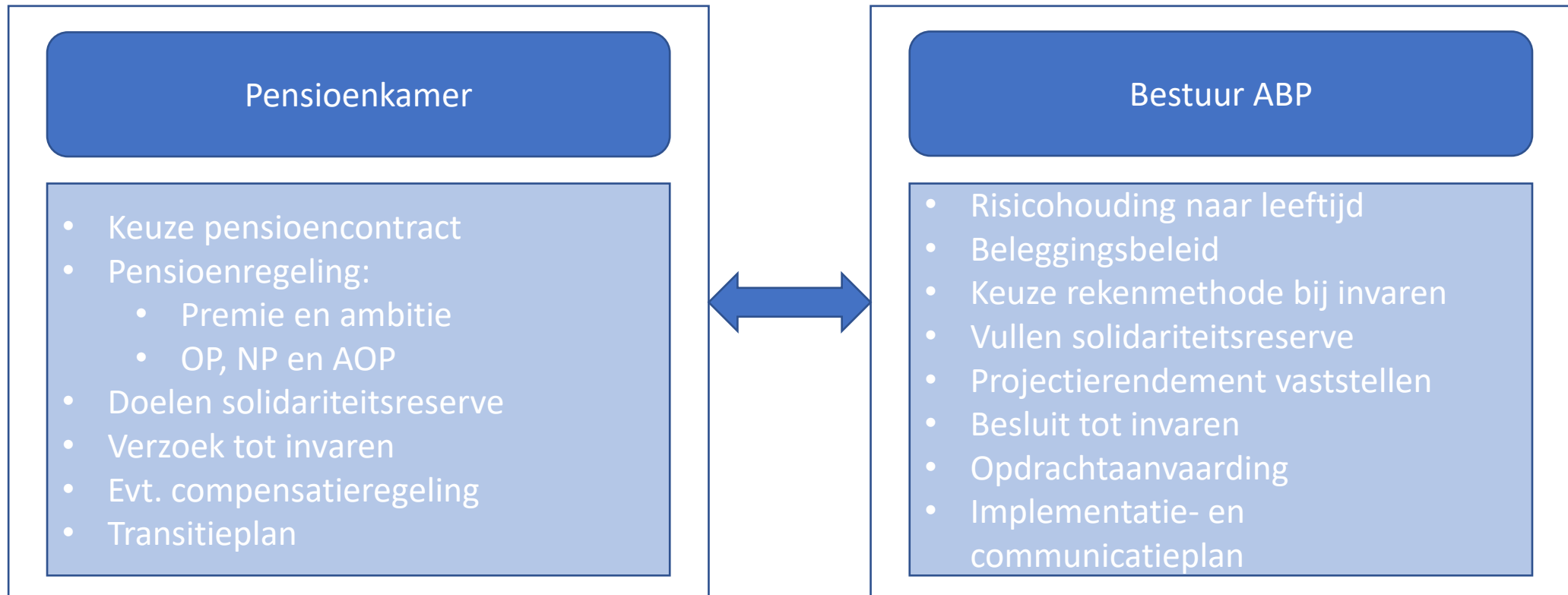
Hoofdlijnen nieuw pensioenstelsel

- Alle pensioenregelingen worden premieovereenkomsten
 - Geen afspraken meer over hoogte uitkering (uitkeringsovereenkomst)
 - De vastgestelde premie en rendement leiden tot een bepaald pensioen
 - Verwachting is stabiele en voorspelbare premie
- Doorsneesystematiek wordt vlakke leeftijdsonafhankelijke premie
 - Doorsneesystematiek zorgt voor herverdeling tussen generaties
 - Premiepercentage gelijk voor ieder bij vlakke leeftijdsonafhankelijke premie
 - Premie wordt belegd in persoonlijk pensioenvermogen
- Leeftijdsafhankelijk risicoprofiel (beleggingsbeleid)
 - Er is meer maatwerk naar leeftijd in beleggingsrisico en rendement mogelijk

Tijdslijn uitwerking nieuwe pensioencontract



Rolverdeling



Eerste keuze: soort pensioencontract

- In april 2021 door Pensioenkamer voorlopige keuze gemaakt voor het nieuwe pensioencontract (ook wel de eerste werkhypothese)
- Belangrijkste verschillen tussen het nieuwe pensioencontract en de verbeterde premieregeling:
 - Meer solidariteitskenmerken tegenover meer individuele keuzes
 - Collectief beleggingsbeleid tegenover de meer individuele keuze voor beleggen in life-cycles
 - Intergenerationele risicodeling via solidariteitsreserve tegenover een optionele keuze hiervoor
 - Pensioenuitkering variabel tegenover pensioenuitkering vast of variabel
- Afwegingen:
 - Solidariteit past goed bij de sectoren van ABP
 - Houdbaarheid verplichtstelling groter
 - Berekeningen ABP laten zien dat er met grote waarschijnlijkheid minder premie nodig is voor eenzelfde pensioendoelstelling
 - Individuele keuzes zijn bij beide contracten mogelijk

Vervolgkeuzes in de ABP-pensioenregeling

- Met de keuze van het soort pensioencontract is de basis gekozen
- Nu volgt de invulling van deze basis in de pensioenregeling:
 - Premie en pensioendoelstelling
 - Nabestaandenpensioen
 - Arbeidsongeschiktheidspensioen
- Daarnaast dienen er ook overige zaken bekeken te worden:
 - Overgangsbepalingen
 - Invaren en compensatie
- Uiteindelijk volgt hieruit een totaal pakket aan werkhypotheses, deze worden omgezet in een definitieve set keuzes (transitieplan)

