

Pensioenvoorstel voor pensioenfonds SOKI

De meeste waarde voor iedere Euro

*Martin Coppens, Ilse van Eekelen, Roy van Nisselrooij,
Gilles de Vries, Lieke Werner*

TIAS/Netspar Pensioeninnovatie Programma 2020-2021

Groep 6: Martin Coppens, Ilse van Eekelen, Roy van Nisselrooij,
Gilles de Vries, Lieke Werner

Begeleider: Roel Mehlkopf

September 2021

Pensioenvoorstel voor pensioenfonds SOKI:

De meeste waarde voor iedere Euro.



1. Managementsamenvatting	2
2. Analyse huidige pensioensituatie.....	4
2.1 SWOT-analyse Nederlands pensioenstelsel.....	4
2.2 SWOT-analyse Pensioenfonds SOKI	5
2.2a Sterktes.....	6
2.2b Zwaktes	8
2.2.c Kansen	10
2.2d Bedreigingen	12
3. Ontwerp van de SOKI pensioenpropositie	14
3.1 De SOKI Pensioenpropositie.....	14
3.2 Propositie-componenten en keuzevrijheid.....	15
3.2a Premiebeleid en premie inleg	15
3.2b Type uitkering	16
3.2c Beleggen en keuzevrijheid.....	16
3.2d Keuze-architectuur en begeleiding.....	17
3.2e SOKI en Innovatie	17
4. Implementatie van de SOKI pensioenpropositie	19
4.1a Vermogensbeheer in de opbouwfase	19
4.1b Vermogensbeheer in de uitkeringsfase	20
4.2 Balanssturing en risicomanagement.....	22
4.2a In de opbouwfase.....	22
4.2b In de Slapersfase.	22
4.2c In de Uitkeringsfase.....	23
4.3 Niet financiële risico's	23
5. Passende organisatievorm voor SOKI	24
6 Transitie.....	29
7. Pre-mortem	33

1. Managementsamenvatting

Op verzoek van het bestuur is deze werkgroep opgericht om een voorstel te maken voor een nieuwe strategie van Pensioenfonds SOKI. Hierbij is aangegeven dat de focus duidelijk op de deelnemer moet liggen, waarvoor een waardevolle pensioenpropositie moet worden bepaald en waarvoor productaanpassingen, communicatie, balanssturing en organisatieveranderingen uitgewerkt dienen te worden. Belangrijk is hierbij tevens dat het fonds niet meer achter de rest van de pensioenmarkt 'aanhobbelt', maar zelf in staat is om te innoveren en proactief handelt op ontwikkelingen in bijvoorbeeld Den Haag en Europa. De kosten moeten hierbij eveneens goed in het zicht gehouden worden. Niet alleen vanuit het deelnemersbelang, maar ook vanuit de werkgeverszijde waar eerder al kritische geluiden zijn vernomen over de overhead bij het fonds.

De conclusie

De conclusie van de werkgroep is dat het Pensioenfonds het beste kan stoppen met het zelf uitvoeren van de pensioenregeling en op zoek kan gaan naar een grote passende pensioenuitvoerder met schaal. Het stoppen met het in eigen beheer uitvoeren van de pensioenregeling en het op zoek gaan naar een passende uitvoerder past beter bij de het belang van de deelnemers om zo veel mogelijk waarde te kunnen genereren en behouden voor iedere ingelegde Euro. Dit wordt enerzijds gedreven door het belang van schaalvoordelen voor lagere kosten en toegang tot een breder beleggingsuniversum, en anderzijds door het hiermee kunnen mitigeren van grote discontinuïteitsrisico's bij zowel de deelnemers (arbeidsmobiliteit) als de werkgevers (fusies/ overnames/ faillissement). Met name deze discontinuïteitsrisico's voor het pensioenfonds kwamen uit de pre-mortem naar voren welke in de huidige zelfstandige opstelling niet of nauwelijks te mitigeren zijn. Ook al hadden we gedurende het gehele traject het risico van discontinuïteit van het fonds wel in het achterhoofd, het uitvoeren van de pre-mortem op de analyse en aanpassingsvoorstellen bracht deze conclusie sterk naar voren.

Aanpassingen

De voorstellen die de werkgroep heeft vastgesteld voorafgaand aan de pre-mortem kunnen wel degelijk dienen als bruikbare kaders en uitgangspunten voor het bestuur in haar zoektocht naar een geschikte uitvoerder. Wij hebben hierbij vooral gelet op wat het beste is voor onze deelnemers en werkgevers. Wanneer we kijken naar de keuze tussen het NPC en WVP+, valt de keuze hierbij wat ons betreft duidelijk op WVP+. Dit vanwege de relatief grote arbeidsmobiliteit van deze beroepsgroep, de grotere

uitlegbaarheid van het stelsel en het hierbij beter kunnen bieden van meer keuzemogelijkheden voor de deelnemers. Dit past erg goed bij de door de werkgroep gehanteerde uitgangspunten voor de deelnemers. Ook in de communicatie zijn er diverse mogelijkheden om onze 'klanten' meer te activeren in hun aandacht voor het pensioen, bijvoorbeeld door het direct betrekken van de branche bij het bedenken van nieuwe (IT) communicatie manieren.

Wanneer we kijken naar de organisatievorm lijkt aansluiting bij een APF als kring of aansluiten bij een BPF de meest voor de hand liggende keuze. Een BPF kan mogelijk meer schaalvoordelen bieden dan een APF. Om een BPF voor SOKI passend te laten zijn, zal er een (vrijwillige) aansluiting gezocht moeten worden bij een BPF dat een soortgelijke WVP gebaseerde propositie uitvoert.

In het vervolg van dit document zullen we uiteenzetten hoe we tot de conclusie en alle voorstellen zijn gekomen.

2. Analyse huidige pensioensituatie

Om tot een goed pensioenvoorstel te kunnen komen, is het essentieel om in beeld te hebben wat de sterktes en zwaktes alsmede de kansen en bedreigingen van de huidige situatie zijn. Een aantal zaken hebben te maken met het Nederlandse pensioenstelsel in het algemeen, andere zaken zijn specifiek voor pensioenfondsen SOKI. Dit hoofdstuk werkt deze zogenoemde SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunity's en Threats)-analyse uit. Deze analyse is leidend voor de keuzes die vervolgens gemaakt zijn.

2.1 SWOT-analyse Nederlands pensioenstelsel

Het Nederlands pensioenstelsel is nog altijd één van de beste pensioenstelsels ter wereld¹. Toch overheerst in Nederland de gedachten dat er wat moet veranderen. Niet voor niets is recent het Pensioenakkoord afgesloten door sociale partners.

Hieronder zijn kort de sterktes, zwaktes, kansen en bedreiging van het huidige Nederlandse pensioenstelsel benoemd. Aangezien deze informatie als bekend wordt geacht, is er geen nadere toelichting gegeven per onderdeel.

<p>Sterktes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collectief delen van risico's - Ruim beleggingsuniversum - Geen spijtoptanten - Zekerheid bij goede uitvoering - Kapitaaldekking minder gevoelig voor vergrijzing 	<p>Zwaktes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imagoprobleem - Ingewikkeld - Beperkte keuzevrijheid - ZZP'ers kunnen niet meedoen - Intransparante eigendomsrechten tussen generaties - Ambitie koopkracht behoud onhaalbaar - Vatbaar voor politieke keuzes
---	--

	- Geen directe aansluiting tussen inleg een aanspraak
Kansen (nieuwe stelsel): - Welvaarwinst door lifecycle beleggingsbeleid - Communiceren over reëel te bereiken pensioen - Vergroten betrokkenheid deelnemer - Behouden intergenerationale solidariteit - Flexibele mogelijkheden (bv. lumpsum)	Bedreigingen: - Transparantie leidt tot druk op solidariteit - Vergrijzing bemoeilijkt adequate risicodeling - Langer doorwerken drukt op vitaliteit deelnemer - Uitblijven van indexatie, dreiging van korten - Structureel lage rente, afhankelijkheid van kapitaalmarkt - Hogere premies leiden tot minder loonruimte - Politieke risico's

2.2 SWOT-analyse Pensioenfonds SOKI

Hieronder volgt de SWOT-analyse van Pensioenfonds SOKI. Na het overzicht zijn de aparte onderdelen verder toegelicht.

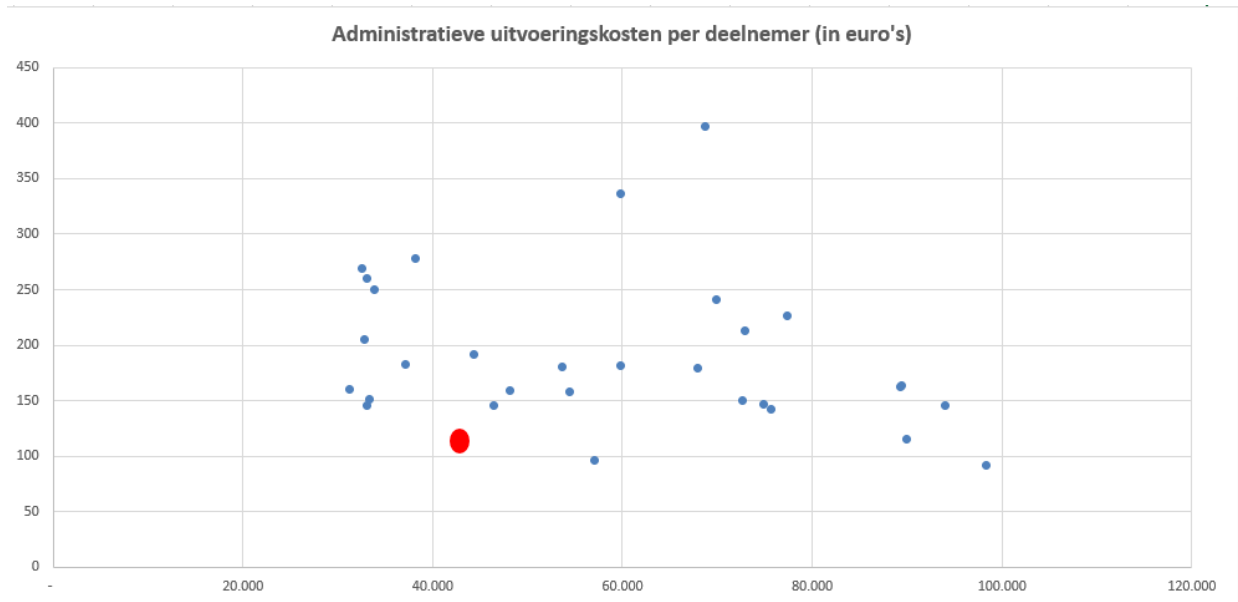
Sterktes: <u>Uitvoering</u> - Kostenbewuste operatie <u>Financieel</u> - Relatief gunstige financiële positie - Kennis van en bekendheid met premiereregelingen (Defined Benefit, DB en Defined Contribution, DB) - Hoge renteafdekking	Zwaktes: <u>Deelnemers</u> - Lage betrokkenheid - Laag vertrouwen - Hoge mobiliteit en beperkte overdraagbaarheid <u>Financieel</u> - Uniform en defensief beleggingsbeleid - Bot premiestuur - Geen bijstortverplichting werkgevers
--	---

<p>Kansen (nieuwe stelsel):</p> <p><u>Deelnemers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Transparant en reëel pensioeninzicht - Dienstverlening op basis van lifestyle deelnemer - Keuzevrijheid en flexibele mogelijkheden - Innovatieve communicatie (bv. Artificial Intelligence, AI) <p><u>Uitvoering</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kostenbesparing door uitbesteding - Kennis internationale werkgevers, bij omvorming <p><u>Financieel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid - Transitie naar individueel 'pensioenvermogen' mogelijk - Aansluiting DC pensioen bij internationale doelgroep 	<p>Bedreigingen:</p> <p><u>Deelnemers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwachtingen van sociale partners worden niet waargemaakt - Beperkingen voor internationale deelnemers <p><u>Financieel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Beperkte meerwaarde pensioenfondsregeling - Risico op discontinuïteit - Structureel overschot uitgaande waarden
---	--

2.2a Sterktes

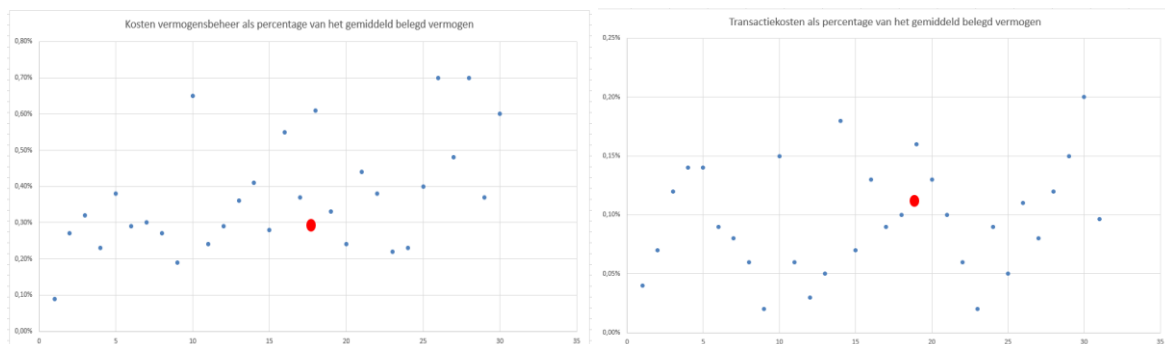
Kostenbewuste operatie

Pensioenfonds SOKI voert al jaren een kosten-efficiënt beleid. De kosten van uitvoering, vermogensbeheer en de transactiekosten zijn dan ook gemiddeld lager dan fondsen met een vergelijkbaar deelnemersaantal. De kosten per deelnemer bedragen 107,74 euro en zijn lager dan het gemiddelde van de fondsen met deelnemersaantallen tussen de 20.000 en 100.000, zie onderstaande grafiek.



Bron: Jaargegevens individuele pensioenfondsen DNB; de rode stip is pensioenfonds SOKI.

De kosten van het vermogensbeheer van SOKI zijn 30 basispunten lager dan het gemiddelde van deze groep. De transactiekosten zijn licht hoger dan het gemiddelde van 9,6 basispunten.



Bron: Kosten vermogensbeheer en transactiekosten individuele pensioenfondsen DNB; de rode stip is pensioenfonds SOKI.

Relatief gunstige financiële positie

Het fonds verkeert in een relatief gunstige uitgangspositie. De dekkingsgraad is in 2019 licht hersteld en staat op 106,3%. In 2019 heeft het fonds een kleine indexatie toegekend. Het fonds heeft in tegenstelling tot veel Nederlandse Pensioenfondsen geen kortingen in het vooruitzicht. Echter, de ambitie het behoud van koopkracht behoud blijft wel achter.

Kennis van en bekendheid met premiereregelingen (DB en DC)

De werkgevers zijn door de buitenlandse vestigingen en de daar geldende pensioenregelingen goed in staat de veranderingen als gevolg van de overgang op premiereregelingen in te schatten. Ook bij een aantal deelnemers is kennis aanwezig over de werking en de kenmerken van premiereregelingen.

Hoge renteafdekking

Het pensioenfonds heeft de rente afdekking in de laatste jaren verhoogd van 50% naar 70%. Dit heeft het fonds de afgelopen jaren redelijk beschermd tegen schommelingen als gevolg van de rentedaling. Het beleid is passend bij de maturiteit van het fonds.

2.2b Zwaktes

Lage betrokkenheid

Pensioenfonds en beleidsmakers worstelen al jaren met het betrekken van deelnemers bij pensioen, vooral wanneer er sprake is van automatische deelname zoals onder een verplichtstelling (Blakstad, M., Brügggen, E., & Post, T. (2017). Life events and participant engagement in pension plans). De enquête van SOKI onder haar eigen deelnemers bevestigt dit beeld, deelnemers besteden slechts gemiddeld een half uur per jaar aan hun pensioen. Daarnaast is het beperkte aantal telefoontjes naar de helpdesk ook een indicatie dat pensioen niet leeft bij deelnemers van SOKI.

Laag vertrouwen

Het vertrouwen in het Nederlands 2^e pijler pensioen staat onder druk. De redenen voor dit wantrouwen zijn vaak niet direct terug te voeren op het pensioenstelsel, maar hangen samen met een gevoel van boosheid, onzekerheid en wantrouwen. Angst voor het verdampen van pensioenrechten is een van de meest genoemde oorzaken (onderzoek Pensioenfederatie, 2016). SOKI heeft geen actueel inzicht van het vertrouwen van haar deelnemers in SOKI. Maar er is genoeg reden om aan te nemen dat deze problematiek ook bij SOKI relevant is. Het sentiment bij een ondernemings- of beroepspensioenfonds slaat namelijk ook door naar de negatieve kant, twee-derde van de werknemers heeft een laag tot matig vertrouwen (onderzoek Pensioenfederatie, 2016).

Hoge mobiliteit en beperkte overdraagbaarheid

De betrokken werkgevers en werknemers van SOKI opereren in een zeer dynamische en internationale sector en arbeidsmarkt. De aangesloten werkgevers hebben buitenlandse vestigingen en de werknemers kennen een hoge mate van mobiliteit, zowel geografisch als met wisselende dienstverbanden. Weinig werknemers kennen lange dienstverbanden bij dezelfde werkgever. De sector heeft daarnaast veel mogelijkheden voor zelfstandigen. De huidige pensioenregeling kent beperkingen ten aanzien van de overdraagbaarheid en vergelijkbaarheid met de buitenlandse regelingen. De basispensioenregeling sluit mogelijk niet aan bij de behoefte van de huidige actieve doelgroep.

Uniform en defensief beleggingsbeleid

Pensioenfonds SOKI heeft relatief veel gepensioneerden. Het beleggingsbeleid is daar grotendeels op afgestemd. Het beleid kent een hoge blootstelling aan vastrentende waarde en een hoge rentehedge. De rentafdekking is de laatste jaren flink verhoogd. Voor de actieve deelnemers is het defensieve beleggingsbeleid een beperkende factor om de ambitie te behalen. Voor actieve deelnemers kan een meer leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid veel welvaartswinst opleveren.

Bot premiestuur

De steeds kleiner wordende groep premiebetalende deelnemers levert ook een probleem op als het fonds onverhoopt in onderdekking komt. De premie is dan geen goed sturelement. In 2019 is de premie al aanzienlijk verhoogd; minder actieve deelnemers hebben een aanzienlijke hogere premie ingelegd ten opzichte van 2018. Omdat het een ondernemingspensioenfonds is, wordt het lastig de dalende trend zelf een halt toe te roepen.

Geen bijstortverplichting werkgevers

Door het Collectieve DC karakter (CDC) van de pensioenregeling bij SOKI staat de werkgeversbijdrage aan deze pensioenregeling vast. De toezegging vanuit de werkgever beperkt zich in een CDC regeling uitsluitend tot deze vastgestelde bijdrage en zal nimmer leiden tot een bijstortingsverplichting van de werkgever, om bijvoorbeeld in geval van onderdekking de financiële situatie van het pensioenfonds te ondersteunen.

2.2.c Kansen

Transparant en reëel pensioeninzicht

Kennis van pensioen en vertrouwen gaan hand in hand. Kennis over het rendement van ingelegde premies leidt tot toename in het vertrouwen (onderzoek Pensioenfederatie, 2016). Voor SOKI betekent dit dat begrijpelijk en transparant communiceren over het verwachte pensioen doorslaggevend is om het vertrouwen van haar deelnemers te behouden. Speciale aandacht gaat dan uit naar het nieuwe pensioenstelsel en de impact die dit heeft op de verschillende generaties. In het algemeen zal duidelijk moeten worden dat het nieuwe stelsel meer risico met zich meebrengt en de uitkeringshoogte met onzekerheden gepaard gaat. Communiceren in scenario's, zoals bijvoorbeeld via de navigatiemetafoor, kan hierin een doorslaggevende rol spelen. Daarnaast liggen er ook kansen om deelnemers meer inzicht te bieden in de meerwaarde van 2^e pijler pensioen. Een hardnekkige pensioenmythe in Nederland is dat deelnemers niet geloven meer terug te krijgen in pensioen, dan zij zelf inleggen via premie. Slechts 16% denkt uiteindelijk te profiteren (onderzoek Pensioenfederatie, 2016). Voor SOKI is het van belang de meerwaarde van 2^e pijler pensioen per individuele deelnemer aan te kunnen tonen.

Dienstverlening op basis van lifecycle deelnemer

Wetenschappelijk onderzoek heeft in de laatste jaren een breed scala aan mogelijkheden onderzocht die een verschil kunnen maken in het betrekken van deelnemers bij pensioen. Voorbeelden zijn inzetten van sociale normen (Beshears et al., (2015). The Effect of Providing Peer Information on Retirement Savings Decisions), het afstemmen van communicatie op persoonlijk voorkeuren, het toepassen van framing in communicatie (Eberhardt et al., (2017). Age differences in financial decision making). Deze technieken zijn echter vooral gericht op optimalisatie binnen bestaande communicatiemiddelen en daarmee beperkt. Het vinden van aansluiting bij levensgebeurtenissen zoals trouwen, kinderen krijgen, of een nieuwe baan (Blakstad, Brügggen en Post, 2017), biedt vernieuwende mogelijkheden. Voor het fonds is het interessant om inzicht en ervaring op te doen met levensgebeurtenissen waardoor SOKI door dienstverlening toegevoegde waarde kan bieden. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat economische en niet-economische gevolgen goed in kaart worden gebracht en uiteindelijk ook gerelateerd kunnen worden aan pensioen en financiële planning.

Keuzevrijheid en flexibele mogelijkheden

Keuzevrijheid en flexibele mogelijkheden hebben betrekking tot in hoeverre deelnemers zelf beslissingen kunnen maken over het naar eigen inzicht aanwenden van hun opgebouwde pensioenvermogen. Het nieuwe pensioenakkoord heeft reeds een eerste optie opgenomen, door deelnemers via een lumpsum in staat te stellen tot maximaal 10% van het opgebouwde pensioen bij pensionering direct op te kunnen nemen. Onderzoek wijst uit dat meer keuzevrijheid echter niet leidt tot meer vertrouwen (onderzoek Pensioenfederatie, 2016). Daar staat tegenover dat meer keuzemogelijkheden naar verwachting wel tot meer betrokkenheid kunnen leiden. Immers, er valt meer te kiezen. Voor SOKI is het interessant kunnen om samen met deelnemers aanvullende flexibele keuzemogelijkheden te ontwikkelen.

Innovatieve communicatie (bv. AI)

Pensioenfondsen SOKI kan gebruik maken van de kennis en expertise uit de branche, op het gebied van softwareontwikkeling en kunstmatige intelligentie. Dit kan leiden tot innovatieve pensioencommunicatie en dienstverlening. Deelnemers zullen zich hierdoor ook meer betrokken voelen.

Kostenbesparing door uitbesteding.

Pensioenfondsen SOKI heeft de volledige bedrijfsvoering in eigen beheer. Een kritische blik op welke onderdelen van deze bedrijfsvoering wellicht uitbesteed kunnen worden, kan leiden tot een meer efficiënte uitvoering en een daling in de kosten per deelnemer in uitvoeringskosten.

Kennis internationale werkgevers bij omvorming.

Het is een voordeel dat de werkgevers bij SOKI werkgevers zijn met vestigingen in het buitenland. Zij beschikken hierdoor over veel kennis van de pensioenregelingen aldaar en kunnen waardevolle inzichten leveren bij het eventuele omvormen van de pensioenregeling; zij kennen de goede en zwakke punten van die buitenlandse regelingen.

Leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid

Premieregelingen en individuele vermogens maken het mogelijk het beleggingsbeleid en de risicotoedeling af te stemmen op een leeftijdscohort. Hierdoor wordt het mogelijk het delen van renterisico en de hieruit voortkomende onbedoelde herverdeling tussen opbouw en uitkeerfase (jong

en oud) te beperken. Ook maakt een leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid het mogelijk jongeren en actieve meer bloot te stellen aan aandelenrisico om zodoende de pensioenambitie te kunnen behalen.

Transitie naar individueel 'pensioenvermogen' mogelijk

De relatief gunstige financiële positie van het pensioenfonds met een dekkingsgraad van 106,3% (ultimo 2019) maakt dat er meer dan voldoende vermogen in het fonds aanwezig is om bij de transitie naar een nieuw pensioenstelsel op een objectieve wijze een 'fair share' van het opgebouwde pensioenvermogen aan de individuele deelnemers toe te kunnen wijzen, én ook daadwerkelijk toe te kunnen delen.

Daarnaast biedt het extra aanwezige vermogen boven de 100% dekkingsgraad een eerste indicatie voor een mogelijke 'solidariteitspot' om eventueel scheefgegroeide intergenerationele solidariteitsverschillen te kunnen compenseren en/of om bijvoorbeeld fluctuaties in actuariële risico's op te kunnen vangen.

Aansluiting van DC pensioen bij internationale doelgroep

Buiten Nederland wordt veelvuldig gebruik gemaakt van premieregelingen met een individuele beleggingspot. Als de pensioenregeling van Pensioenfonds SOKI omgevormd wordt naar een premieregeling, dan sluit deze regeling goed aan bij de internationaal breed bekende systematiek van individuele 'beleggingspotjes' voor de opbouw van pensioenvermogen. Dat is met name voor de internationale deelnemers prettig.

2.2d Bedreigingen

Verwachtingen worden niet waargemaakt

Pensioenfonds SOKI heeft deelnemers uit een zeer innovatieve bedrijfstak. Deze deelnemers zijn zeer digitaal ingesteld en verwachten gepersonaliseerde producten. De beperkingen als gevolg van domeinafbakening, privacywetgeving en ontbrekende data belemmeren een pensioenfonds in de mogelijkheden om deelnemers een integraal overzicht en gepersonaliseerd advies te geven zoals een deelnemer verwacht. Daarnaast zijn de beperkte keuzemogelijkheden een belemmering voor optimale consumption-smoothing van het inkomen over een persoonlijke lifecycle.

Beperkingen voor internationale deelnemers

Het Nederlandse pensioenstelsel sluit niet altijd aan bij de stelsels in het buitenland. Voor deelnemers met pensioenen in verschillende landen is het lastig een goede financieel planning te maken indien stelsels en regelingen veel afwijken. Ook maken de beperkte overdrachtsmogelijkheden van uitkeringsregelingen of solidariteitsreserves de huidige pensioenregeling niet altijd aantrekkelijk voor internationale werknemers.

Beperkte meerwaarde pensioenfondsregeling

In het nieuwe stelsel is alleen sprake van premiereregelingen. Bij premiereregelingen liggen de risico's bij de deelnemer. Het pensioenfonds heeft geen resultaatverplichting ten aanzien van een te behalen pensioenambitie maar slechts een inspanningsverplichting. Premiereregelingen worden in de sector tegen zeer lage kosten uitgevoerd met eveneens vergelijkbare beleggingsrendementen. De vraag is of de aanvullende kosten van een pensioenfonds opwegen tegen deze voordelen en of dit wordt gedeeld door de deelnemers.

Risico op discontinuïteit

De uitstroom uit het fonds is mogelijk het gevolg van de dynamiek van de bedrijfstak. Het aantal actieve deelnemers is eveneens dalend. Het pensioenfonds kent een risico op discontinuïteit. Zo is er reeds sprake geweest van zowel fusies en overnames als splitsingen en verzelfstandigingen. Het fonds zal in zijn strategie en propositie voor de toekomst rekening moeten houden met meerdere werkgevers en sociale partners die mogelijk eigen keuzes maken ten aanzien van de toekomst.

Structureel overschot uitgaande waarden

Het pensioenfonds kent een negatief resultaat op uitgaande waarden. Dit betekent dat er meer gelden worden overgedragen naar andere pensioenuitvoerders dan dat er gelden van andere uitvoerders binnenkomen. Dit is mogelijk het gevolg van het shoprecht dat deelnemers hebben in de excedentregeling.

3. Ontwerp van de SOKI pensioenpropositie

Uit de SWOT-analyses komen een drietal thema's tot uiting waaraan de nieuwe SOKI pensioenpropositie het hoofd zal moeten bieden.

Meest urgent is het ontwerp van een pensioenvoorziening dat daadwerkelijk levert wat het belooft. Huidige wet en regelgeving beperken de mogelijkheden voor indexatie en SOKI kan door bv. een bot premiestuur niet het maximale halen uit haar beleggingen. Bij slechte resultaten loopt SOKI ook het risico dat de rekening volledig bij haar deelnemers valt. Reputatie- en imagoschade leidt dan tot verdere druk op het sociaal-collectieve contract. Het nieuwe ontwerp zal bovenal een financieel reëel en aantrekkelijk aanbod aan de stakeholders van SOKI moeten bieden. Naast het financiële is de betrokkenheid van deelnemers belangrijk voor het slagen van een nieuwe pensioenpropositie. Het nieuwe contract biedt SOKI de gelegenheid om keuzemogelijkheden en innovatieve services te introduceren, om zodoende haar meerwaarde tastbaar te maken. Het ontwerp zal ook rekening moeten houden met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals een hoge mate van mobiliteit. Tot slot is de organisatievorm in het ontwerp van belang. Dit zal een duurzaam antwoord moeten geven op het discontinuïteitsrisico van SOKI, evenals mogelijke druk op het verlagen van uitvoeringskosten.

De pensioenpropositie die de werkgroep aan het bestuur van SOKI voorstelt is in hoofdlijnen in onderdeel 3.1. uitgewerkt. Deze propositie is gebaseerd op een voorkeursvariant WVP, op basis van een vergelijking met de huidige variant en het NPC. Het WVP is als meest passend bevonden vanwege 1. de betere uitlegbaarheid van het stelsel, 2. meer mogelijkheden voor individuele keuzevrijheid en 3. meer flexibiliteit van pensioenvermogens wenselijk is voor een ondernemingspensioenfonds waarbij een hoge mate van arbeidsmobiliteit van deelnemers aannemelijk is.

3.1 De SOKI Pensioenpropositie

De werkgroep heeft op basis van de uitkomst van de SWOT-analyse voor het ontwerp en Businesscase van de pensioenpropositie uitgangspunten opgesteld, met het advies aan het bestuur van SOKI deze over te nemen.

Deelnemers: het financiële belang van de deelnemer staat centraal.

- Gestreefd dient te worden naar een maximale pensioenwaarde voor elke euro.
- Gestreefd dient te worden naar goede uitlegbaarheid en begrijpelijkheid.
- Gestreefd dient te worden naar keuzevrijheid en flexibiliteit, daar waar welvaartswinst voor deelnemers mogelijk is.

Werkgevers: dragen bij aan het vervullen van de zorgplicht.

- Nemen verantwoordelijkheid: actieve rol in voorlichting en financiële planning.
- Bieden toegang tot goede begeleiding bij keuze momenten.

Uitvoeringsorganisatie: kosten per deelnemer zo laag mogelijk.

- Gestreefd dient te worden naar eenvoud, standaardisatie en efficiëntie, door de hele keten.
- Regeling moet uitvoerbaar blijven op internationale arbeidsmarkt.

3.2 Propositie-componenten en keuzevrijheid

De pensioenpropositie van SOKI uit zich binnen de WVP in drie belangrijke componenten. Ten eerste het premiebeleid en de keuzemogelijkheden in de premie-inleg, welke in de opbouwfase de basis vormen van de nieuwe premiereregeling. Ten tweede de invulling van voor het type uitkering, het uiteindelijke 'eindproduct' van deelnemers in de uitkeringsfase. En ten derde, het beleggingsbeleid en keuzevrijheid in zowel de opbouw- als uitkeringsfase. Voor alle onderdelen geldt dat de behoeften en betrokkenheid van deelnemers zorgvuldig dienen te worden afgewogen (PARP proces met KVN criteria), dit kan door in een vroeg stadium deelnemers te betrekken bij de transitie-communicatie, het inrichten van een adequate keuze-architectuur.

3.2a Premiebeleid en premie inleg

In het nieuwe pensioenstelsel wordt een nieuw fiscaal kader van toepassing. De belangrijkste wijziging voor dit kader is dat de pensioenregeling fiscaal worden begrensd op de premie. Dit betekent dat er een uniforme leeftijdsonafhankelijke premiegrens gaat gelden voor alle deelnemers, waarbij de hoogte zodanig zal zijn dat een adequate pensioenopbouw wordt gefaciliteerd.

Een adequaat pensioen is in de optiek van SOKI een ambitie van 75% middelloon in 40 opbouwjaren, dit is gelijk aan de norm in het huidige stelsel. De huidige premiegrens van 27%, waarvan 50% door de werkgever wordt betaald, voorziet hierin bij een verwacht rendement van ten minste 2%. SOKI heeft in 2019 een rendement behaalt van 14,1% en daarmee is deze ambitie allerszins realistisch.

Keuzevrijheid in de premie behoort echter ook tot de mogelijkheden, daar waar deelnemers het risico op oversparen lopen. Deelnemers in de categorie hogere inkomens hebben veelal voldoende eigen vermogen (bijvoorbeeld een woning) als inkomsten opgebouwd, waardoor extra 2^e pijler pensioenopbouw als overbodig en niet noodzakelijk gezien wordt. Uiteindelijk is dit een individuele keuze, die SOKI tegemoet komt door de verplichte pensioenopbouw te verlagen tot binnen een bruto jaarinkomen van bv. € 70.000,-. Hierboven introduceert SOKI een excedent-regeling waaraan deelnemers optioneel mogen deelnemen, tot een maximum bruto jaarsalaris van € 100.000. De werkgever draagt hier minimaal 10% aan bij. Anderzijds staat het deelnemers vrij om van deze regeling af te zien en de vrijgekomen premie-inleg op te nemen in de arbeidsvoorwaarden.

3.2b Type uitkering

De werkgroep stelt voor om de keuzevrijheid in de type uitkering te beperken tot een variabele variant, met collectieve risicodeling en doorbeleggen. Binnen de variabele uitkering is er de keuze voor een dalende of gelijkblijvende variant, zodat deelnemers alsnog kunnen kiezen voor meer of minder risico in de uitkeringsfase. Toetreding aan deze collectieve risicodeling kan middels een ingroeiperiode van 10 jaar voor AOW-leeftijd. Deze uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd of gekort en beweegt mee met de economie. Een eventueel gewenste vaste uitkering kan bij een derde partij ingekocht worden, middels het shoprecht. De huidige gepensioneerde SOKI deelnemers zijn gewend aan een vaste uitkering en kunnen deze zo mogelijk handhaven.

3.2c Beleggen en keuzevrijheid

Zowel in de opbouwfase als de uitkeringsfase wordt het pensioenvermogen van deelnemers (door)belegd. De WVP stelt SOKI in staat om met een lifecycle beleggingsbeleid beter aan te sluiten bij de risicopreferenties van deelnemers, die aantoonbaar verschillen tussen leeftijdscohorten. De werkgroep stelt voor om SOKI deelnemers de individuele keuze te geven tussen een defensieve, neutrale, of offensieve lifecycle beleggingsmix. Keuzes voor deze gestandaardiseerde risicoprofielen

kunnen jaarlijks bijgesteld worden en biedt daarmee ook kansen om de betrokkenheid van deelnemers te vergroten. Dit betekent evenwel dat deelnemers geen volledig vrij profiel en sterk individuele keuzemogelijkheden in beleggingstypes gepresenteerd krijgen. De belangrijkste reden hiervoor zijn de hoge uitvoeringskosten van het vermogensbeheer die bij een dergelijke constructie horen. Daarnaast is vermogensbeheer een expertisedomein waar niet iedere deelnemer zich zelfstandig in wil en of kán verdiepen. Teveel keuzevrijheid kan ten koste gaan van de uitlegbaarheid van de nieuwe pensioenpropositie. Voor alle risicoprofielen geldt een duurzame wijze van beleggen op basis van ESG criteria. Op deze manier garandeert SOKI haar deelnemers dat het belegde pensioenvermogen bijdraagt aan een leefbare wereld nu en in de toekomst.

3.2d Keuze-architectuur en begeleiding

De nieuwe pensioenpropositie zal pas slagen wanneer deze van kop tot staart is gericht op de behoeften, gedachten en het gedrag van de deelnemers. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat het gedrag van deelnemers zeker niet rationeel hoeft te zijn. Dit wordt beïnvloed door cognitieve vooroordelen die in een breed scala aan gedragswetenschappelijk onderzoek zijn bevestigd, ook bij het maken van financiële keuzes. Uit onderzoek van de AFM blijkt dat de manier waarop deze keuzes worden aangeboden een sterk sturende werking kunnen hebben. Daarom pleit de AFM voor goede (keuze)begeleiding van deelnemers, die naast goede informatievoorziening ook rekening houdt met het gedrag van mensen binnen een keuzeomgeving. Voor SOKI betekent dit dat de beoogde elementen van de nieuwe pensioenpropositie dan ook in de komende transitie-periode en vóór introductie in concept en bijvoorbeeld via (veld)experimenten ontwikkeld, getoetst en verder aangescherpt kunnen worden. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het 7-stappen model, zoals aangedragen door Brügggen et. al (2017)

3.2e SOKI en Innovatie

SOKI heeft als pensioenfonds van de softwareontwikkeling en kunstmatige intelligentie industrie een unieke positie in de pensioenmarkt, omdat zij directe toegang heeft tot de kennis en kunde van experts binnen dit vakgebied. Samenwerking met werkgevers én deelnemers, middels co-creatie, is daarmee één van de speerpunten in de nieuwe pensioenpropositie van SOKI. Op deze manier kan dit zich ook ná de introductie van het nieuwe stelsel blijven door ontwikkelen. Voor inspiratie hiervoor hoeft SOKI

slechts over het kanaal te kijken naar Groot-Brittannië, waar kunstmatige intelligentie (robo-advies), reeds opgenomen is in dienstverlening bij het maken van individuele keuzes op beleggingsgebied. SOKI kan zich profileren op het gebied van klantbediening en daarbij rekening houden met de twee volgende belangrijke ontwikkelingen.

Digitale Transformatie:

Waarde ontstaat uit informatie en informatie ligt vast in data. Data is dan ook de drijvende kracht achter Digitale Transformatie die al vele industrieën blijvend heeft veranderd. Ook binnen de financiële dienstverlening is hier ontwikkeling in, met PSD2 als concreet voorbeeld. De EU streeft naar een interne data-markt die de spelregels zal bepalen voor hoe organisaties digitale transformatie vorm kunnen geven binnen een breder ecosysteem dan alleen tussen klant en één organisatie. De uitdaging voor SOKI is om haar potentie voor innovatieve dienstverlening vanuit een breder strategisch kader zien. Samenwerking binnen de pensioensector is een logische eerste stap, waar reeds technologieën als BlockChain bij waardeoverdrachten of data-pooling (UPA) voor een integraal pensioenbeeld ingezet worden.

Privacy by Design:

Als gevolg van bovenstaande is er ook meer wetgeving op het gebied van Privacy ontstaan. Internationaal juridische afspraken zijn vastgelegd in de General Data Protection Regulation (GDPR) en in de Nederlandse variant de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De kern van Privacy by Design is dat Privacy bij de start van product- of service ontwerp wordt meegenomen en dat consumenten ook zelf regie voeren over hoe hun persoonlijk data gebruikt wordt in de diverse vormen van dienstverlening.

4. Implementatie van de SOKI pensioenpropositie

In dit hoofdstuk wordt het ontwerp van de pensioenpropositie doorvertaald naar de gevolgen voor implementatie van het vernieuwde vermogensbeheer, het omgaan met balanssturing en risicomanagement en de niet financiële risico's. Dit alles in het teken van het maximaliseren van het financiële belang van deelnemers.

4.1a Vermogensbeheer in de opbouwfase

Het streven om maximale pensioenwaarde te bewerkstelligen voor elke ingelegde Euro noopt tot het ontwerpen van een goedkope en efficiënte inrichting van de uitvoering. Voor het ontwerp voor de opbouwfase betekent dit dat er gezocht wordt naar schaalvoordelen en eenvoud in de uitvoering, daarbij rekening houdend met de (gelimiteerde) keuzemogelijkheden uit de propositie.

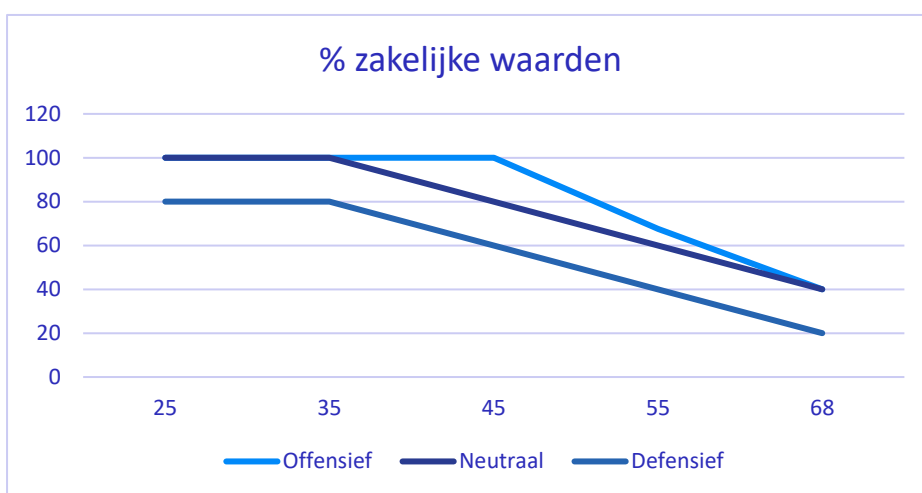
Voor de opbouwfase zal gebruik worden gemaakt van een drietal beleggingsfondsen. Deze fondsen zijn te beschouwen als drie verschillende beleggingsmodules:

- De vastrentende waarden module bestaande uit goed gespreide beleggingen in vastrentende waarden. Hierin zullen naast staatsobligaties tevens bedrijfsobligaties worden opgenomen om bij te kunnen dragen aan een stabiele pensioenopbouw.
- De zakelijke waarden module bestaande uit goed gespreide beleggingen in zakelijke waarden. Hierin zullen naast wereldwijde aandelenbeleggingen ook beleggingen worden opgenomen in private equity en vastgoed.
- De renterisico beheer module, bestaande uit een combinatie van Europese staatsobligaties en rentederivaten om het renterisico voor de deelnemers te helpen mitigeren.

De specifieke allocatie naar deze drie fondsen wordt bepaald door het gekozen risicoprofiel van de deelnemer. In eerste instantie zal gebruik worden gemaakt van een standaard lifecycle model waarin de default allocaties naar deze drie modules worden vastgesteld per leeftijdsgroep. Deze default allocaties zullen worden gebaseerd op een algemene risico-uitvraag aan de deelnemers en worden middels een regelmatige evaluatiecyclus actueel gehouden.

Zoals in de pensioenpropositie reeds naar voren is gekomen, zal aan de deelnemers in de opbouwfase tevens de mogelijkheid worden geboden om af te wijken van het default life-cycle model. Hierbij wordt

de deelnemers twee mogelijkheden geboden naast de default: een meer offensieve lifecycle of een meer defensieve lifecycle. De onderstaande figuur geeft hiervan een stilistische weergave.



De offensieve lifecycle geeft de deelnemers met een grotere risicobereidheid de mogelijkheid om langer te blijven beleggen in zakelijke waarden. De defensieve lifecycle geeft meer risico averse deelnemers de mogelijkheid om het beleggingsrisico richting pensioendatum eerder af te bouwen.

De specifieke inrichting van de allocaties binnen deze 3 risico-modules wordt vastgesteld door het bestuur van SOKI zelf. De deelnemers hebben hier geen directe invloed op en kunnen hier ook geen directe keuzes of individuele aanpassingen op maken. Het bestuur van SOKI zal de allocaties binnen deze 3 risico-modules baseren op inzichten uit de risico bereidheidsonderzoeken en de ALM analyses welke meer inzicht geven in de mogelijkheden om aan de ambities en risicohouding van de deelnemers te kunnen voldoen.

Het is de verwachting dat de relatieve eenvoud van dit ontwerp in de opbouwfase sterk bijdraagt aan een grote mate (kosten-)efficiëntie in de uitvoering en daarmee positief bijdraagt aan het streven tot maximalisering van de pensioenwaarde voor elke ingelegde Euro.

4.1b Vermogensbeheer in de uitkeringsfase

SOKI biedt de mogelijkheid om het opgebouwde kapitaal aan te wenden voor aankoop van pensioen in de bijbehorende uitkeringenkring. In de nieuwe propositie heeft de deelnemer bij ingang van het

pensioen de keuze tussen een dalende variabele uitkering, een gelijkblijvende variabele uitkering of het aankopen van een vaste uitkering bij een verzekeraar (middels het shoprecht).

Het streven tot maximalisering van de pensioenwaarde geldt uiteraard ook voor de uitkeringsfase. Voor het ontwerp van de uitkeringsfase betekent dit dat gezocht wordt naar schaalvoordelen en eenvoud in de uitvoering, rekening houdend met de (gelimiteerde) keuzemogelijkheden uit de propositie. Vanuit dit streven zal voor de uitkeringsfase gebruik worden gemaakt van een hoofdzakelijk collectieve oplossing. Vanuit dit streven zal ook voor de uitkeringsfase gebruik worden gemaakt van het beleggen in dezelfde drie risico-modules. Echter, vanwege de collectieve oplossing en de collectieve risicodeling, is het niet mogelijk om als individuele deelnemers af te wijken van de door het pensioenfonds vastgestelde allocaties binnen de drie beleggingsmodules.

In een systematiek van collectieve risicodeling wordt het totale resultaat vastgesteld op basis van een collectief bepaalde dekkingsgraad. Deze collectieve dekkingsgraad is gelijk aan het aanwezig vermogen, gedeeld door de contante waarde van alle verwachte uitkeringen. Jaarlijks wordt deze dekkingsgraad vastgesteld en gebruikt om het overschot of tekort toe te delen aan de bestaande uitkeringen. De uitkeringen worden zodanig aangepast dat de som van de contante waarde van deze aangepaste uitkering weer overeenkomt met de onderliggende waarde van het collectieve vermogen. De dekkingsgraad wordt daarmee weer 100%. Op deze manier wordt het beleggingsrisico (inclusief renterisico), het macro-langlevensrisico en het micro-langlevensrisico, gelijk gedragen door alle pensioengerechtigden binnen het collectief. Om forse schommelingen in de pensioenuitkeringen te voorkomen zal tevens een uitsmeermechanisme worden gebruikt. We zijn ons bewust dat spreiden van risico geen free-lunch² is en uiteindelijk in een slecht weer scenario kan leiden tot een uiteindelijk grotere daling dan zonder spreiding. Spreiding werkt niet alleen stabiliserend het geeft deelnemers de mogelijkheid hun uitgave patroon geleidelijk aan te passen³. De duur van de spreiding moet samen met het daling en het beleggingsbeleid passen binnen de risicohouding.

² Cardano; White paper: De Grote Oversteek 2021

³ Er zijn nutscurves die "habit information" (consumptie uit vorige periodes) meewegen in de nutsmaximalisatie

4.2 Balanssturing en risicomanagement.

De balanssturing voor SOKI richt zich primair op de risico's die op de balans van SOKI tot uitdrukking komen. Waar de balanssturing in de huidige FTK-omgeving een belangrijke rol inneemt en omgeven is met de nodige complexiteiten, is het de verwachting dat de balanssturing bij SOKI in de nieuwe omgeving aanzienlijk eenvoudiger wordt en niet tot nauwelijks van invloed zal zijn op het pensioenresultaat van de deelnemers.

4.2a In de opbouwfase.

Omdat de pensioenvermogens van de deelnemers tijdens de opbouwfase in een DC omgeving worden opgebouwd, komen er voor deze periode geen financiële risico's tot uiting op de balans van SOKI. Waar de rente-afdekking in de huidige FTK-omgeving bij SOKI was opgezet middels een rente-overlay structuur, zal de rente-afdekking tijdens de opbouwfase in de nieuwe omgeving volledig worden ingeregeld binnen de life-cycle allocaties. Waar voorheen de resultaten van de rente-afdekking prominent zichtbaar waren in de ontwikkeling van de balans (dekkingsgraad), komen de resultaten van de rente-afdekking binnen de lifecycle allocaties direct tot uitdrukking in de waardeontwikkeling van het opgebouwde pensioenvermogen van de deelnemers. Specifieke sturing van de SOKI balans is hierdoor in het geheel niet aan de orde.

4.2b In de Slapersfase.

De opgebouwde pensioenaanspraken van de gewezen deelnemers bij SOKI (de 'slapers') worden bij de transitie naar het nieuwe stelsel via het 'invaren' overgezet naar individuele pensioenvermogens. Deze pensioenvermogens worden belegd in de life-cycle fondsen en hebben daarmee een volledig Defined Contribution karakter. Net als bij de groep van actieve deelnemers wordt de eventueel gewenste rente-afdekking vormgegeven binnen de life-cycle fondsen zelf. Ook voor de pensioenvermogens van deze groep gewezen deelnemers komen er geen financiële risico's meer tot uitdrukking op de balans van SOKI.

4.2c In de Uitkeringsfase.

Voor de balanssturing betekent SOKI's keuze voor een variabele pensioenpropositie veel. Omdat de risico's in de uitkeringsfase eveneens uitsluitend terecht komen bij de deelnemers zelf en niet bij het pensioenfonds, komen er ook in deze fase geen financiële risico's meer tot uitdrukking op de balans van SOKI. Er worden geen nominale pensioenaanspraken toegezegd en de pensioenuitkeringen worden -zij het gespreid- aangepast aan het daadwerkelijk behaalde beleggingsrendement, voor rekening en risico van de deelnemers.

4.3 Niet financiële risico's

Hoewel de financiële risico's in de nieuwe structuur voor rekening en risico komen van de deelnemers, dient SOKI als entiteit rekening te houden met de mogelijke gevolgen van een aantal niet-financiële risico's. De werkgroep acht de operationele risico's voor SOKI het meest relevant. Deze operationele risico's zijn gerelateerd aan de beheersing van de risico's die te maken hebben met de uitvoeringsactiviteiten van SOKI. Op de balans van SOKI zullen er naar verwachting nog steeds wettelijke eisen gesteld blijven aan de hoogte van het eigen vermogen van SOKI ter dekking van de operationele risico's. Aandacht zal daarom moeten blijven bestaan voor adequate integrale risico management programma's, specifiek gericht op de beheersing van de operationele risico's.

Daarnaast dient SOKI de impact van de actuariële risico's zoveel te beperken. Dit voor zowel de deelnemers als het pensioenfonds zelf.

- Gedurende de actieve opbouwfase wordt het nabestaandenpensioen op risicobasis herverzekerd. Bij overlijden ontstaat er een verplichting richting de nabestaande in de vorm van een (herverzekerd) kapitaal, dat vervolgens als een individueel pensioenvermogen van de nabestaande kan worden beheerd. Voor de balanssturing van SOKI heeft dit geen verdere betekenis.
- Nabestaandenpensioen na pensionering volgt dezelfde methodiek als het ouderdompensioen en zal een variabele uitkering hebben.
- Door te kiezen voor de collectieve variant in de uitkeringsfase wordt het micro lang leven onderling gedeeld binnen de groep. Omdat deze resultaten op het micro lang-leven risico onderling worden gedeeld tussen de deelnemers, wordt dit risico buiten de balans van SOKI gehouden en heeft dit voor de balanssturing geen verdere betekenis.

5. Passende organisatievorm voor SOKI

Sinds de oprichting van het pensioenfonds in 2015 is de grondhouding van het fonds bij ontwikkelingen in de pensioensector als terughoudend te omschrijven. Vanzelfsprekend wordt er voldaan aan wet- en regelgeving en is de kennis van het bestuur op niveau, maar het fonds kende een meer volgend karakter. Met het oog op de te verwachten veranderingen door het afgesloten pensioenakkoord, is het fonds deze grondhouding aan het herijken. Hieronder volgen de analyse, een verkenning van de verschillende organisatievormen en de conclusie/advies van de werkgroep voor een passende organisatievorm bij het pensioenvoorstel 'SOKI: de meeste waarde voor iedere Euro'.

5.1 Analyse

Het fonds kent een sinds haar oprichting in 2015 een daling van het aantal actieve deelnemers. De discontinuïteit van het pensioenfonds is dan ook zorgwekkend, zoals dit door de werkgroep nader is toegelicht in hoofdstuk 2.2d en in hoofdstuk 3.1. De werkgroep heeft gedurende het onderzoek naar een passend pensioenvoorstel van SOKI zichzelf voortdurend de vraag gesteld wat de verschillende keuzes betekenen voor de doelmatigheid en efficiëntie van het pensioenfonds.

5.2 Verkenning

Algemeen Pensioenfonds (APF):

Een Algemeen Pensioenfonds is een pensioenfonds dat één of meer pensioenregelingen uitvoert. Het APF kan afgescheiden vermogens ('ringfencing') aanhouden. Dit wordt een collectiviteitkring genoemd. In één collectiviteitkring kunnen één of meer werkgevers hun pensioenregeling onderbrengen.⁴

Binnen een APF is schaalvergroting mogelijk buiten de domeinafbakening waardoor uitvoering tegen lagere kosten kan plaatsvinden en geprofiteerd kan worden van kennis en ervaring van andere

⁴ (bron= DNB website; <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht-sectoren/pensioenfondsen/prudentieel-toezicht/algemeen-pensioenfonds/algemeen-pensioenfonds>)

deelnemende bedrijven en sectoren. Daarnaast kan de APF worden bestuurd door een professioneel bestuur. Wel zal de directe invloed van de werkgever op de regeling en het beleid worden beperkt. Voor SOKI betekent dit dat zij haar identiteit kan behouden middels een eigen kring en de afgesproken pensioenregeling uit kan laten voeren, zo mogelijk tegen lagere kosten en zodoende de continuïteit beter is gewaarborgd.

Bedrijfstakpensioenfondsen (BPF):

Een Bedrijfstakpensioenfonds is een pensioenfonds van werkgevers uit een bepaalde bedrijfstak. Deelname aan een BPF is vaak verplicht. Daarnaast bestaan er mogelijkheden om vrijwillig aan te sluiten bij een BPF. Wanneer SOKI zich bij een BPF aansluit, zal zij haar zeggenschap over de afgesproken pensioenregeling, de inrichting van de opbouw- en uitkeerfase en de kosten niet kunnen behouden. Wel kan SOKI ook hier profiteren van schaalvoordelen en kan de continuïteit beter worden gewaarborgd. Voor de gepensioneerden biedt aansluiting bij de een BPF meer zekerheid dat de populatie voldoende groot blijft om risico's te kunnen delen.

Ondernemingspensioenfondsen (OPF):

Dit betreft de huidige organisatievorm van pensioenfondsen SOKI. Deze vorm biedt sociale partners veel zeggenschap. Deelnemers behouden een band met de werkgever die erg wordt gewaardeerd. Een ondernemingspensioenfonds is als geen ander in staat de deelnemers optimaal te bedienen en de eigen identiteit te behouden. Nadeel van deze eigenheid en zeggenschap is dat hiermee schaalvergroting wordt beperkt. Daarmee kunnen geen grote efficiëntie en kostenvoordelen worden behaald. Tevens is het lastig voor een kleiner pensioenfonds om nu en in de toekomst voldoende kennis in het bestuur te behouden of verkrijgen. Tevens zullen de kosten van een transitie relatief hoog zijn (als kosten per deelnemer). SOKI is als ondernemingspensioenfonds extra kwetsbaar door de afhankelijkheid van meerdere ondernemingen met mogelijk in de toekomst uit elkaar lopende ontwikkeling en beleidskeuzes. Ook kennen de ondernemingen van SOKI veel internationale werknemers met korte en wisselende dienstverbanden en periodes in het buitenland. De overdraagbaarheid en aansluiting van rechten op elders opgebouwde rechten sluit hier niet altijd goed op aan. De transitie naar een nieuw stelsel niet alleen aanzienlijke kosten met zich meebrengen, ook zal het de nodige inspanningen van sociale partners, het bestuur en de fondsorganen vergen. De vraag is of binnen SOKI voldoende kennis aanwezig om de ze transitie vorm te geven.

Pan-European Personal Pension Product (PEPP):

De Europese Unie (EU) werd het in het voorjaar van 2021 eens over een nieuw type pensioenregeling PEPP. Het gaat om een vrijwillig persoonlijk pensioenproduct dat collectieve en individuele pensioensystemen moet aanvullen. Doel van het pan-Europese pensioenproduct is een groter aanbod voor mensen die voldoende pensioen willen opbouwen en het stimuleren van de markt voor persoonlijke pensioenen.

Alle PEPP-aanbieders moeten een 'basis-PEPP' aanbieden met jaarlijkse kosten van maximaal 1 procent van het opgebouwde kapitaal. De uitbetaling van de pensioenopbouw kan via een vaste periodieke uitkering, een eenmalige uitkering, onttrekkingen uit een fonds of combinaties daarvan.

Op basis van het PEPP-onderhandelingsakkoord mogen lidstaten zelf bepalen of instellingen voor bedrijfspensioenen (IORP's) een PEPP mogen aanbieden. In Nederland mogen IORP's, zoals verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen en premiepensioeninstellingen, geen pensioenproducten in de derde pijler aanbieden, dus ook geen PEPP's. Verder bevat de PEPP-verordening geen fiscale bepalingen. Nederland komt niet met een extra fiscale vrijstelling voor PEPP-sparen.

Gezien het internationale oriëntatie van de SOKI deelnemers, zou pensioenopbouw middels een PEPP een interessante pensioenoplossing bieden voor SOKI. Deelnemers zouden binnen dezelfde regeling in verschillende lidstaten een persoonlijk pensioen kunnen blijven opbouwen. Wellicht indien hier in de toekomst vanuit de Nederlandse wetgever anders naar gekeken wordt, kan worden heroverwogen of dit een beter passende vorm voor de pensioenregeling van SOKI zou kunnen zijn.

Premiepensioeninstelling (PPI):

Een PPI is een pensioenuitvoerder die pensioenregelingen uitvoert en pensioenvermogen opbouwt, maar niet zelf het risico draagt. Een PPI mag zelf geen biometrische risico's dragen. PPI's zien we dan ook veelal uitsluitend als aanbieder van beschikbare premieregelingen in de opbouwfase. Daarbij staat de premiebijdrage vast, maar de hoogte van het uiteindelijke pensioen niet. Sinds de introductie van de WVP mag een PPI daarnaast ook een variabele uitkering aanbieden, mits de PPI hierbij geen risico neemt en er geen sprake is van verzekeren.⁵ Een PPI is een zeer efficiënte en transparante

⁵ (bron= DNB website; <https://www.dnb.nl/voor-de-sector/open-boek-toezicht-sectoren/premiepensioeninstellingen/vergunningaanvraag/definitie-premiepensioeninstelling>)

uitvoeringsvorm, die zeer goed zou aansluiten bij de uitgangspunten van werkgever en werknemer voor de nieuwe regeling. Deelnemers hebben veelal keuzevrijheid en opgebouwde kapitalen zijn goed overdraagbaar. Binnen een PPI bestaat er geen zeggenschap over beleggingsbeleid en verdwijnt de eigenheid en de binding die een ondernemingspensioen wel kent.

5.3 Conclusie en advies

	Kosten	Eenvoud	Eigenheid	Zeggenschap	Passend*	Toekomst vast
OPF	-	-	++	++	+	-
APF	+	-	+	+	+	+/-
BPF	+	+/-	-	-	+	+
PPI	++	++	--	--	-	++
PEPP	++	++	-	-	X	?

* Met passend wordt bedoeld op de vraag of deze optie voor hele populatie van SOKI en binnen huidige wettelijke mogelijkheden een oplossing biedt.

SOKI kan binnen een PPI haar regeling voor nieuwe opbouw goed vormgeven. De PPI biedt echter geen uitkeringsfase die passend is bij de huidige gepensioneerden en reeds opgebouwde rechten. Doordat deze vorm geen oplossing biedt voor de grote groep huidige gepensioneerden deelnemers lijkt dit voor het totale fonds vooralsnog geen passende organisatievorm. Indien voor premievrije rechten een andere oplossing kan worden gevonden is het mogelijk de comingservice ergens anders onder te brengen. In dat geval zal het huidige pensioenfonds worden gesloten.

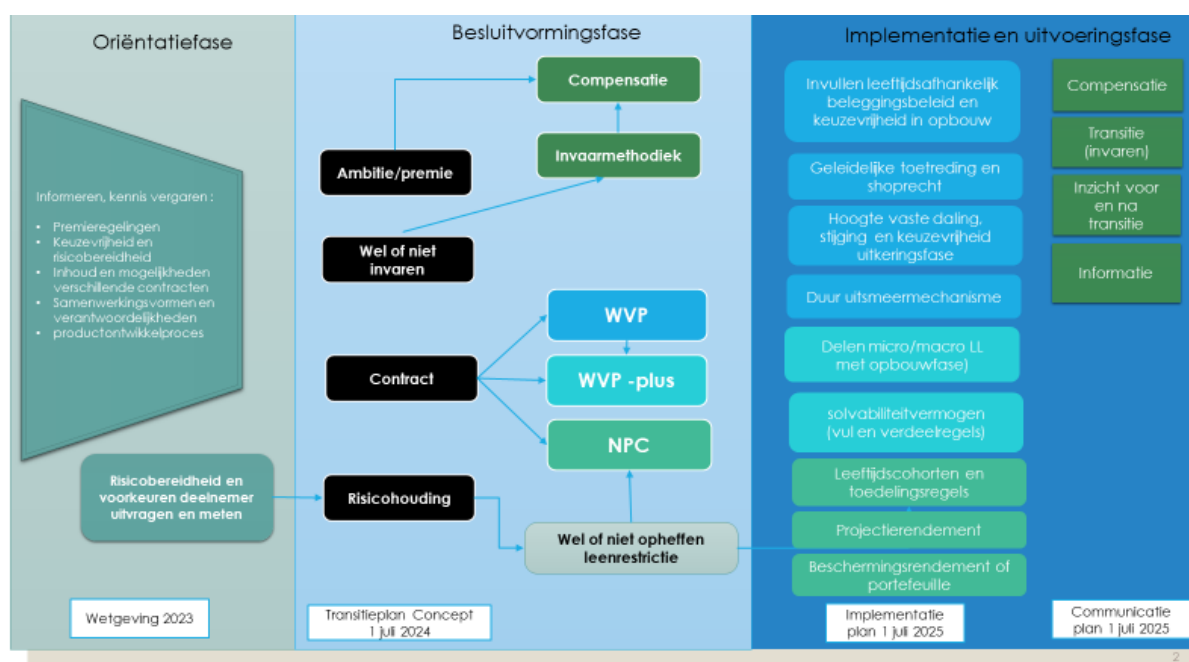
De werkgroep concludeert dat naast de huidige organisatievorm van het pensioenfonds SOKI, zijnde een ondernemingspensioenfonds, ook een kring binnen een APF of vrijwillige aansluiting bij een BPF een efficiënt en doelmatige organisatievorm kan zijn voor de beoogde pensioenpropositie van SOKI. In beide vehikels kan de propositie worden uitgevoerd. Bij een APF kan de eigenheid en de band met de

onderneming beter behouden blijven dan binnen een BPF. Daarentegen zijn naar verwachting de uitvoeringskosten van eigen kring hoger en is de oplossing minder toekomst vast dan aansluiting bij een groter geheel zoals een BPF. Een BPF kan mogelijk meer schaalvoordelen bieden dan een APF. Daarnaast kan bij een eventuele discontinuïteit van een van de ondernemingen ook het bestaansrecht van een eigen afgescheiden vermogen binnen een kring van een APF onder druk komen te staan. Om een BPF voor SOKI passend te laten zijn, zal er een (vrijwillige) aansluiting gezocht moeten worden bij een BPF dat een soortgelijke WVP gebaseerde propositie uitvoert.

6 Transitie

De Wet Toekomst Pensioen gaat naar verwachting in 2023 van kracht. Voor 2027 moet voor iedere pensioenregeling de transitie zijn afgerond. Het transitieplan wordt door de DNB beoordeeld en de pensioenuitvoerder dient voldoende tijd te krijgen voor een gecontroleerde implementatie. Dat betekent dat er uiterlijk half 2024 een concept transitieplan moet zijn. De pensioenuitvoerder heeft dan voldoende tijd om de nieuwe regeling te aanvaarden en het transitieplan te accepteren. Uiterlijk juli 2025 moet er door de pensioenuitvoerder een definitief implementatie-, inclusief een bijbehorende communicatieplan zijn opgesteld.

De transitie is in drie deelfases te verdelen, zie onderstaande weergave:



1- De oriëntatiefase

In deze fase zorgen de verschillende stakeholders dat ze worden geïnformeerd over de toekomstige wijzigingen en wordt kennis vergaart over de nieuwe wetgeving, de te maken keuzes en de consequenties van deze wijzigingen voor de deelnemers. Tevens kan deze fase worden gebruikt om de risicobereidheid en preferenties van de deelnemers te onderzoeken. De werkgroep heeft deze fase gebruikt om de risicobereidheid van de deelnemers te meten (zie bijlage) en heeft een voorkeurspropositie vormgegeven.

2-Besluitvormingsfase

In deze fase is het aan de sociale partners om te onderhandelen en de propositie vast te stellen. Zo zal er door sociale partners een definitieve keuze moeten worden gemaakt voor het gewenste contract. Tevens zullen sociale partner een verzoek kunnen doen om in te varen. Sociale partners en uitvoerder bepalen gezamenlijk de risicohouding per leeftijdscohort (gebaseerd op de risicobereidheid van de deelnemers). Afhankelijk van het verzoek om in te varen kan worden bepaald of compensatie kan worden gefinancierd uit kapitaal (dubbele transitie) of uit premie. De werkgever is verantwoordelijk voor het transitieplan.

3-Implementatie en uitvoeringsfase

In de implementatiefase wordt de nieuwe regeling verder vormgegeven. De sociale partners bepalen de premie en de overige onderdelen van de regeling zoals de risicodekkingen en de premievrijstelling. Het pensioenfonds bepaalt het beleggingsbeleid, de hoogte van een eventuele daling/stijging en de spreidingsduur van resultaat (passend bij de risicohouding). Tevens bepaalt het pensioenfonds de keuzes die door het fonds binnen de regeling zullen worden aangeboden, zoals het aantal risicoprofielen en de verschillende soorten variabele uitkeringen (dalend, gelijkblijvend en/of stijgend). De pensioenuitvoerder is tevens verantwoordelijk voor het uiteindelijke implementatie en communicatieplan en het uitvoeren van de transitie bij invaren. De pensioenuitvoerder bepaalt of invaren evenwichtig is en welke methode wordt gehanteerd voor de transitie. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de netto-profijt berekeningen per leeftijdscohort.

6.1 Transitieplan SOKI

Het concept tijdsplan voor de drie transitiefases voor pensioenfonds SOKI, met de daar bijhorende activiteiten, ziet er als volgt uit:

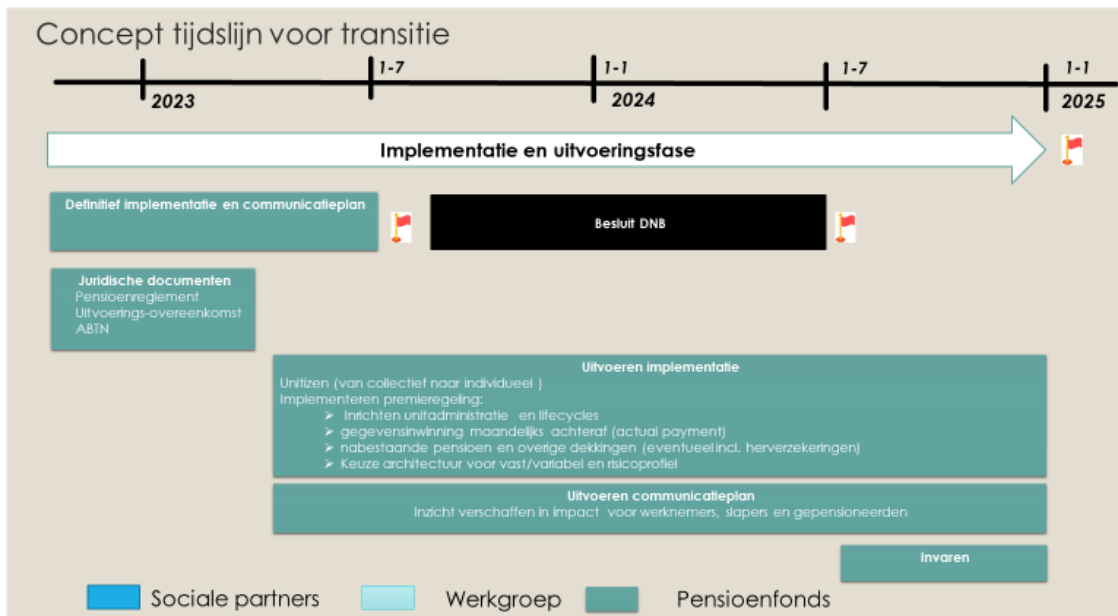


1. Oriëntatiefase: tot en met Q2-2022

Als onderdeel van de oriëntatiefase heeft de werkgroep een voorkeurspropositie vormgegeven. De werkgroep is van mening dat de transitie mogelijk al in 2025 zou kunnen plaatsvinden. Het is daarvoor wel noodzakelijk dat in de 2022 de onderhandeling en besluitvormingsfase wordt afgerond.

2. Besluitvormingsfase: Q2-2022 tot en met begin 2023

In deze periode moet de nieuwe regelingen op diverse onderdelen worden ingevuld en moet inzicht bestaan in de opties en keuzes. Ook moet in deze periode een keuze worden gemaakt voor de uitvoerder en eventueel de administrateur. De werkgroep acht het van essentieel belang dat eerst wordt bepaald welke uitvoeringsvorm het best passend om een toekomstige regeling onder te brengen.



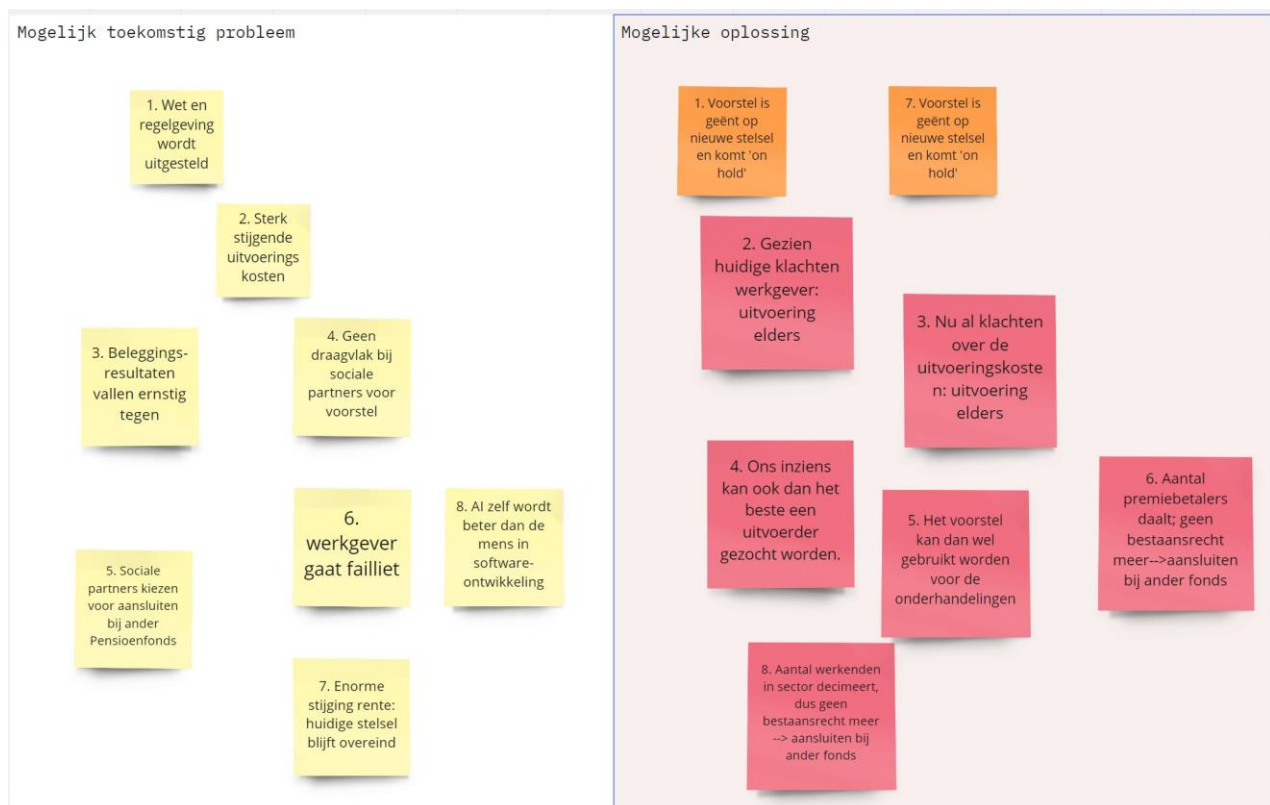
3. Implementatie- en uitvoeringsfase: begin 2023 t/m eind 2025

De beoogde implementatietijd die de pensioenuitvoerder nodig heeft na acceptatie van het transitieplan is 2 jaar. Deze periode zal de pensioenuitvoerder de regeling in detail verder uitwerken en vormgeven in juridische documenten, uitvoeringsovereenkomsten en beleid. Tevens zal een implementatie en communicatieplan worden opgezet. Zodat deze plannen in juli 2023 kunnen worden aangeboden aan DNB. Op basis van de reguliere beslistermijn zal er in juli 2024 goedkeuring kunnen worden verwacht. Met de implementatie van de nieuwe regeling bij de uitvoerder zal al eerder worden gestart. Op een aantal onderdelen heeft de implementatie de nodige impact en doorlooptijd. Zowel bij de uitvoerder als bij de werkgevers. Invaren zal plaatsvinden na goedkeuring en vlak voor aanvang van de nieuwe regeling. Invaren is alleen mogelijk gedurende transitie naar een nieuw contract. Bij een overgang naar een andere pensioenuitvoerder zal de transitie en het invaren voor of na de overdracht moeten plaatsvinden.

7. Pre-mortem

Nadat het pensioenvoorstel helemaal vormgegeven en uitgewerkt was, heeft de werkgroep besloten een pre-mortem uit te voeren. In een gezamenlijke sessie zijn diverse events bedacht die als worst-case scenario beschouwd kunnen worden. Vervolgens is bij ieder scenario stilgestaan wat het gevolg kan zijn. Dit heeft geleid tot onderstaand post-it bord met daaronder een nadere uitwerking.

Mogelijke Scenario's:



- Wet- en regelgeving wordt uitgesteld; dan kan het huidige voorstel niet doorgezet worden, aangezien dit geënt is op het nieuwe stelsel.
- Sterk stijgende uitvoeringskosten; gezien de grootte van het fonds, kan dan beter besloten worden om een andere uitvoerder te zoeken of de regeling onder te brengen bij een ander pensioenfonds.

- Beleggingsresultaten vallen tegen; gezien de grootte van het fonds, kan dan beter besloten worden om de uitvoering elders onder brengen of de regeling onder te brengen bij een ander pensioenfonds.
- Geen draagvlak voor het voorstel (Sociale Partners, VO en RvT); er zijn al klachten over de kosten. Dan kan beter besloten worden om een andere uitvoerder te zoeken of de regeling onder te brengen bij een ander pensioenfonds.
- Sociale Partners kiezen ervoor om aan te sluiten bij een ander pensioenfonds. Het voorstel kan dan wel gebruikt worden bij de onderhandelingen.
- Rente gaat enorm stijgen en de problemen van het huidige stelsel zijn uit beeld geraakt, dus geen noodzaak om überhaupt over te stappen -> huidige SOKI wordt gecontinueerd. Het voorstel gaat dan een bureaula in, tot het stelsel eventueel alsnog wijzigt.
- Werkgever gaat failliet. Het fonds heeft dan geen bestaansrecht meer als zelfstandig opererend pensioenfonds en zal aansluiting moeten zoeken bij een ander pensioenfonds.
- Artificial Intelligent wordt zó goed, dat het beter wordt dan de mens in software-ontwikkeling. De sector verdwijnt dan grotendeels als arbeidsmarkt; het fonds heeft dan geen bestaansrecht meer als zelfstandig opererend pensioenfonds en zal aansluiting moeten zoeken bij een ander pensioenfonds.

Slotconclusie van de werkgroep

Na het uitvoeren van de pre-mortem exercitie heeft de werkgroep haar pensioenpropositie zelf niet aangepast. Echter, op basis van het scenario met daarin het discontinuïteitsrisico van de werkgever is slotconclusie getrokken dat pensioenfonds SOKI beter op zoek kan gaan naar een andere uitvoerder. Een uitvoerder die de SOKI propositie in principe op hoofdlijnen kan uitvoeren, die stabiel en toekomstbestendig is én die bovenal voldoende schaal heeft om tegen lage kosten de pensioenpropositie uit kan voeren. Dit is immers van groot belang om de deelnemers een maximale waarde te kunnen bieden voor iedere ingelegde Euro.

Ons advies is om een werkgroep in te richten die dit voorstel nader kan onderzoeken en uitwerken.