



Pensioenakkoord

Vereniging Gepensioneerden Campina

21 oktober 2021, Vught

HVG
LAW

EY

Building a better
working world

Agenda

1 Governance en kerncijfers ▶

2 Waarom een Pensioenakkoord? ▶

3 Tijdslijnen en fases ▶

4 Het nieuwe pensioenstelsel ▶

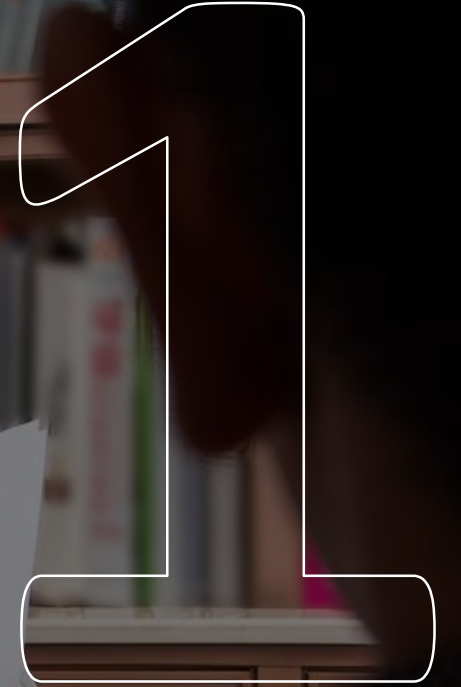
5 Impact Stichting Pensioenfonds Campina ▶

6 Financiële positie en toeslagen ▶

7 Afsluiting ▶



Governance en kerncijfers



Bestuursorganen van het pensioenfonds

Bestuur

Paritair samengesteld:

- 4 leden namens werknemers
- 2 leden namens werkgevers
- 2 leden namens gepensioneerden

Verantwoordings- orgaan

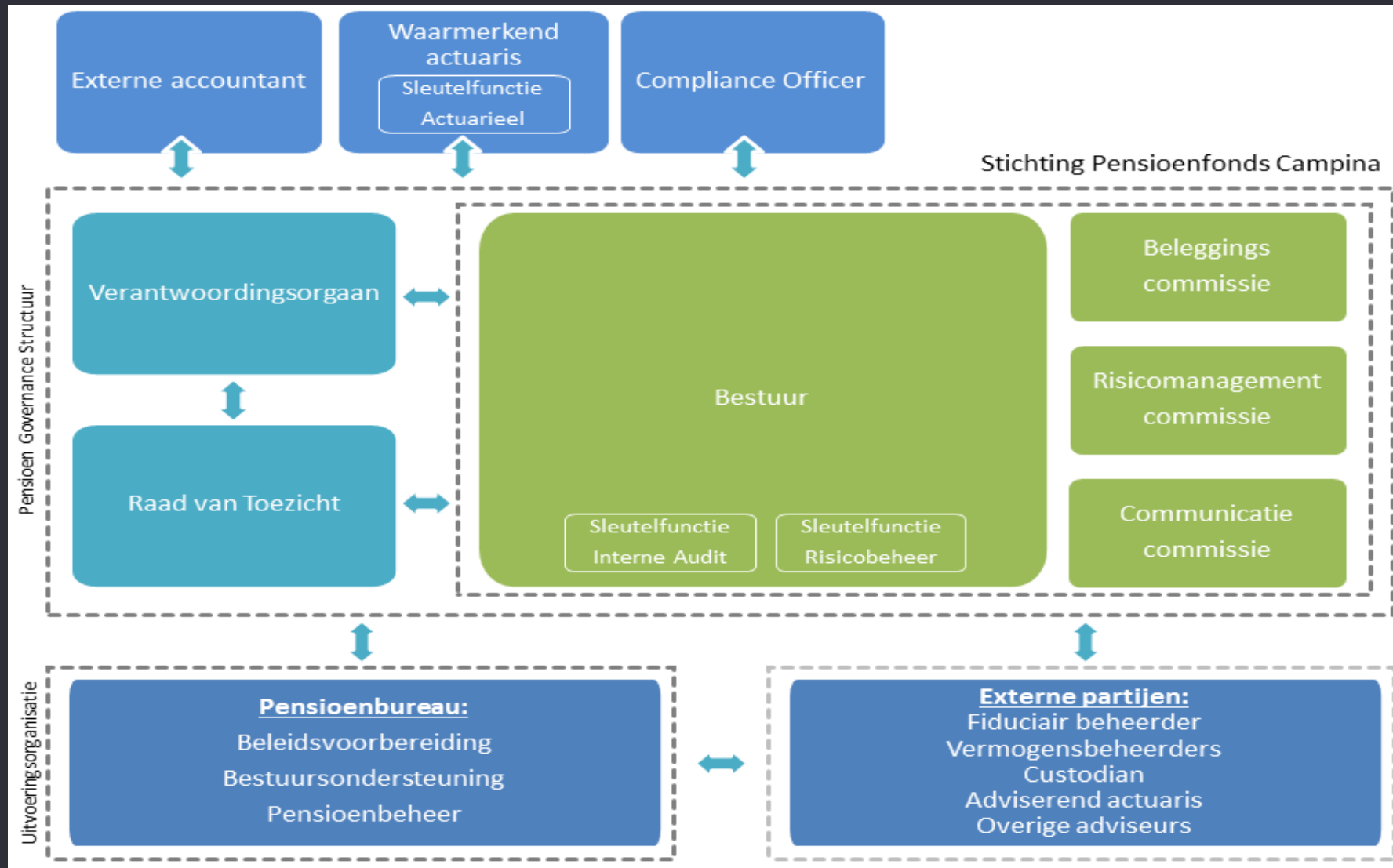
Paritair samengesteld:

- 1 lid namens werknemers
- 1 lid namens werkgevers
- 3 leden namens gepensioneerden

Raad van toezicht

- 3 onafhankelijke, deskundige en gezaghebbende leden

Organogram organisatie



Kenmerken Stichting Pensioenfonds Campina

Pensioenfonds Campina is een slapend pensioenfonds:

- ▶ vanaf 2009: regeling gesloten voor nieuwe deelnemers
- ▶ vanaf 2015: geen nieuwe pensioenopbouw voor medewerkers van (Friesland)Campina.

Het totaal aantal deelnemers neemt geleidelijk af.


De gemiddelde leeftijd neemt toe.

Pensioenfonds Campina is een vergrijsd pensioenfonds.



Deelnemersbestand

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Totaal deelnemers | 12.975 | 12.586 | 12.186 | 11.817 | 11.449 |
| Afname t.o.v. voorgaand jaar | -3,3% | -3,0% | -3,2% | -3,0% | -3,1% |
| | | | | | |
| % Pensioengerechtigden | 54,7% | 55,9% | 57,8% | 59,0% | 60,4% |
| Gemiddelde leeftijd | 66,2 | 66,9 | 67,6 | 68,1 | 68,7 |
| | | | | | |
| Ingegaan ouderdompensioen | 4.845 | 4.826 | 4.832 | 4.789 | 4.740 |
| Ingegaan partnerpensioen | 2.203 | 2.171 | 2.170 | 2.154 | 2.144 |
| Ingegaan wezenpensioen | 49 | 40 | 37 | 34 | 33 |



**Waarom een
Pensioenakkoord?**

2

Huidige pensioenstelsel 'kraakt en piept in zijn voegen...'

Huidige pensioenstelsel stamt uit jaren '60

- ▶ Veranderende arbeidsmarkt
 - ▶ Meer arbeidsmobiliteit tussen werkgevers en sectoren
- ▶ Van 'verzorgende' werkgevers naar individueel zelf regelen

Extreem lage rente en toegenomen levensverwachting

- ▶ Toegezegd pensioen zeer kostbaar geworden
 - ▶ Premies zijn als gevolg hiervan fors gestegen
- ▶ Pensioenverplichtingen zijn fors toegenomen
 - ▶ Waardering op basis van lage rente
 - ▶ Dekkingsgraden sterk onder druk en zeer beperkte indexatiemogelijkheden



... en vraagt om toekomstbestendige aanpassingen

Pensioenstelsel voldoet niet meer aan veranderde wereld

- ▶ Druk op dekkinggraden en indexatieachterstanden
- ▶ Druk op financieringswijze
 - ▶ Gestegen premies
 - ▶ Doorsneepremie onder druk
- ▶ Al lang gesproken over noodzakelijke stelselaanpassingen (rapporten commissie Frijns en Goudswaard (2009))
- ▶ Juni 2019 “Pensioenakkoord” tussen Sociale Partners en Kabinet
- ▶ Consultatie wetsvoorstel nieuwe pensioenwetgeving december 2020



Waar staan we? Tijdslijnen en fases



Tijdslijnen en fases

Januari 2021: Consultatie proces nieuwe wetgeving is in volle gang!

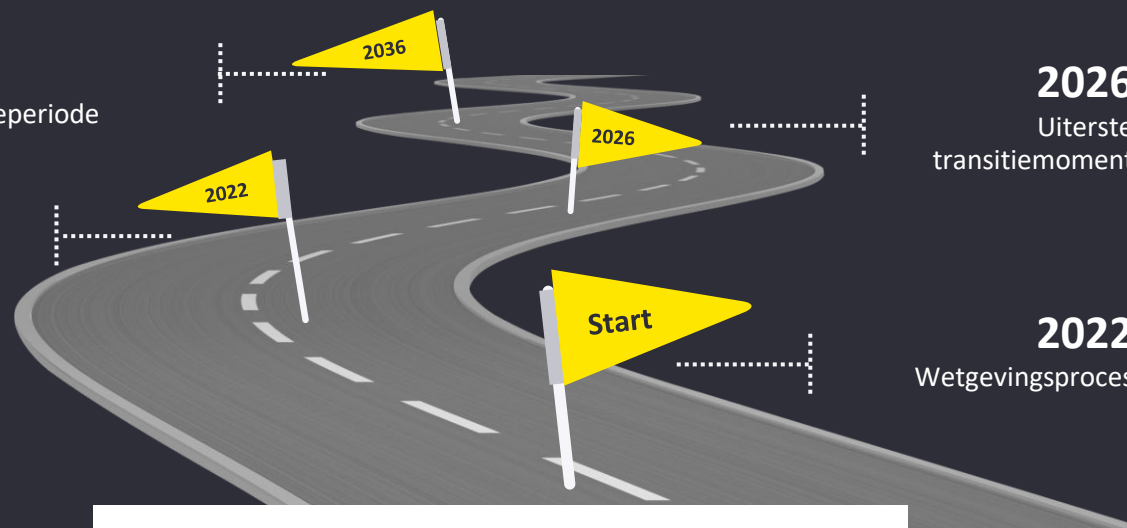
| Datum | Proces |
|----------------|---|
| Najaar 2021 | Wetgevingsproces |
| 1 januari 2022 | Wetgeving |
| 1 april 2022 | Indienen overbruggingsplan pensioenfondsen (richt dekkingsgraad) |
| 1 juli 2023 | Concept besluit sociale partners: nieuwe regeling, compensatie en invaren |
| 1 januari 2024 | Besluit sociale partners: nieuwe regeling, compensatie en invaren |
| 1 juli 2024 | Pensioenuitvoerder heeft implementatie- (DNB) en communicatieplan (AFM) |
| 1 januari 2026 | Uiterste transitie moment |
| 1 januari 2036 | Einde compensatieperiode |

2036

Einde
compensatieperiode

2022

Nieuwe
wetgeving



2026

Uiterste
transitie moment

2022

Wetgevingsproces

‘Uitstel pensioenhervorming zou onwenselijk, maar niet verbazend zijn’

‘Uitstel dreigt voor wetgeving nieuwe pensioenstelsel’

De kans is groot dat de wetgeving van het nieuwe pensioenstelsel pas begin 2022 naar de Tweede Kamer gaat, met inwerkingtreding medio 2022 of 2023.

“

Ingangsdatum nieuwe pensioenstelsel staat onder druk! Onzeker is of behandeling van het wetsvoorstel in 2021 kan worden afgerond. Minister Koolmees is aan zet, maar heeft nog geen brief naar de Tweede Kamer gestuurd!

Het nieuwe pensioenstelsel

4



Alle pensioenregelingen worden premiereregelingen op basis van leeftijdsonafhankelijke premie

Huidige pensioenstelsel

DB-regeling

Toegezegde pensioenregeling op basis van vast opbouwpercentage uitgevoerd door pensioenfonds of verzekeraar. Het fiscaal maximale opbouwpercentage bedraagt 1,875% van de pensioengrondslag.

DC-regeling

Toegezegde premiereregeling op basis van (veelal) leeftijdsafhankelijke premiestaffel uitgevoerd door pensioenfonds, verzekeraar of PPI. Diverse fiscaal toegestane premiestaffels op basis van onderliggende rekenrentes.

Nieuwe pensioenstelsel

Toegezegde premiereregeling

Leeftijdsonafhankelijke premietoezegging voor alle pensioenregelingen. De maximale fiscaal toegestane premie bedraagt 33% van de pensioengrondslag.

Compensatie

Compensatie voor nadeel door overgang naar leeftijdsonafhankelijke premie.

Two contract forms (main lines)

| | Solidaire contract (NPC) | Flexibele contract (WVP+) |
|---|---|--|
| 1 | Premieregeling | Premieregeling |
| 2 | Opbouw in vermogen | Opbouw in vermogen |
| 3 | Projectie van verwacht pensioen met projectierendement | Projectie van verwacht pensioen met projectierendement |
| 4 | Collectief beleggingsbeleid | Individueel pensioenvermogen (life cycle) |
| 5 | Geen individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen | Individuele keuzemogelijkheid voor beleggingsprofielen |
| 6 | Eén collectief (geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase) | Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase |
| 7 | Variabele uitkering | Keuze uitkering variabel (standaard) / vlak |

“

Solidaire contract benadert huidige contractvorm het meest.

Met “invaren” wordt bedoeld de huidige aanspraken en uitkeringen over te zetten naar het nieuwe solidaire contract.

De aanspraken en uitkeringen worden volatieler, maar zullen eerder omhoog gaan bij gunstige economische scenario's.

Overige elementen en aanpassingen

1

AOW-leeftijd stijgt minder snel

De AOW-leeftijd stijgt minder snel dan eerder besloten was naar 67 jaar in 2024 (voorheen 67 jaar en 3 maanden).



Werkgever krijgen mogelijkheid om tijdelijk deelnemers fiscaal aantrekkelijk vervroegd te laten uittreden.

2

Vereenvoudiging partnerpensioenen

Het partnerpensioen wordt vereenvoudigd om hiaten in de dekking te voorkomen.



Het partnerpensioen wordt op risicobasis verzekerd als een vast bedrag van het salaris (maximaal 50%) en onafhankelijk van de diensttijd. Bij ontslag kan de dekking tijdelijk worden voortgezet.

3

Enmalige uitbetaling van 10%

Er bestaat de mogelijkheid om 10% van het pensioenkapitaal op te nemen op pensioendatum.



4

Nieuwe regels voor ZZP'ers

Wettelijke verzekeringsplicht arbeidsongeschiktheidsrisico ZZP'ers en meer mogelijkheden voor ZZP'ers om pensioen te sparen.



Impact Stichting Pensioenfonds Campina



Impact voor Stichting Pensioenfonds Campina

Belangrijke hoofdzaken van het Pensioenakkoord

- **TOEKOMSTIGE PENSIOENREGELING:** Het pensioenfonds is gesloten. Sociale Partners gaan over de invulling van de regeling voor actieve deelnemers.
- **TRANSITIE:** Kan een gesloten pensioenfonds over naar het nieuwe stelsel? Werkgever heeft geen rol meer dus instemming vereist van (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden.
- **TOEKOMST:** Rekening houdend met toekomstperspectief, wat is de meerwaarde van transitie naar het nieuwe stelsel of handhaven huidige FTK? Mede met het oog op een andere uitvoering (verzekeraar?) van het fonds. De huidige dekkingsgraad is relatief hoog en de populatie van het fonds neemt geleidelijk af omdat het is gesloten.
- **INRICHTING:** De inrichting van het solidaire contract is een zeer complex en kostbaar traject met grote gevolgen voor uitvoering, communicatie en beleggingsbeleid.

Handhaven FTK of invaren?

Handhaven FTK

Voordeel

- Goedkoper en minder complex
- Stabiele uitkering

Nadeel

- Drempel toeslagverlening 110%



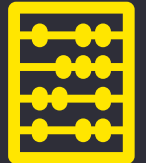
Invaren naar nieuwe stelsel

Voordeel

- Eerdere aanpassing uitkeringen bij goede financiële positie

Nadeel

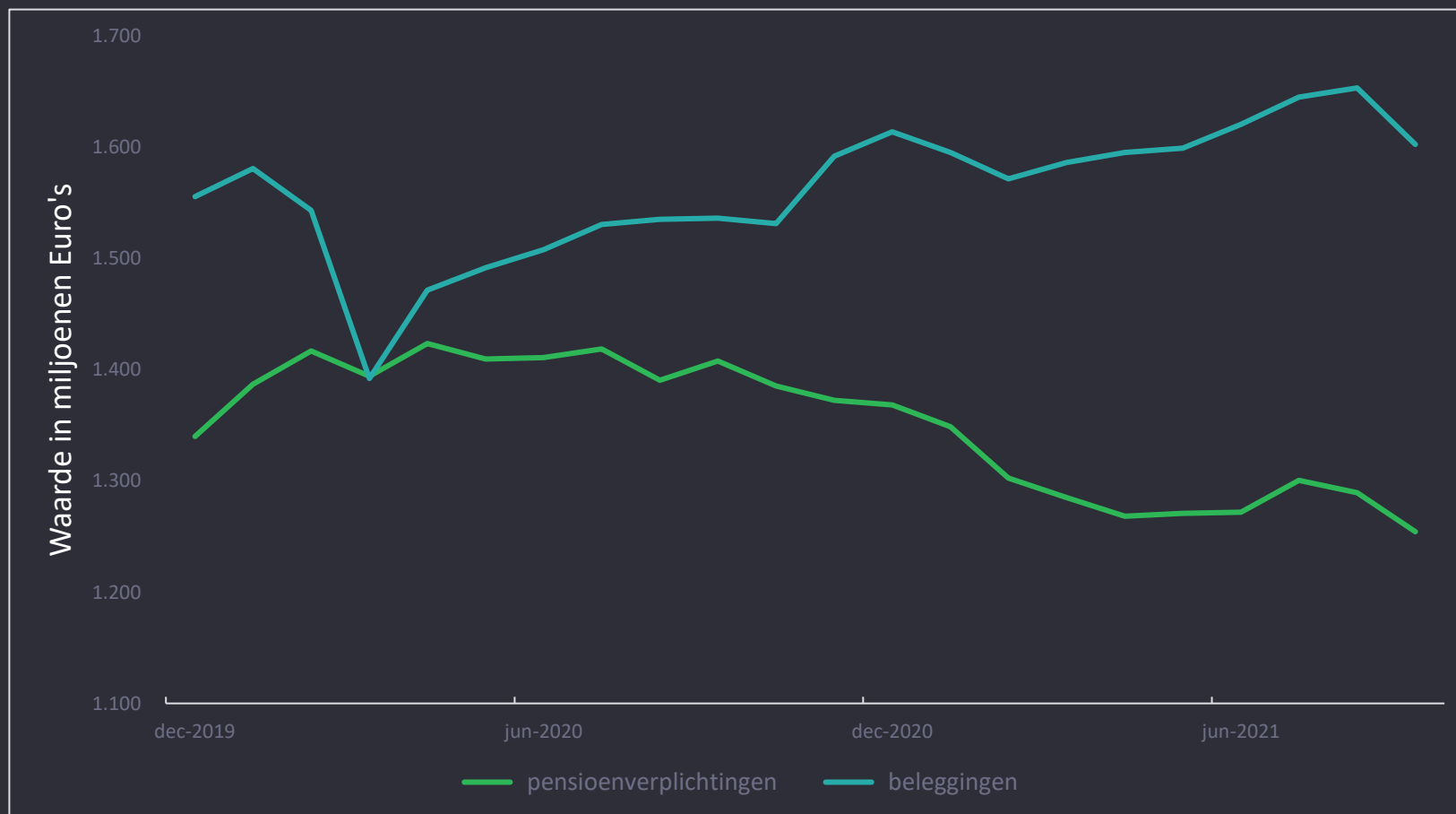
- Complex transitietraject voor pensioenuitvoering, beleggingsbeleid en communicatie



Financiële positie en toeslag



Financiële positie 2019 – 2021 – Verplichtingen en beleggingen



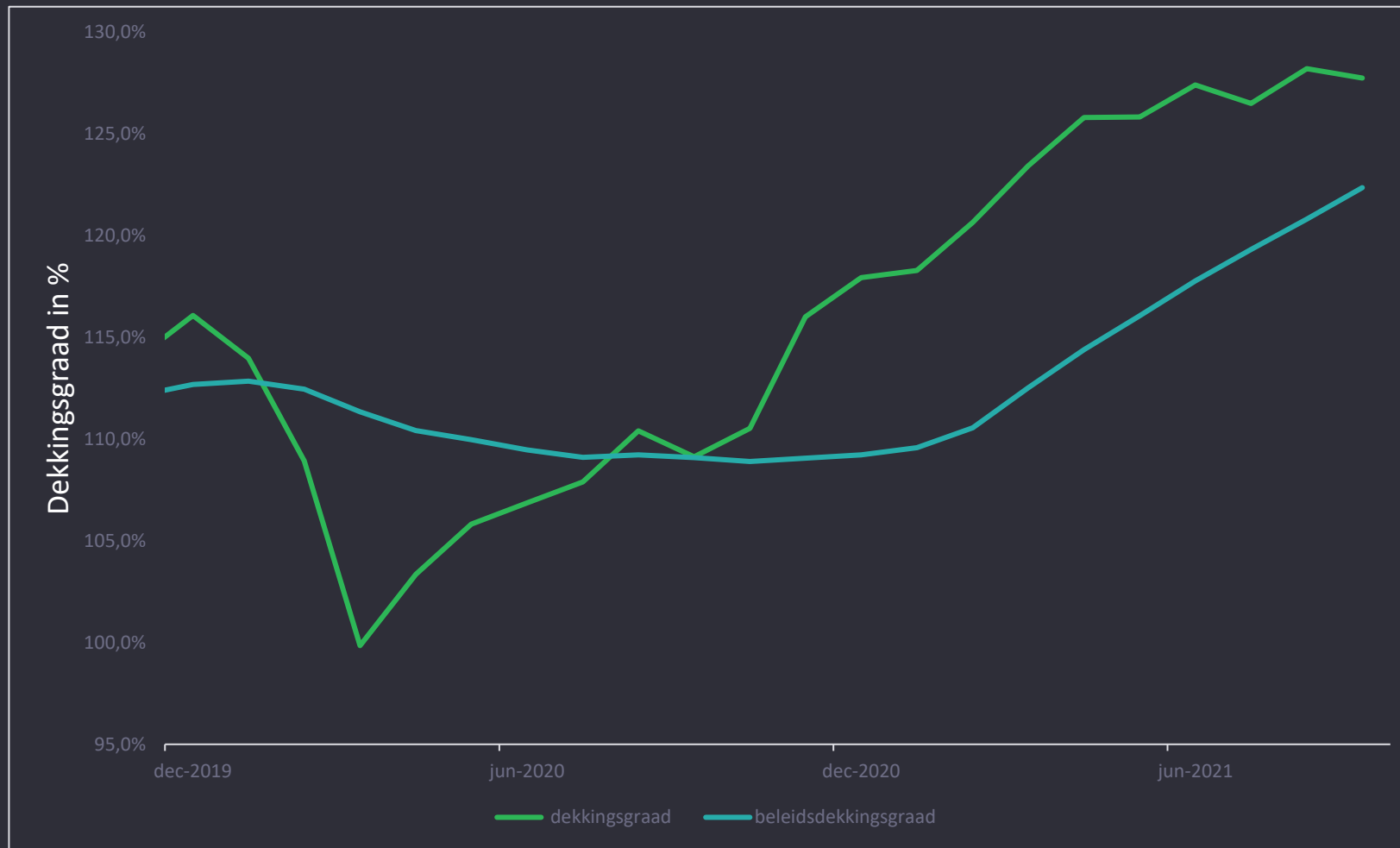
Financiële positie verbetert:

Na de terugval in maart 2020 hebben de beleggingen zich goed hersteld.

Met name de koersen van aandelen en vastgoed zijn opgelopen.

De pensioenverplichtingen zijn gedaald door de (beperkte) rentestijging.

Financiële positie 2019 – 2021 – Dekkingsgraden



Ontwikkeling dekkingsgraad

Na een dieptepunt van 99,9% (maart 2020) is de actuele dekkingsgraad gestegen naar 127,7% (september 2021).

De beleidsdekkingsgraad is het 12-maands gemiddelde van de actuele dekkingsgraad. Deze dekkingsgraad loopt hierdoor wat achter, maar is ook stabiel.

Eind september 2021 is de beleidsdekkingsgraad 122,3%.

Verwachte toeslag onder huidige FTK per 1 januari 2022

Peildatum 31 oktober 2021 (nu: 30 september 2021)

Financiële positie

Beleidsdekkingsgraad 122,3%

Actuele UFR dekkingsgraad 127,7%

Toeslagruimte

Drempel toeslagverlening 110%

Grens volledige toeslagverlening (TBI) 124,8%

Ruimte: 12,3% / 14,8% (82,9%)

Toekomstbestendige toeslag

Inflatie (september 2020 – september 2021) 2,6%

Toeslag 1 januari 2022 2,16% (=82,9% x 2,6%)

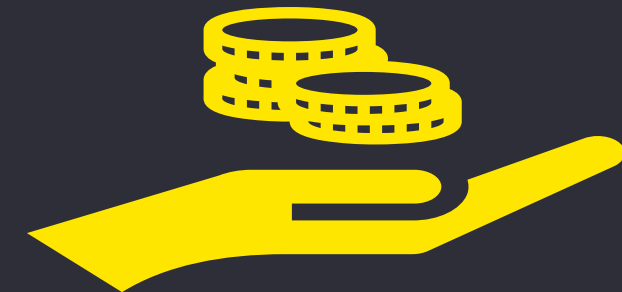
Determinanten

Financiële positie (+)

Dekkingsgraad volledige toeslag (TBI) (-)

Gerealiseerde inflatie (okt-okt) (+)

Inhaaltoeslag: 20% vermogen boven TBI



Afsluiting

