

Foto's: Kees Rijken Fotografie



Het nieuwe Pensioenakkoord: ruimte voor een meer holistische benadering

DOOR HARRY GEELS

Door het nieuwe Pensioenakkoord gaat er veel veranderen in de Nederlandse pensioenwereld. Er komt minder druk te liggen op dekkingsgraden en pensioenportefeuilles worden op individueel niveau inzichtelijker gemaakt. Pensioenfondsen zullen met moderne toepassingen nog meer realtime kunnen communiceren met hun deelnemers. We spraken over alle veranderingen met Ramon van Steekelenburg, Client Manager bij MN Vermogensbeheer, waar hij zich als young professional als 'een vis in het water voelt'.

Hoe bevallen je de snelle veranderingen in de Nederlandse pensioenwereld, veranderingen die mede worden ingegeven door het nieuwe Pensioenakkoord?

'Na mijn Master Organisatiewetenschappen ben ik in 2015 als Trainee Projectmanagement begonnen bij MN. Eigenlijk was het wat mij betreft al meteen een dynamische wereld. De combinatie van de maatschappelijke relevantie van pensioenen en vermogensbeheer en de organisatorische inrichting van beide, spreekt mij erg aan. In de ruim drie jaar dat ik voorzitter was van de ondernemingsraad van MN heb ik geleerd om verder te kijken dan alleen de wereld van vermogensbeheer en heb ik mij steeds meer verdiept in pensioenen en pensioencommunicatie. Je kunt je in deze wereld – waar die drie zaken samenkomen – constant blijven ontwikkelen. Binnen MN vind ik het een mooie uitdaging om een goede invulling te geven aan de vermogensbeheeraspecten van het nieuwe Pensioenakkoord. Ik krijg energie van het helpen ontwikkelen van hoogwaardige dienstverlening en het bieden van een duurzame invulling van de klantbehoeften. In mijn rol als Client Manager en Programmamanager Pensioenakkoord Vermogensbeheer komen het onderhouden van klantrelaties en projectmanagement mooi samen. Sterker nog, ik voel me hierbij als een vis in het water.'

Wat vind je hoog over van het Pensioenakkoord?

'Ik vind het loslaten van de dekkingsgraden een van de belangrijkste veranderingen. Ik vermoed dat dit veel onrust gaat voorkomen. Omdat ieder individu een eigen pensioenvermogen krijgt, hoeven pensioenfondsen niet meer primair te sturen op de dekkingsgraad. Daardoor kan het beleggingsbeleid nog beter worden aangesloten op de wensen en

behoeften van deelnemers. De Wet verbeterde premieregeling gaat daar trouwens verder in dan het Nieuwe Pensioencontract (NPC). Een tweede belangrijke verandering lijkt mij dat de deelnemers in de toekomst meer inzicht krijgen in hun pensioenvermogen. Persoonlijk hoop ik dat dit de betrokkenheid van mijn generatiegenoten bij hun pensioen zal vergroten. Het is een understatement om te zeggen dat het onderwerp pensioenen het momenteel nog niet heel goed doet op verjaardagen. Vanuit het oogpunt van vertrouwen van de deelnemers in het stelsel zal de focus bij beleggingen niet alleen liggen bij het einddoel, maar veel meer ook op de weg daarnaartoe. Dat gaat op het vlak van persoonlijke communicatie meer van pensioenfondsen en hun uitvoerders vragen. Ik kan mij bijvoorbeeld niet voorstellen dat deelnemers straks maar eenmaal per jaar een papieren UPO ontvangen. Mij lijkt het wel mooi om via bijvoorbeeld een applicatie op mijn telefoon met een veel hogere frequentie geïnformeerd te worden over de ontwikkeling van mijn persoonlijk pensioenvermogen.'

Zijn er nog belangrijke keuzes te maken bij de overgang naar het NPC?

'De belangrijkste keuze voor sociale partners en besturen van pensioenfondsen is waarschijnlijk de keuze tussen de twee contracten. Ik ben erg benieuwd of de meeste pensioenfondsen kiezen voor het NPC – dat iets meer solidariteitskenmerken met zich meebrengt – of voor de Wet verbeterde premieregeling, waarbij het beleggingsbeleid iets specifiek kan worden aangepast op de behoeften van deelnemers.

Daarnaast speelt ook nog de zogeheten invaringsdiscussie. Uiteindelijk bepalen de pensioenfondsen met de sociale partners hoe ze de oude 'beleggingspot' gaan verdelen over de verschillende leeftijdscohorten en of er eventuele

compensaties moeten plaatsvinden. Daarna kan met één van de twee contracten verder worden gegaan. Dit zijn complexe en delicate afwegingen voor de onderhandelingspartners, zeker omdat de dekkinggraden niet van alle fondsen in Nederland even stabiel zijn. Dat lijkt me een gewichtige taak. Er zijn twee methodieken: de standaard- en de value based ALM-methode. De eerste is simpeler en beter uitlegbaar, de tweede biedt ruimte voor details en nuances. Juist vanwege de verwevenheid van dit vraagstuk met andere vraagstukken is er een holistische aanpak vereist voor alle belanghebbenden.'

In hoeverre gaan deelnemers meer eisen stellen aan de bedrijven waar hun pensioengeld wordt belegd?

'Op dit moment bepaalt het pensioenfondsbestuur vanuit de specifieke 'investment beliefs' hoe er wordt belegd. Het beleggingsbeleid sluit natuurlijk in grote mate aan op wensen

en behoeften van de deelnemers van zo'n fonds. De beweging naar meer duurzaamheid, in de praktijk vertaald naar de bekende ESG-factoren op het gebied van milieu-, sociale en governancefactoren, is in lijn met de eisen die veel deelnemers stellen aan hun pensioenbeleggingen. Ik verwacht dat het inzichtelijker en meer tastbaar maken van het individuele pensioenvermogen kan bijdragen aan de betrokkenheid van de deelnemers. Communicatiedeskundigen spreken nu al volop over mogelijkheden om met behulp van de verdere digitalisering op de langere termijn de betrokkenheid te verhogen en vaker input op te kunnen halen bij de deelnemers. Wellicht dat applicaties, waarin nu alleen je pensioenvermogen inzichtelijk wordt gemaakt, ook gebruikt kunnen worden om met deelnemers in contact te komen. Digitale, laagdrempelige uitvraag: dat lijkt mij een hele goede ontwikkeling. Waarschijnlijk brengt dit het onderwerp pensioen en deelnemers dan ook echt dichter bij elkaar, ook voor de jongere groep deelnemers zoals ikzelf. En het past bij een samenleving die steeds individualistischer wordt en waarin steeds meer mensen ook zelf beleggen.'

Hoe flexibel en wendbaar is de dienstverlener van de toekomst wanneer veel interacties zich realtime voltrekken en de snelheid van informatie en communicatie alleen maar verder toeneemt?

'Ja, de uitdaging voor pensioenuitvoerders is inderdaad om in de toekomst te kunnen aanhaken bij de snelheid van dienstverlening en communicatie van de CoolBlue's en Bol.com's van deze wereld. Dat vraagt veel flexibiliteit van de systemen en processen. Misschien komt er wel een marktstandaard in systemen en uitwisseling van verschillende typen data. Maar er is meer vereist dan alleen investeren in systemen. De werkwijze of organisatie van uitvoerders zal zich daarop moeten aanpassen. Ik verwacht een meer holistische aanpak van pensioenbeheer, met intensievere samenwerkingen tussen Vermogensbeheer, Pensioenadministratie en Pensioencommunicatie. Het feit dat het persoonlijk pensioenvermogen voor iedere deelnemer inzichtelijk wordt, kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de afdeling Pensioencommunicatie meer en andere type vragen van deelnemers krijgt. Deze vragen kunnen zij misschien niet altijd zelf beantwoorden, zonder de informatie en kennis van de vermogensbeheerder. Voor mij is dit een teken dat de samenwerking tussen de, nu vaak nog, afzonderlijke werelden steeds belangrijker wordt. Dit vraagt mijn inziens ook iets van de vermogensbeheer-professional van de toekomst. Ook deze zal - naast het hebben van voldoende inhoudelijke kennis - meer in staat moeten zijn om het totaalplaatje te kunnen overzien.'

Gaan de beleggingsportefeuilles er uiteindelijk ook anders uitzien?

'Beide contracten maken het mogelijk om beleggingen beter aan te laten sluiten op de wensen en levensfase van de



CV

Ramon van Steekelenburg werkt sinds 2017 als Client Manager bij MN Vermogensbeheer. Vanuit deze rol bedient hij verschillende pensioenfondsen en is hij verantwoordelijk voor klant-overstijgende projecten. De implementatie van het Pensioenakkoord kent een integrale aanpak binnen de MN-organisatie. Van Steekelenburg zorgt daarbij sinds januari 2021 als programmamanager voor het vermogensbeheerdeel. Voorafgaand aan zijn rol als Client Manager heeft Van Steekelenburg binnen vermogensbeheer functies bekleed op het gebied van Projectmanagement. Ook is hij ruim drie jaar voorzitter geweest van de ondernemingsraad van MN. Hij heeft een Master in Organisatiewetenschappen aan de Vrije Universiteit te Amsterdam afgerond.

deelnemer. Zo kan afhankelijk van de risicohouding en leeftijd van een deelnemer voor meer of minder renterisico en aandelenrisico worden gekozen. De beleggingsportefeuilles zullen op totaalniveau een optelsom zijn van deze impliciete of expliciete lifecycles. Doordat risico's gerichter kunnen worden toebedeeld aan deelnemers of deelnemersgroepen, is de kans aanwezig dat beleggingsportefeuilles er op totaalniveau misschien anders uit gaan zien.'

Wat zou je over het Pensioenakkoord willen meegeven aan collega's in de sector?

'Als eerste zou ik hen adviseren om tijdig te beginnen zich te verdiepen in het Pensioenakkoord. Het is complexe materie waarbij veel vraagstukken met elkaar samenhangen. Juist door deze samenhang moet je het Pensioenakkoord mijns

inziens echt doorleven door er veel over te lezen, maar ook door elkaar op te zoeken en de tijd te nemen om te discussiëren over het akkoord en beide contracten. Als tweede zou ik willen meegeven dat alle stakeholders de kennis en krachten moeten bundelen. Van sociale partners tot besturen en van uitvoerders tot adviseurs en actuarissen. Het Pensioenakkoord is bij uitstek een onderwerp waar we als hele sector met elkaar de schouders onder moeten zetten. Juist omdat beleidsvragen over ambitie, contractkeuze, invaren, compensatie, risicoprofiel en beleggingsbeleid zo met elkaar verweven zijn, moeten we dit met elkaar doen. Niemand is erbij gebaat dat er straks oplossingen worden bedacht die niet uitvoerbaar, niet uitlegbaar of erg duur zijn. We moeten met elkaar de transitie naar en de implementatie van het Pensioenakkoord tot een succes maken.' «

Het Pensioenakkoord

Na jarenlang overleg tussen sociale partners en de overheid is het zover: er ligt een akkoord voor de vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland. Hieronder in het kort de grootste veranderingen door een vermogensbeheerbril:

- De focus verschuift van rechten en aanspraken naar de opbouw van vermogen en rendement. De dekkingsgraad en de UFR-rekenrente houden op te bestaan en ook restricties zoals het Vereist Eigen Vermogen vervallen.
- Voor deelnemers wordt transparant wat het voor hen gereserveerde pensioenvermogen is. Ontwikkelingen op de financiële markten zijn hierin zichtbaar.
- De balans tussen doelstelling en premie enerzijds en communicatie over het verwachte pensioenvermogen anderzijds gaat uit van een uniform voorgeschreven projectierendement-methode.
- De projectiemethode bepaalt welke pensioenuitkering in de toekomst naar verwachting kan worden verstrekt, rekening houdend met verschillende scenario's (goed, verwacht en slecht weer, de URM-methode).

Sociale partners kiezen tussen twee typen contracten: het Nieuwe Pensioencontract en een aangepaste variant van de al bestaande Wet verbeterde premieregeling. In beide gevallen is er sprake van een premieregeling.

Het NPC

- De risicohouding van leeftijdscohorten wordt vastgesteld en de beleggingen per leeftijdscohort tellen op tot de collectief beheerde beleggingsportefeuille.
- Mogelijkheid tot het opheffen van de leenrestrictie, waardoor pensioenfondsen ervoor kunnen kiezen aan jongere deelnemers een allocatie naar risicovolle beleggingen van boven de 100% toe te kennen.
- Het beleggingsresultaat wordt door middel van vooraf opgestelde verdeelregels (gekoppeld aan de risicohouding en de leeftijd van deelnemers) bijgeschreven bij het vermogen van deelnemers.
- Het beleggingsrendement bestaat uit beschermingsrendement (om renteschokken op te vangen) en overrendement (als vergoeding voor het dragen van beleggingsrisico). Om renterisico te mitigeren wordt er, vooral voor ouderen, beschermingsrendement toegekend.
- Een solidariteitsreserve moet ervoor zorgen dat risico's binnen en met toekomstige generaties over leeftijdsgroepen worden gedeeld. De reserve mag worden gevuld uit premies (maximaal 10%) en/of overrendement (maximaal 10%) en aangroeien tot maximaal 15% van het fondsvermogen.

Wet verbeterde premieregeling

- Mogelijkheid om beleggingsbeleid binnen een leeftijdscohort te differentiëren en deelnemers dus toegang te bieden tot een meer of minder offensieve lifecycle.
- Geen mogelijkheid tot opheffen leenrestrictie.
- Keuze voor een collectieve en individuele uitkeringsvariant.
- Mogelijkheid een solidariteitsreserve aan te houden voor het collectief delen van risico's.