

MILLIMAN RAPPORT

# Naar een toekomstbestendige pensioenregeling

AVV: De Democratische Vakbond

Mei 2020

Rajish Sagoenie, AAG



## Disclaimer

Bij de uitvoering van onze werkzaamheden hebben wij vertrouwd op informatie ontvangen van Alternatief voor Vakbond en KlikPensioen. Wij hebben geen onafhankelijke audit of verificatie uitgevoerd op deze aangeleverde informatie. Een dergelijke verificatie of audit maakt geen onderdeel uit van deze opdracht. Indien de aangeleverde informatie onjuist of onvolledig blijkt, dan is het mogelijk dat de resultaten van ons onderzoek eveneens onjuist of onvolledig zijn. Bij de uitvoering van onze opdracht zijn wij ervan uitgegaan dat Alternatief voor Vakbond heeft gestreefd naar de aanlevering van accurate en complete informatie en niet bewust onjuiste informatie heeft verstrekt.

Onze beoordeling in dit onderzoek is mede gebaseerd op ons begrip en onze interpretatie van de Pensioenwet (hierna: PW) en het Financieel Toetsingskader (hierna: FTK), Wet verbeterde Premieregeling plus (WVP-plus), zoals van toepassing op het moment van oplevering van dit rapport en hetgeen bekend is met betrekking tot het Pensioenakkoord. Wijzigingen in het Pensioenakkoord, de PW en het FTK of andere relevante wetten na het moment van oplevering van dit rapport zouden een impact kunnen hebben op de bevindingen en conclusies die zijn opgenomen in dit rapport.

## Inhoudsopgave

<b>1. INLEIDING EN ACHTERGROND.....</b>	<b>1</b>
<b>2. OPDRACHTFORMULERING .....</b>	<b>1</b>
<b>3. AANPAK PENSIOENSTUDIE .....</b>	<b>1</b>
<b>4. SAMENVATTING PENSIOENSTUDIE.....</b>	<b>2</b>
<b>5. CONCLUSIE .....</b>	<b>8</b>
<b>BIJLAGE A: POWERPOINT PRESENTATIE PENSIOENSTUDIE AVV .....</b>	<b>9</b>
<b>BIJLAGE B: MODELBESTAND.....</b>	<b>9</b>
<b>BIJLAGE C: GEHANTEERDE UITGANGSPUNTEN .....</b>	<b>9</b>
<b>BIJLAGE D: GEHANTEERDE BRONNEN .....</b>	<b>9</b>

## 1. Inleiding en achtergrond

Sociale partners bepalen in de sector Detailhandel de inhoud van de pensioenregeling als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Het Alternatief voor Vakbond (AVV) is (als een van de vakbonden) nauw betrokken bij het tot stand komen van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in de sector Detailhandel. Onderdeel van deze cao is de collectieve pensioenregeling die van toepassing is en uitgevoerd wordt door het bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel (BPF Detailhandel). Vraag is hierbij of de huidige pensioenregeling van deze sector voldoende toekomstbestendig is en voldoet aan de eisen van deze tijd (voldoen aan nieuwe wet- en regelgeving, meer transparantie en vertrouwen in de eigen pensioenen). Het is dan ook logisch om na te gaan op welke wijze het nieuwe pensioenakkoord - dat in juni 2019 tot stand is gekomen - invloed zal hebben op een (mogelijke) nieuwe pensioenregeling. De focus ligt daarbij nadrukkelijk op een pensioenregeling met de zogenoemde eigen pensioenpotjes (WVP-plus), waarbij deelnemers sparen via persoonlijke pensioenvermogens met behoud van collectieve elementen in de opbouwfase en tegen het einde van deze fase via een geleidelijke inkoop vermogen wordt omgezet in pensioenaanspraken.

AVV wenst daarbij ook inzicht te krijgen in de effecten van de overgang van de huidige regeling naar een mogelijke nieuwe pensioenregeling.

Aan Milliman Pensioenen (hierna: Milliman) is gevraagd deze studie naar de mogelijkheden voor een nieuwe pensioenregeling uit te voeren. Daarbij is uit praktische overwegingen afgesproken te rapporteren door middel van een samenvatting (die u hierbij aantreft) en een uitgebreide Powerpoint presentatie (bijlage bij deze samenvatting).

## 2. Opdrachtformulering

De opdrachtovereenkomst tussen Milliman Pensioenen en Alternatief voor Vakbond (AVV) betreft het uitvoeren van een pensioenstudie ten behoeve van de sector Detailhandel: Naar een toekomstbestendige pensioenregeling. Deze opdracht is vijftalig van karakter en op te splitsen in de volgende vragen die beantwoord dienen te worden:

1. Wat zijn de mogelijkheden voor een nieuwe Hybride DC-regeling voor de hele sector Detailhandel?
2. Welke mogelijkheden zijn ervoor:
  - uitfaseren van de afschaffing van de doorsneepremiesystematiek?
  - compensatie van de afschaffing hiervan? Overgangsproblematiek?
3. Welke pensioensoorten (OP, NP, AOP) passen bij de sector op basis van de voorkeuren van de sociale partners?
4. Op welke wijze kan de nieuwe Hybride regeling bijdragen aan een verhoogde duurzame inzetbaarheid?
5. Uitvoerbaarheid: zijn de huidige uitvoerders bereid en in staat om een dergelijke regeling uit te voeren? Zijn er uitvoerders in staat om een dergelijke regeling uit te voeren?

## 3. Aanpak pensioenstudie

Wij hebben in overleg met AVV gekozen voor een gefaseerde aanpak. Daarbij is eerst een kwalitatieve analyse gemaakt van de mogelijkheden van een zogenoemde nieuwe Hybride DC-regeling die aan de gestelde eisen dient te voldoen. Daar waar mogelijk zijn wij uitgegaan van de keuzes van de sociale partners die in dit kader reeds zijn gemaakt. Om te komen tot meer inzicht in vergelijkende cijfers tussen de huidige DB-regeling en mogelijke nieuwe DC-regeling is een modelbestand gecreëerd en zijn uitgangspunten geformuleerd. Met behulp van dit modelbestand en deze uitgangspunten is een kwantitatieve analyse gemaakt. Daarbij is op verzoek van AVV ook gebruik gemaakt van berekeningen van Klikpensioen om de effecten van het toepassen van een dynamische Life cycle ook in de vergelijking mee te nemen (zie ook paragraaf 4.7.4).

Tot slot hebben wij de resultaten nader geanalyseerd en conclusies getrokken. Het geheel wordt in paragraaf 4 samengevat weergegeven. Gedurende deze pensioenstudie is veelvuldig contact geweest met betrokkene(n) van AVV en is driemaal een presentatie verzorgd. Hoewel op diverse momenten door ons contact is gezocht met BPF Detailhandel, is deze optie grotendeels onbenut gebleven. Wel is tegen het einde van het traject contact geweest met de actuaire van het pensioenfonds en is een bestand met uitkomsten in de verschillende

scenario's van de haalbaarheidstoets aangeleverd. Verder is gedurende het traject in overleg met AVV de nadruk komen te liggen op de eerdergenoemde vragen onder 1 en 2 en minder op 3, 4 en 5 (zie hoofdstuk 2).

## 4. Samenvatting pensioenstudie

In deze samenvatting wordt per subparagraaf nader ingegaan op de geformuleerde deelvragen van deze pensioenstudie. Vervolgens wordt nader ingegaan op de resultaten aan de hand van de kwantitatieve analyse.

### 4.1 MOGELIJKHEDEN HYBRIDE REGELING

#### Definitie 'Hybride regeling'

In het pensioenakkoord wordt gesproken over twee 'hoofdvarianten'. In dit voorstel wordt onder een 'Hybride regeling' verstaan een regeling die een uitwerking is van de hoofdvariant Wet verbeterde Premieregeling plus (WVP-plus) met een expliciete gefaseerde omzetting van het vermogen naar uitkeringen in de opbouwfase.

De term Hybride was al enige tijd gangbaar in de pensioensector voor een dergelijke regeling, omdat het een Hybride kruising betrof tussen de traditionele DC-regeling, waarin deze omzetting pas **op** de pensioenleeftijd plaatsvond (vóór de invoering van de Wet verbeterde Premieregeling in 2016), en de klassieke DB-regeling, waarin de omzetting al plaatsvond direct bij het afstorten van premie gedurende de opbouwfase.

In de Hybride regeling worden drie fasen onderscheiden:

- **Opbouwfase:** Opbouw van kapitaal (collectief beleggen door middel van Life cycles en delen overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's);
- **Transitiefase:** Moment (X) waarop en mate waarin het opgebouwd pensioenvermogen respectievelijk kapitaal wordt omgezet in een pensioenuitkering. Vanwege timing van met name het renterisico is het aan te raden niet op één moment X het kapitaal om te zetten in een pensioenuitkeringen, maar geleidelijk in de laatste jaren vóór pensionering dit risico delen. Het is hiervoor gebruikelijk om in een periode van 10 tot 15 jaar voor pensioendatum te beginnen met inkoop van pensioen;
- **Uitkeringsfase:** Uit te keren aanspraken vanaf pensioendatum met collectieve deling van risico's (beleggings- en langlevensrisico).

Een belangrijk aandachtspunt is het moment waarop en de mate waarin het opgebouwde pensioenvermogen respectievelijk kapitaal wordt omgezet in een pensioenuitkering. Sociale partners zullen hierover nog een uitspraak doen. Vooralsnog zijn wij uitgegaan van een maximale periode van 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd. Samen met het bestuur van BPF Detailhandel dienen de sociale partners een nadere invulling te geven aan de risicodeling in elke fase en wijze van inkoop van pensioenaanspraken.

Wij constateren dat de hierboven omschreven Hybride regeling aan de eerder gestelde eisen van de sociale partners voldoet en past binnen het pensioenakkoord.

### 4.2 AFSCHAFFEN DOORSNEEPREMIE, COMPENSATIE EN OVERGANG

#### 4.2.1 Afschaffen doorsneepremie

Momenteel is de verplichtstelling van kracht (zie paragraaf 4.6) en wordt in de sector Detailhandel door het BPF Detailhandel voor de collectieve pensioenregeling de doorsneesystematiek gebruikt met een vaste pensioenopbouw die onafhankelijk is van leeftijd en geslacht. Dit leidt in het algemeen tot een ongewenste vorm van solidariteit. Denk bijvoorbeeld aan de relatief hoge premie die jongere deelnemers betalen aan het begin van hun carrière. Om hieraan tegemoet te komen is in het pensioenakkoord opgenomen dat de doorsneesystematiek met een vaste opbouw onafhankelijk van de leeftijd, wordt vervangen door een doorsneepremie resulterend in een degressieve opbouw naar leeftijd. Dit houdt in dat de daadwerkelijke kosten van de pensioenopbouw in de tijd veel meer in verhouding staan tot de betaalde premie.

In de eerder beschreven Hybride regeling zal een zogenoemde 'flat-rate' premie (vast premiepercentage) van toepassing zijn, die leeftijds- en geslachtsonafhankelijk is. De hoogte van de flat-rate premie zal nog nader (definitief) bepaald worden door de sociale partners. Door het afschaffen van de doorsneesystematiek is de Wet verbeterde Premieregeling plus ook toe te passen door BPF-en (dus ook BPF Detailhandel).

Afschaffing van de doorsneesystematiek brengt overgangseffecten met zich mee. Te denken valt aan een deelnemer die van jongs af aan bij het BPF aangesloten is geweest en nu middelbare leeftijd heeft bereikt. Hiervoor is altijd de doorsneepremie betaald en deze deelnemer heeft een relatief lage aanspraak opgebouwd, althans lager dan een oudere deelnemer. Nu de tijd aangebroken is dat deze deelnemer ouder is geworden en met de doorsneepremie een relatief hoge opbouw zou krijgen, wordt het premiesysteem veranderd en verkrijgt hij/zij een (lagere) opbouw die past bij diens leeftijd. Voor deze – oudere – deelnemers is een overgangsregeling of een compensatie op zijn plaats.

Mogelijk vallen de kosten voor een dergelijke overgangsregeling in de sector Detailhandel mee, omdat de populatie relatief jong is en het overgrote deel na 6 of 7 jaar de sector weer verlaat.

#### 4.2.2 Compensatie

Voor zover thans bekend zal de overheid een compensatie niet verplichten in verband met in het verleden te veel betaalde premies. Een eventuele compensatie verschilt ook per pensioenfonds. Zo hebben jonge fondsen met veel jonge deelnemers (bijvoorbeeld het pensioenfonds van de Kappers) een andere compensatielast dan een grijs fonds met veel oudere deelnemers (zoals het ABP). Op fondsniveau zal daarom gekeken moeten worden hoeveel compensatie nodig is. Wij hebben geen bestandsgegevens ontvangen aangaande BPF Detailhandel, waardoor in deze studie een kwantificering van de overgangsmaatregelen per deelnemer niet mogelijk was. De overheid zal waarschijnlijk een transitiekader voorschrijven met berekeningen voor de fondsen hoe zij de kostencompensatie in kaart moeten brengen. Die berekening ter onderbouwing zal waarschijnlijk verplicht zijn. De sociale partners zullen samen met het fondsbestuur moeten besluiten hoe de compensatie dan gefinancierd wordt. Dat kan uit een deel van de 'flat-rate' premie, dan betalen de werkenden en niet de gepensioneerden. Een andere mogelijkheid is om het buffervermogen van het BPF Detailhandel te gebruiken, dan betalen de gepensioneerden ook mee. Uiteraard is een combinatie van beide genoemde mogelijkheden ook mogelijk.

Het is aan de sociale partners en het bestuur van het BPF Detailhandel om hierover te beslissen.

#### 4.2.3 Overgang (invaren bestaande aanspraken)

Momenteel is nog niet bekend welke rekenregels gehanteerd zullen worden voor een eventuele overgang van het huidige stelsel (met de zogenoemde harde rechten) naar het zogenoemde 'WVP plus'-systeem. Het is daarbij wel van belang te vermelden dat verwacht wordt dat de overheid zal kiezen voor rekenregels, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de pensioenaanspraken waar deelnemers thans al recht op hebben of zouden hebben gehad op basis van de huidige regeling. Verder dienen deze rekenregels ook uitvoerbaar en uitlegbaar te zijn aan deelnemers. De stuurgroep die momenteel werkt aan de 'open einden' van het pensioenakkoord zal met voorstellen komen (waarschijnlijk voorjaar 2020 bron: brief Minister Koolmees aan de Tweede Kamer d.d. 7 oktober 2019), waarna sociale partners en het bestuur van BPF Detailhandel een fondsspecifieke invulling kunnen geven.

### 4.3 PENSIOENSOORTEN IN DE SECTOR DETAILHANDEL

Momenteel zijn de volgende pensioensoorten van toepassing in de pensioenregeling:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen
- Anw-Hiaatpensioen
- Wezenpensioen

*NB: Geen arbeidsongeschiktheidspensioen, wel voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.*

In de nieuwe pensioenregeling zal per eerdergenoemde fase bepaald moeten worden welke pensioensoorten van toepassing zijn. Daarnaast zal hoogte van de respectievelijke pensioensoorten bepaald dienen te worden.

Per fase stellen wij voor de volgende pensioenen te onderscheiden:

- **Opbouwfase:** op risicobasis partner-, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen evenals premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;
- **Transitiefase:** idem, waarbij vanaf moment (X) waarop en mate waarin het opgebouwd pensioenvermogen respectievelijk kapitaal wordt omgezet in een pensioenuitkering (ouderdomspensioen in combinatie met kapitaal gedekt partnerpensioen);
- **Uitkeringsfase:** ouderdoms-, partner- en wezenpensioen. Uit te keren aanspraken vanaf pensioendatum cq. na overlijden.

De hoogte van de aanspraken wordt door de sociale partners bepaald.

Sociale partners houden ook nog de mogelijkheid open om een arbeidsongeschiktheidspensioen (WGA-hiaat) op sectorniveau te verzekeren.

Met betrekking tot de risicodekking is voor sociale partners te overwegen om een bedrag bij overlijden (bijvoorbeeld een eenmalige uitkering van 5 jaarsalarissen) te verzekeren, in plaats van een levenslang partnerpensioen met Anw-hiaat.

#### 4.4 BIJDRAGE AAN VERHOOGDE DUURZAME INZETBAARHEID

Binnen het huidige pensioenakkoord worden verschillende mogelijkheden geboden om te werken aan duurzame inzetbaarheid.

Ook meer flexibele elementen worden genoemd in het pensioenakkoord, zoals eenmalige lumpsum en aflossen hypotheek. Communicatie daarbij zal belangrijk zijn. Om deelnemers te beschermen is bijvoorbeeld een maximum gesteld op 10% van het opgebouwde pensioenvermogen. Zo wordt voorkomen dat enerzijds de financiële gevolgen te groot zijn en anderzijds toch de mogelijkheid wordt geboden om een deel van het pensioenspaargeld in één keer op te nemen. Zo kunnen mogelijk bepaalde wensen eerder vervuld worden voor de deelnemers van BPF Detailhandel. Er kan bijvoorbeeld een enquête worden gehouden onder de deelnemers op welke wijze en in welke mate deze flexibele elementen ingezet kunnen worden.

Er is momenteel vrij weinig bekend en onderzoek gedaan naar de verhoogde duurzame inzetbaarheid in relatie tot pensioenen. Een belangrijk element dat wij in dit kader niet ongenoemd willen laten is de verhoging van het inzicht in pensioenen (door middel van tooling) in relatie tot parttime pensioen (bruto- en nettoinkomen) op moment dat de wens ontstaat en inzicht in pensioenen (indien tijdig, bijvoorbeeld 20-25 jaar voor de pensioendatum) nodig is om extra maatregelen te kunnen nemen.

#### 4.5 UITVOERBAARHEID HYBRIDE DC-REGELING

In de Hybride regeling kan meer worden gecommuniceerd in verwachte pensioenen, en minder in opgebouwde pensioenaanspraken, zoals in de huidige pensioenregeling ook het geval is. In termen van verwachte pensioenen is het verschil in toedeling naar leeftijd minder sterk zichtbaar. Het is ook mogelijk om de risico's en rendementen dusdanig toe te bedelen dat de aanpassingen in termen van verwachte pensioenen voor iedereen gelijk zijn.

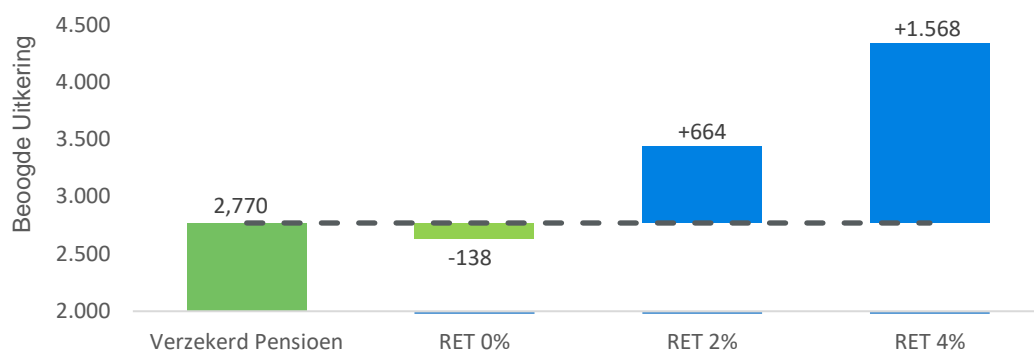
Hoewel verwacht kan worden dat een overgang van DB naar DC (al dan niet in een Hybride vorm) communicatieve uitdagingen met zich mee zal brengen, is het thans al mogelijk (ook bij de Hybride regeling) om met Life cycles te werken met behoud van collectieve elementen. Een Life cycle is een beleggingsbeleid met een patroon in lijn met de risicohouding per leeftijdscohort, waarbij jongere deelnemers (heel) risicovol beleggen en naarmate men ouder wordt het risico wordt afgebouwd. Gegeven de voorbeelden uit de huidige praktijk/markt verwachten wij qua uitvoering van de Hybride regeling op voorhand geen uitvoeringstechnische problemen, ook wat betreft de administratieve en communicatieve aspecten.

Uiteraard zal dit onderwerp en de nadere invulling (verschillende opties) van het beleggingsbeleid met het bestuur van BPF Detailhandel nader besproken dienen te worden.

#### 4.6 RET EN OVERIGE ZAKEN

Over de wijze waarop in de uitkeringsfase wordt vormgegeven aan pensioenregeling zijn nog verschillende mogelijkheden denkbaar. In de uitvoeringspraktijk zien wij sinds de invoering van de Wet verbeterde Premieregeling belangrijke innovaties, ook bij APF-en en PPI's. Milliman heeft een pensioenoplossing ontwikkeld voor de uitkeringsfase, waarin geprofiteerd wordt van beleggingsopbrengsten en op een efficiënte manier langlevensrisico's niet worden verzekerd maar in een collectiviteit worden 'gedeeld' (Retirement Enhancement Trust, RET). Wij verwachten op voorhand geen onoverkomelijke drempels in Nederland bij toepassing van deze oplossing. Onderstaand wordt een vergelijking weergegeven van RET met een verzekerd pensioen (annuïteit). Er is een maatsmens doorgerekend van 67 jaar die met pensioen gaat en een kapitaal opgebouwd heeft van 70.000 euro.

##### RET VS VERZEKERD PENSIOEN



RET is een nieuw ontwikkelde pensioenoplossing om rendement te creëren en langlevensrisico's te delen in de uitkeringsfase, zodanig dat per saldo een levenslange uitkering kan worden veiliggesteld, zonder dat er kosten worden gerekend voor garanties.

De risicodeling bij fase 3: uitkeringsfase is als volgt:

- Aanvangskapitaal is het vermogen dat uit de opbouwfase beschikbaar komt
- Rendement afhankelijk van risicobereidheid gepensioneerd met betrekking tot beleggingen
- Het langlevens- en kortlevensrisico wordt verplicht gedeeld onder de aanwezigen in de collectiviteit
- Risico's worden gedeeld en er zijn geen garanties met betrekking tot de uitkeringen
- Verwachte uitkeringen kunnen hoger zijn dan gegarandeerde, verzekerde pensioenen, omdat er geen garantiekosten zijn
- Uitkeringen kunnen stijgen en dalen afhankelijk van behaalde resultaten, maar is er altijd voldoende vermogen aanwezig om levenslang uitkeringen te kunnen doen

De kern van RET is dat er geen garanties zijn, maar risico's wel slim gedeeld worden.

Behalve de praktisch uitvoerbaarheid, wat in het voorgaande hoofdstuk is behandeld, zal de juridische houdbaarheid van het verplichtstellen van de voorgestelde Hybride regeling voor de sector in ogenschouw genomen moeten worden. Een eerste aanzet daartoe is in algemene zin gedaan in het rapport 'Verplichtstelling van Pensioen via AVV' van Westerbrink d.d. september 2017. De voorstellen die in dit onderzoek zijn gedaan zijn vooral gericht op de opbouwfase.

#### 4.7 KWANTITATIEVE ANALYSE (GOED CONTROLEREN MET LAATSTE PRESENTATIE)

##### 4.7.1 Maatmensen

Hier gaan wij verder in op de maatmensen die bepaald zijn ten behoeve van de berekeningen en de vergelijking van deze regelingen. Allereerst hebben wij in overleg met AVV een aantal maatmensen gedefinieerd die representatief zijn voor de deelnemers binnen het pensioenfonds. Voor deze maatmensen zijn naast de huidige middelloonregeling 2 alternatieven doorgerekend.



Voor elk maatmens is de variant doorgerekend dat betrokkene nog 8 jaar in dienst blijft en daarna uit dienst gaat. Separaat is ook de variant doorgerekend dat betrokkene tot pensioenleeftijd in dienst blijft. De maatmensen zijn fictieve deelnemers en zijn op geen enkele manier te linken aan deelnemers die daadwerkelijk deelnemer zijn van BPF Detailhandel. Gekozen is voor een variant met een toekomstige diensttijd van 8 jaar omdat een gemiddelde deelnemer van BPF Detailhandel circa 8 jaar deelnemer blijft en daarna de sector verlaat.

Tenslotte is voor elke maatmens ouder dan 20 nog een variant mét en zonder inbreng van een opgebouwd pensioen doorgerekend. In totaal zijn wij gekomen tot een 20-tal actieve maatmensen, en één pensionerende maatmens. Zoals aangegeven in hoofdstuk 4.6 is er voor RET een maatmens doorgerekend van 67 jaar die met pensioen gaat en een kapitaal opgebouwd heeft van 70.000 euro.

Een uitgebreid overzicht van de maatmensen is gegeven in bijlage 1 (de presentatie).

#### 4.7.2 HUIDIGE MIDDELLOONREGELING DOORREKENEN

In eerste instantie berekenen wij voor elk maatmens wat de verwachte uitkering is bij de huidige DB-regeling. Dit wordt gedaan zodat het mogelijk is om kwantitatieve vergelijkingen te maken met de twee alternatieven (DC Hybride en een dynamische Life cycle). De DB-regeling is berekend aan de hand van de uitgangspunten en reglement van BPF Detailhandel. De methode die voor de doorrekening is gebruikt is de uniforme rekenmethodiek (URM), zoals voorgeschreven door DNB. Hierbij gebruiken we de resultaten van de haalbaarheidstoets van Pensioenfonds Detailhandel. In de haalbaarheidstoets zijn 2000 toekomstscenario's (de standaardset, door DNB gepubliceerd per 2019 Q1) doorgerekend op basis van het beleggings-, premie-, indexatie- en kortingsbeleid van het BPF. Het door BPF Detailhandel aangeleverde bestand met resultaten bevatte onder andere, voor 2000 scenario's en 60 prognosejaren:

1. Indexatiepercentages
2. Kortingpercentages
3. Opbouwkorting

Aan de hand hiervan gaat de berekening in hoofdlijnen als volgt:

1. Inlezen bestanden
2. Kortingen en indexatiepercentages bepalen
3. Elk actief jaar  $PG \cdot (1 - \text{opbouwkorting})$  berekenen
4. Per scenario pensioenresultaat bepalen, gecorrigeerd voor cumulatieve inflatie
5. De percentielen berekenen op basis van 2000 pensioenresultaten

Aan de hand van het bovenstaande krijgen we voor elk maatmens 3 resultaten, namelijk met volgende scenario's:

- **Slechtweer:** het pensioen waarmee rekening gehouden moet worden als het tegengit, dit is het 5% percentiel
- **Verwachtweer:** het te verwachten pensioen, dit is het 50% percentiel
- **Goedweer:** het pensioen dat mogelijk is als het meezit, dit is het 95% percentiel.

#### 4.7.3 Hybride regeling doorrekenen

In de Hybride regeling gaan we uit van een combinatie van de klassieke DC-regeling en de DB-regeling. Er wordt vanaf 10 jaar voor pensioenrichtleeftijd (67 jaar) geleidelijk pensioen ingekocht. De uitgebreide veronderstellingen zijn terug te vinden in bijlage 1 (de presentatie). Het reeds opgebouwde pensioen van de maatmensen wordt aan de hand van factoren omgerekend naar een opgebouwd kapitaal en vermenigvuldigd met de dekkingsgraad. Om consistent te zijn met doorrekening van de huidige regeling hebben wij ook voor de Hybride variant de economische scenarioset van DNB gebruikt, variant 2019 Q1. De scenarioset wordt gebruikt om het rendement per beleggingsfonds en per scenario te berekenen. De berekening voor een prognosejaar gaat als volgt:

1. Kapitaal begin jaar
2. Rendement per fonds

3. Premie wordt berekend aan de hand van een percentage van 22,5% van de pensioengrondslag (huidig premiebudget BPF Detailhandel) met een afslag van 2,5% voor diverse risicodekkingen en uitvoeringskosten. Het percentage van 20% van de pensioengrondslag wordt besteed aan beleggingen.
4. De beleggingskosten en excassokosten gaan hier nog vanaf.
5. Inkoop van pensioen wordt berekend indien prognosejaar maximaal 10 jaar voor pensioenrichtleeftijd ligt.
6. Berekening kapitaal én pensioen eind van het jaar

De inkoop van het pensioen gebeurt aan de hand van factoren, die berekend worden met de rente behorend bij het scenario, prognosejaar en maatmens (leeftijdsafhankelijk). Op pensioenleeftijd worden de pensioenuitkeringen nog gecorrigeerd voor de cumulatieve inflatie.

Ook hier wordt het resultaat in 2000 scenario's bepaald en op vergelijkbare wijze als hiervoor geschetst worden ook het slechtweer-, verwachtweer- en goedweerscenario bepaald.

Er is uitgegaan van een defensieve Life cycle aangezien een dergelijke Life cycle de huidige beleggingsmix van BPF Detailhandel het beste benadert en mede vanuit prudentie overwegingen. Gelet op de populatie (veelal kleine pensioenen) lijkt een dergelijke defensieve Life cycle passend bij de risicohouding.

#### 4.7.4 KlikPensioen<sup>1</sup>

De variant van KlikPensioen kan gezien worden als een dynamische variant van de Hybride regeling.

KlikPensioen is gebaseerd op een dynamische Life cycle, waarbij gestuurd wordt op een specifieke doeluitkering. Voor elke premiestorting wordt voor de betreffende deelnemer een (deel van de totale) doeluitkering bepaald op basis van:

- Premieniveau
- Risicobereidheid van de deelnemer
- Verwachtingen ten aanzien van beleggingsrendementen en langlevensrisico

De ontvangen premie wordt initieel belegd in een standaard Life cycle (dezelfde defensieve Life cycle als in de vorige paragraaf). Op het moment dat deze belegging voldoende is aangegroeid om een deel van de doeluitkering aan te kopen, wordt het renterisico van dit deel van de doelpensioenuitkering afgedekt. Op deze manier ontstaat een anticyclisch beleggingsbeleid waarbij de beoogde pensioenuitkering stapsgewijs wordt vastgeklit/zeker gesteld.

### 4.8 RESULTATEN

In onderstaande subparagrafen worden de resultaten weergegeven, waarbij de Hybride regeling respectievelijk de dynamische Life cycle worden vergeleken met de huidige DB-regeling van BPF Detailhandel voor de gekozen set van 20 maatmensen. Vervolgens worden de conclusies nader geformuleerd.

#### 4.8.1 Vergelijking Hybride regeling met de DB-regeling

In onze analyse komt naar voren dat in het verwachtweer scenario de pensioenuitkeringen voor jonge deelnemers aanzienlijk hoger zijn in de Hybride regeling dan in de huidige regeling. Voor deelnemers die ouder zijn dan 38 jaar zal de Hybride variant slechter uitpakken dan de huidige regeling. Voor deze groep kan als oplossing een overgangsregeling ingevoerd worden, indien er wordt gekozen voor de Hybride variant.

In het slechtweerscenario zijn de verwachte pensioenuitkeringen in de Hybride variant over het algemeen lager dan in de huidige regeling. Dit is ook in de lijn der verwachting, aangezien er in de Hybride regeling meer risico wordt genomen vergeleken met de huidige DB-regeling.

Aan de andere kant zijn hierdoor in het goedweerscenario's bij vrijwel alle leeftijdscategorieën de uitkomsten in de Hybride variant hoger dan in de huidige DB-regeling.

Voor de complete vergelijking van de Hybride en de huidige regeling verwijzen wij naar bijlage A (de presentatie paragraaf 5.2 en 5.3).

<sup>1</sup> De resultaten van KlikPensioen zijn niet door Milliman geverifieerd of nagerekend. Wij gaan ervanuit dat de resultaten zijn berekend conform de uitgangspunten die zijn bevestigd door AVV en op een correcte manier zijn berekend. Milliman draagt op geen enkele manier enige vorm van aansprakelijkheid voor de berekeningen en resultaten van KlikPensioen.

#### 4.8.2 Vergelijking dynamische Life cycle met de DB-regeling

In het alternatief dat door KlikPensioen is uitgerekend herkennen wij het beeld dat ook te zien is bij de Hybride variant. In het slechtweer scenario presteert de huidige regeling aanzienlijk beter. Ook dit is conform wat wij zouden verwachten doordat in de slechtweersscenario's er niet veel rendement wordt behaald, waardoor er geen of weinig kapitaal wordt overgebracht naar de matchingportefeuille. Hier ligt dan ook niet de kracht van de dynamische Life cycle.

Kijkend naar de verwachtweert uitkeringen, zien wij bij jongere deelnemers hogere verwachte uitkeringen dan in de huidige regeling. Dat geldt niet voor de oudere deelnemers. Dit komt overeen met de Hybride regeling, met dien verstande dat het omslagpunt hier ruim boven de 38 jaar ligt. Voor de complete analyse en cijfers verwijzen wij naar bijlage A (de presentatie paragraaf 5.4).

#### 4.8.3 Vergelijking Hybride en dynamische Life cycle

In de vergelijking van het slechtweer- en verwachtweersscenario zien we dat over het algemeen de dynamische Life cycle beter presteert dan de Hybride regeling. Dit heeft ermee te maken dat in de jaren met een hoog rendement al een stuk pensioen wordt 'gegarandeerd'. Hierdoor is het verwachte pensioen ook hoger.

In het goedweersscenario presteert de Hybride regeling (veel) beter dan de dynamische Life cycle. Het beeld dat hierdoor ontstaat bevestigt de verwachting dat de dynamische Life cycle in goede scenario's het risico en daarmee het opwaarts potentieel afbouwt. Voor de complete analyse en cijfers verwijzen wij naar bijlage A (de presentatie paragraaf 5.5).

## 5. Conclusies

Vanuit de analyse naar de mogelijkheden voor BPF Detailhandel is een Hybride regeling met een flat-rate van ongeveer 22,5% (met een afslag van 2,5%) van de pensioengrondslag zeker mogelijk. De voordelen van de Hybride variant zijn dat het verwacht pensioenresultaat voor jonge deelnemers gemiddeld gezien aanzienlijk hoger is dan bij de huidige regeling. Dit komt doordat de voordelen van een traditionele DC-regeling worden gecombineerd met het geleidelijk aan voor de pensioenleeftijd omzetten van pensioenvermogen naar een pensioenuitkering, waardoor het verwachte pensioenresultaat dichterbij de pensioenleeftijd minder risico's met zich meebrengt. Doordat er, in vergelijking met de huidige middelloonregeling, wel meer risico wordt genomen, is het verwachte pensioenresultaat in het slechtweersscenario gemiddeld gezien voor de maatmensen aanzienlijk lager bij de Hybride regeling.

Voor oudere deelnemers, ruwweg boven de 38 jaar, geldt dat er compenserende maatregelen nodig lijken, aangezien het verwachte pensioenresultaat voor hen minder hoog is dan in de huidige regeling.

Een andere mogelijkheid voor het pensioenfonds is om over te gaan op de variant van de dynamische Life cycle. Dit kan gezien worden als een dynamische variant van de Hybride regeling met een verbeterd risicoprofiel. Ook hierbij lijkt een compensatie voor oudere deelnemers nodig, maar ligt de leeftijdsgrens hoger dan bij de voorgestelde Hybride regeling.

Concluderend kunnen wij vaststellen dat op basis van deze pensioenstudie de Hybride variant naar verwachting gemiddeld gezien tot betere pensioenresultaten zal leiden dan de huidige regeling, waarbij het risico ook minder groot is dan bij een klassieke DC-regeling doordat er al vóór de pensioendatum geleidelijk kapitaal wordt omgezet naar pensioen (annuïteit).

De kosten van compenserende maatregelen voor oudere deelnemers blijven mogelijk beperkt gelet op de aard van de populatie: veel deelnemers blijven maar een beperkt aantal jaren in de sector, waardoor er relatief veel jonge deelnemers zijn. Een kwantificering van deze kosten zal in een later stadium onderzocht moeten worden.

De dynamische Life cycle is een variant die ook overwogen kan worden, echter dient hiervoor wel vastgesteld te worden hoe zal worden aangestuurd op een verwacht pensioen en wat de kosten zijn voor het 'vastklikken' van pensioen in een prognosejaar met een hoog rendement op het kapitaal.

Tot slot geven wij een overzicht van de stappen en 'besluiten' die sociale partners in overleg met BPF Detail kunnen nemen:

Bijlage A: Resultaten

Bijlage B: Modelbestand

Bijlage C: Gehanteerde uitgangspunten

Bijlage D: Gehanteerde bronnen



Milliman is among the world's largest providers of actuarial and related products and services. The firm has consulting practices in life insurance and financial services, property & casualty insurance, healthcare, and employee benefits. Founded in 1947, Milliman is an independent firm with offices in major cities around the globe.

[milliman.com](https://www.milliman.com)

#### CONTACT

**Rajish. Sagoenie**  
[rajish.sagoenie@milliman.com](mailto:rajish.sagoenie@milliman.com)

## Bijlage A: Resultaten

### A.1: Procentuele verschillen Hybride ten opzichte van DB-regeling

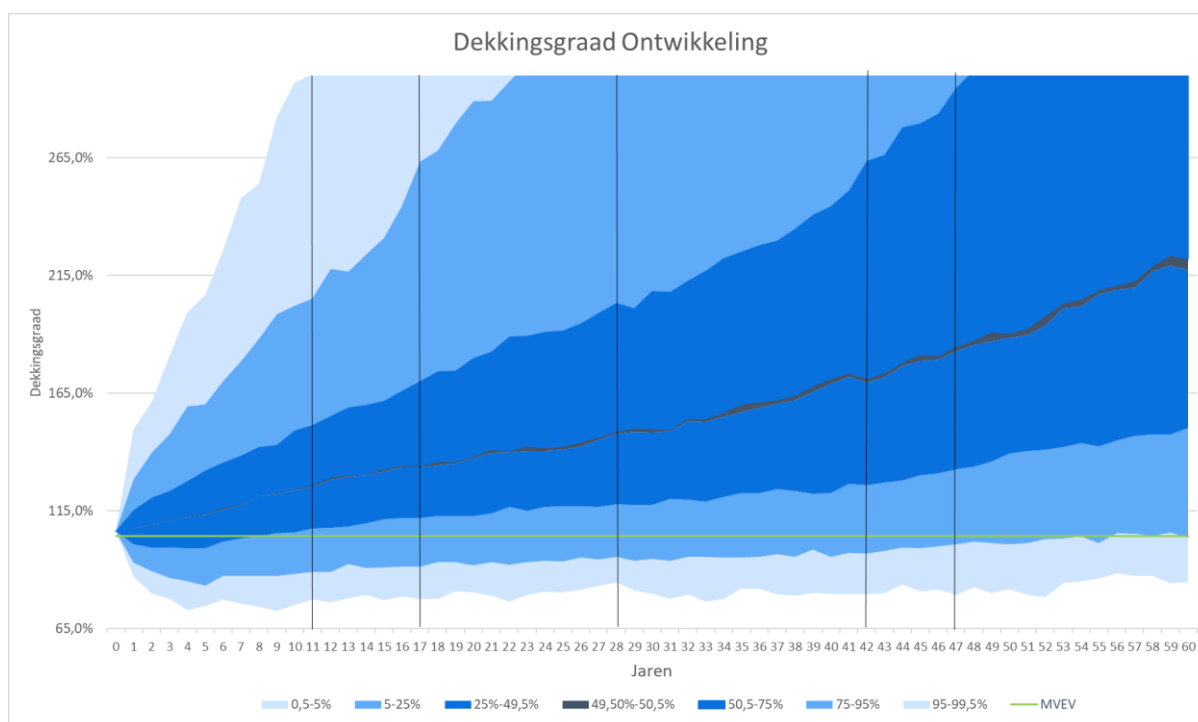
Deelnemer NR	Leeftijd	Jaren nog actief	Aanvangskapitaal	Slecht Weer	Verwacht	Goed Weer	Dekkingsgraad op de pensioendatum, slecht weer
5	20	8	-	-47%	75%	483%	100%
6	20	8	-	-46%	77%	489%	100%
11	20	47	-	-44%	12%	190%	100%
12	20	47	-	-44%	13%	193%	100%
1	25	8	7.733	-56%	41%	342%	97%
7	25	42	7.733	-47%	8%	177%	97%
13	25	8	-	-51%	49%	361%	97%
17	25	42	-	-46%	6%	155%	97%
2	38	8	12.831	-50%	11%	141%	96%
8	38	29	12.831	-47%	-7%	80%	96%
14	38	8	-	-49%	6%	126%	96%
18	38	29	-	-46%	-11%	62%	96%
4	50	8	21.086	-39%	-8%	33%	92%
10	50	17	21.086	-41%	-16%	23%	92%
16	50	8	-	-42%	-21%	13%	92%
20	50	17	-	-42%	-25%	5%	92%
3	56	8	29.009	-19%	-6%	5%	90%
9	56	11	29.009	-22%	-10%	3%	90%
15	56	8	-	-36%	-30%	-16%	90%
19	56	11	-	-37%	-31%	-15%	90%

#### Analyse Resultaten

- In het verwachtweersscenario is de Hybride regeling beter voor de jonge maatmensen. Voor de maatmensen ouder dan 38 jaar is de DB-regeling beter, dit ligt in de lijn der verwachtingen.
- Door de resultaten te vergelijken van deelnemers die na een aantal jaren de sector verlaten versus de degenen die blijven tot de pensioendatum is zichtbaar dat op oudere leeftijd de DB-regeling meer oplevert dan de Hybride regeling.
- Over het algemeen presteert de DB-regeling beter dan de Hybride regeling in slechtweersscenario
- In het goedweersscenario is de Hybride regeling voor de meeste maatmensen (fors) beter dan de huidige DB-regeling, behalve voor de maatmensen die 56 jaar of ouder zijn en geen kapitaal hebben opgebouwd.
- NB: in de huidige regeling geldt een lagere premie dan 22,5% van de PG in de goedweer- (hoge rente) scenario's (tussen de 17,5% en 22,5% van de PG) (bron: actuaris bedrijfstakpensioenfondsen Detailhandel).
- Dat de DB-regeling in de goedweersscenario's minder goede resultaten oplevert hangt ook samen met het gegeven dat in veel goede scenario's sprake is van hogere rentestanden. In die scenario's is de premie

in de DB-regeling over het algemeen lager. Voor de Hybride regeling wordt uitgegaan van een premie die dan nog steeds op hetzelfde niveau ligt (22,5%).

- Tevens speelt een rol dat in de doorrekening van de DB-regeling géén inhaalindexaties worden toegekend. In goede scenario's wordt daarom steeds maar maximaal een toeslag ter grootte van de jaarlijkse prijsinflatie toegekend.
- Alleen de uitkomst op de pensioendatum is weergegeven en vergeleken. Het kan zijn dat een korting van de pensioenen nog niet is doorgevoerd op het 67e jaar, maar mogelijk wel binnen een paar jaar waarschijnlijk is. Forse kortingen kunnen optreden na 5 jaar van dekkinggraden onder het Minimaal Vereist Eigen Vermogen (MVEV). Om te beoordelen of dat aan de hand kan zijn geven wij hiernaast de ontwikkeling van de dekkinggraad grafisch weer. Wij leiden eruit af dat in het slechtweerscenario het pensioenresultaat in de DB-regeling mogelijk binnen een paar jaar na pensioneren neerwaarts moet worden bijgesteld. Het verschil in risico met het Hybride systeem is daarom kleiner dan in voorgaande slides.

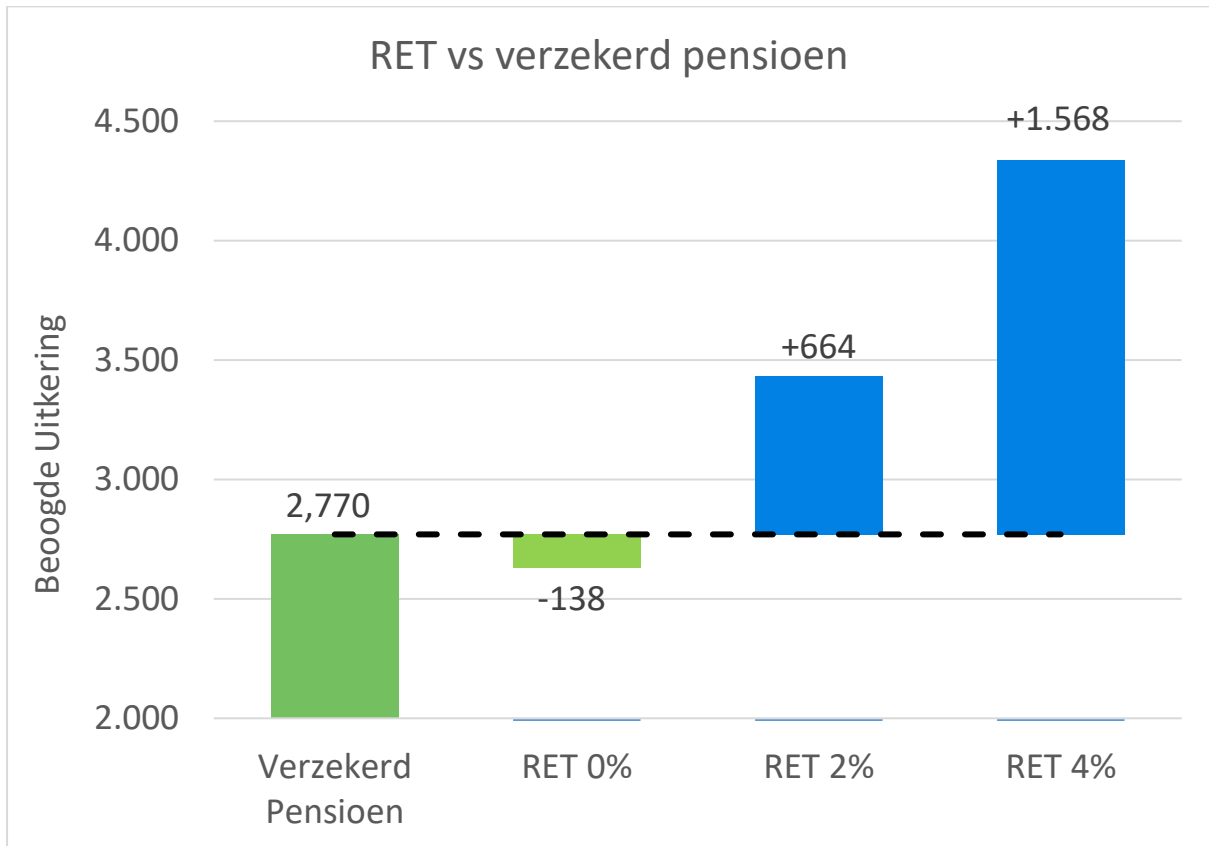


Om dit nader te illustreren hebben wij in de bijlagen de uitkomstentabel opnieuw opgenomen, maar nu inclusief de dekkinggraad in het slechtweerscenario.

## A.2: Verschillen RET en 'gewone annuïteit' (verzekerd pensioen)

- Voor deze analyse gaan we ervan uit dat het beleggingsrendement voor het RET-systeem hetzelfde is als het beoogde rendement, te weten: 0%, 2% of 4%.
- Er is een maatmens doorgerekend van 67 jaar die met pensioen gaat en een kapitaal opgebouwd heeft van 70.000 euro.
- Worden deze rendementen behaald, dan blijft de uitkering op dat niveau. Elke keer als het rendement hoger c.q. lager is stijgt c.q. daalt de uitkering.
- Bij een conservatief beleggingsbeleid leidt RET voor gepensioneerden vanuit een DC-regeling tot redelijk stabiele uitkeringen, waarbij directer van meevallende rendementen wordt geprofiteerd. Anders dan in de huidige DB-regeling, waarin indexaties uitgesteld blijven vanwege het systeem van 'toekomstbestendig indexeren' en buffer-eisen. Ook bestaat in de huidige DB-regeling een kans op korten. Inhaalindexaties ontbreken in de huidige regeling. Bij RET leiden goede jaren die eventueel op slechte jaren volgen wel direct tot verhogingen die eerdere verlagingen voor de toekomst goedmaken.

- De RET-uitkeringen bedragen bij overlijden 100% voor de nabestaande. Bij een annuïteit bedraagt de uitkering 70% voor de nabestaande bij overlijden van de gepensioneerde.



### A.3: Procentuele verschillen Dynamische Life cycle ten opzichte van DB-regeling

Deelnemer NR	Leeftijd	Jaren nog actief	Aanvangskapitaal	Slecht Weer	Verwacht	Goed Weer	Dekkingsgraad op de pensioendatum, slecht weer
5	20	8	-	-34%	116%	184%	100%
6	20	8	-	-34%	114%	179%	100%
11	20	47	-	-24%	43%	67%	100%
12	20	47	-	-25%	42%	65%	100%
1	25	8	7.733	-47%	80%	133%	97%
7	25	42	7.733	-32%	38%	64%	97%
13	25	8	-	-40%	90%	139%	97%
17	25	42	-	-28%	36%	57%	97%
2	38	8	12.831	-46%	34%	75%	96%
8	38	29	12.831	-39%	15%	37%	96%
14	38	8	-	-44%	31%	63%	96%
18	38	29	-	-37%	11%	28%	96%
4	50	8	21.086	-36%	-2%	29%	92%
10	50	17	21.086	-37%	-8%	22%	92%
16	50	8	-	-39%	-14%	9%	92%
20	50	17	-	-37%	-16%	5%	92%
3	56	8	29.009	-28%	-4%	17%	90%
9	56	11	29.009	-29%	-7%	16%	90%
15	56	8	-	-37%	-26%	-8%	90%
19	56	11	-	-35%	-25%	-8%	90%



## Bijlage B: Modelbestand

Nummer	Herkenings-nummer	Geslacht	Geboortedatum	Leeftijd	Opgebouwd pensioen	Opgebouwd Partner Pensioen	Pensioen leeftijd	Fulltime salaris	PT	Uitdienstdatum
1	Vrouw1	Vrouw	1-1-1984	25	700	490	67	24.500	0,60	1-1-2027
2	Man1	Man	1-1-1981	38	900	630	67	30.000	0,80	1-1-2027
3	Vrouw2	Vrouw	1-1-1963	56	1.500	1.050	67	32.300	0,40	1-1-2027
4	Man2	Man	1-1-1969	50	1.200	840	67	28.200	0,90	1-1-2027
5	Vrouw3	Vrouw	1-1-1999	20	-	-	67	21.000	0,60	1-1-2027
6	Man3	Man	1-1-1999	20	-	-	67	23.000	0,60	1-1-2027
7	Vrouw11	Vrouw	1-1-1984	25	700	490	67	24.500	0,60	1-1-2061
8	Man11	Man	1-1-1981	38	900	630	67	30.000	0,80	1-1-2048
9	Vrouw22	Vrouw	1-1-1963	56	1.500	1.050	67	32.300	0,40	1-1-2030
10	Man22	Man	1-1-1969	50	1.200	840	67	28.200	0,90	1-1-2036
11	Vrouw33	Vrouw	1-1-1999	20	-	-	67	21.000	0,60	1-1-2066
12	Man33	Man	1-1-1999	20	-	-	67	23.000	0,60	1-1-2066
13	Vrouw111	Vrouw	1-1-1984	25	-	-	67	24500	0,60	1-1-2027
14	Man111	Man	1-1-1981	38	-	-	67	30000	0,80	1-1-2027
15	Vrouw222	Vrouw	1-1-1963	56	-	-	67	32300	0,40	1-1-2027
16	Man222	Man	1-1-1969	50	-	-	67	28200	0,90	1-1-2027
17	Vrouw1111	Vrouw	1-1-1984	25	-	-	67	24500	0,60	1-1-2061
18	Man1111	Man	1-1-1981	38	-	-	67	30000	0,80	1-1-2048
19	Vrouw2222	Vrouw	1-1-1963	56	-	-	67	32300	0,40	1-1-2030
20	Man2222	Man	1-1-1969	50	-	-	67	28200	0,90	1-1-2036

## Bijlage C1: Veronderstellingen



## Bijlage C2: Overige uitgangspunten

- Ervaringssterfte: ABTN Pensioenfonds Detailhandel
- Correctie leeftijd man/vrouw:
- Hoofdverzekerde is man: medeverzekerde is 3 jaar jonger
- Hoofdverzekerde is vrouw: medeverzekerde is 2 jaar ouder
- Berekeningsdatum 01-01-2019
- Life cycle: defensief
- Flat rate: 22,5% van de PG en aftrekbedrag van 2,5%

## Bijlage D: Gehanteerde bronnen

### Wet- en regelgeving

- Besluit 21 december 2000 – verplichte vrijstelling
- Besluit Wet verbeterde premieregeling
- Cao non-food
- Wet op loonbelasting 64 Hoofdstuk IIB – Wet op loonbelasting
- Pensioenwet
- Wet verbeterde premieregeling
- Wet verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds (bpf) – 2000

### Notulen PPD

- Gespreksverslag bijeenkomst 1 juni 2019
- Plan van aanpak voor introductie nieuwe
- PPD Bijeenkomst 1 juni 2018 (gespreksverslag 1)
- Verslag Pensioenplatform 5 mei 2019

### Formele stukken BPF Detailhandel

- Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst 2017
- Besluit verplichtstelling BPF Detailhandel 18 december 2018
- Jaarverslag Pensioenfonds Detailhandel 2017
- Jaarverslag Pensioenfonds Detailhandel 2018
- Pensioenreglement Detailhandel 2019
- Uitvoeringsreglement BPF Detailhandel 2019

### Pensioenakkoord

- CPB Analyse SER varianten
- CPB Notitie 20 februari 2015 – Transitie Doorsneesystematiek
- Kamerbrief principeakkoord vernieuwing 5 juni 2019
- Pensioenakkoord 5 juni 2019
- Pensioenakkoord 2018
- SER advies toekomst pensioenstelsel
- Studie pensioenfederatie 11-07-2019

### Presentaties externen

- Presentatie BPF Detailhandel 2018-1 – Cardano
- PPD Presentatie Sasja Keijmel 2 maart 2016

### Rapporten overig

- Arbeidsmarktonderzoek ten aanzien van de branches cao Retail Non-food van Bureau Bartels B.V 8 juli 2019
- Pensioen en duurzame inzetbaarheid. Twee kanten van de medaille. University of Maastricht en Wijzer in Geldzaken

- Onderzoek effectiviteit deeltijdpensioen. Gedrag en organisatie 2011 (24) 3
- Verplichtstelling van pensioen via AVV: Rapport Hans van Meerten in opdracht van AVV, september 2017
- Whitepaper Pensioen voor de toekomst. KlikPensioen® als ideale synthese van premie- en uitkeringsovereenkomsten