



Employee Benefits & Risk Management

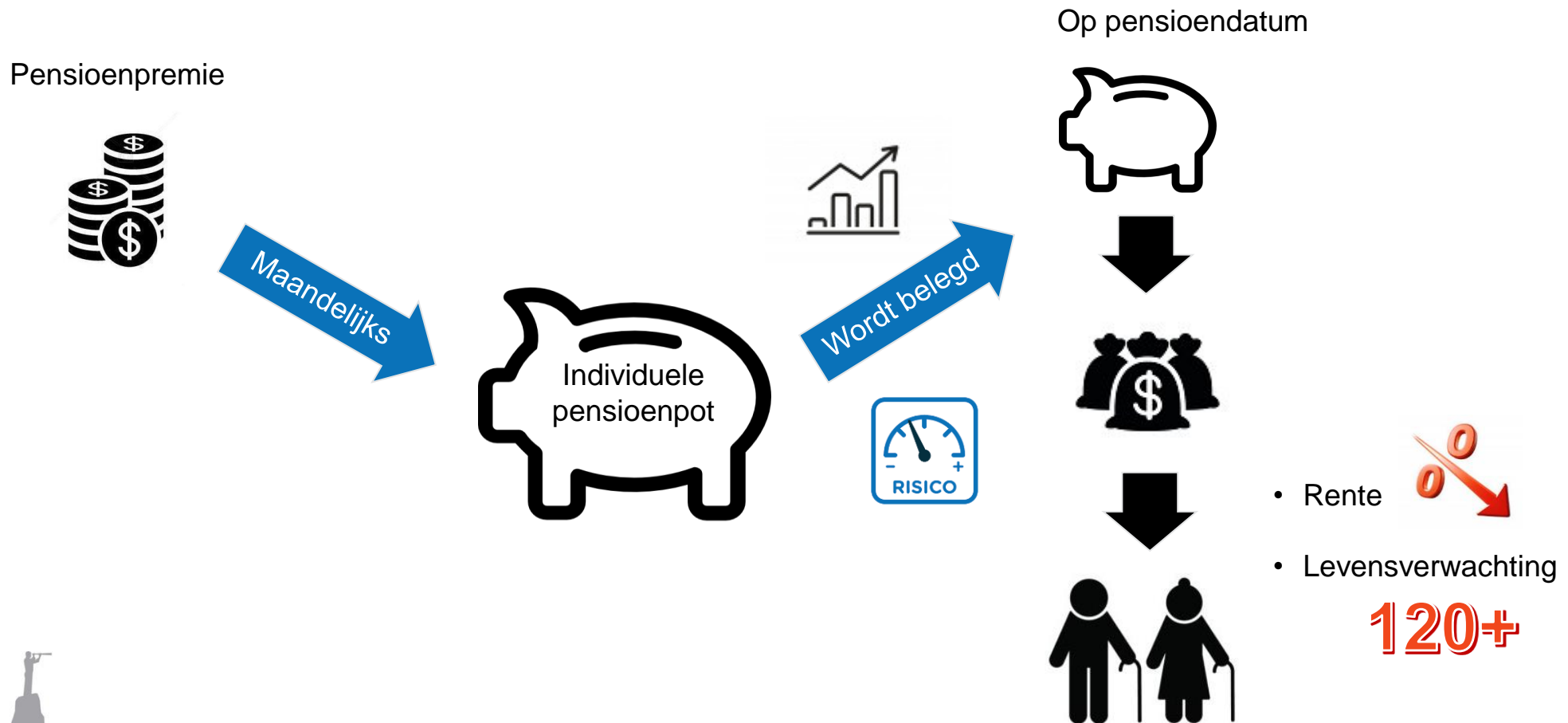


Pensioenbeleggen in de beschikbare premiereregeling

Workshops september en oktober 2019

Dirk de Wit

Hoe werkt de beschikbare premieregeling ook alweer?



Wat weetjes:

- Verschil in kosten van de pensioenregeling bij de uitvoerder met de hoogste kosten en de laagste kosten ligt tussen 1% tot 3%.
- Het overgrote deel (ruim 93%) van de variatie in beleggingsrendementen door de tijd heen wordt verklaard door verschil in beleggingsportefeuille.
- Actief beheer verklaart slechts circa 5% van de variatie.
- Het verschil in pensioenresultaat bij de uitvoerder met het hoogste en het laagste verwachte pensioen is 30%.



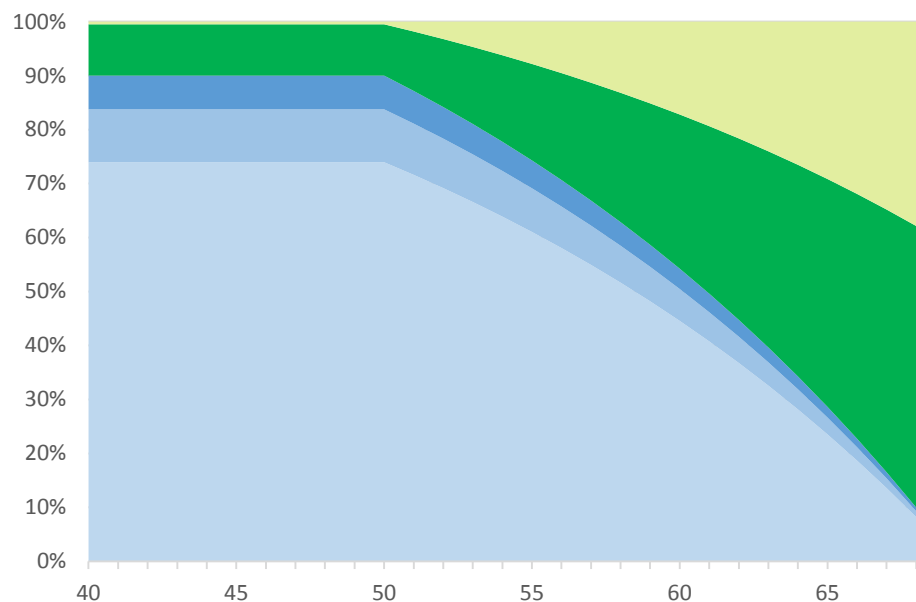
Wettelijk kader voor uitvoerders

- De pensioenuitvoerder handelt in het belang van de deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde (de prudent-person regel).
- De waarden worden belegd op een wijze die past bij de aard en duur van de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen.
- De uitvoerder biedt de deelnemer of gewezen deelnemer effectieve bescherming tegen de gevolgen van negatieve beleggingsresultaten voorafgaand aan de pensioendatum.
- Voor een premieovereenkomst komt de risicohouding tot uitdrukking in de door het fonds [in ons geval PPI of verzekeraar] gekozen maximaal aanvaardbare afwijking van het pensioen in een pessimistisch scenario ten opzichte van het verwachte pensioen in een verwacht scenario.
- De waarden worden naar behoren gediversifieerd zodat een bovenmatige afhankelijkheid van of vertrouwen in bepaalde waarden (...) in de portefeuille als geheel worden vermeden.
- Verzekeraars en premiepensioeninstellingen stellen voor de langere termijn een strategisch beleggingsbeleid vast dat (...) is gebaseerd op een gedegen onderzoek.

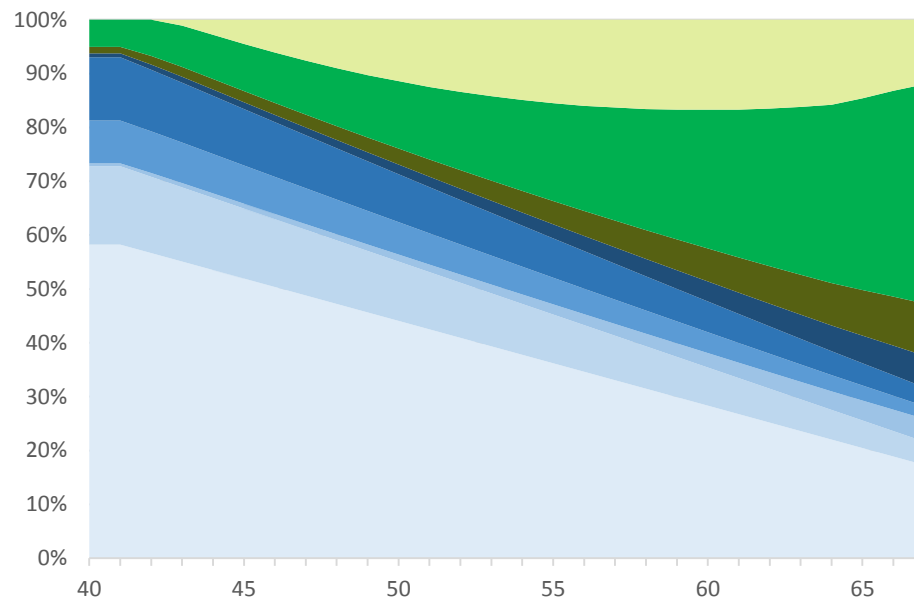


Welke life cycle is risicovoller?

Uitvoerder X



Uitvoerder Y



- Aandelen wereld
- Aandelen EM
- High Yield
- Commodities
- Vastgoed
- EM debt
- Hypotheeken
- Obligaties
- Rente hedge

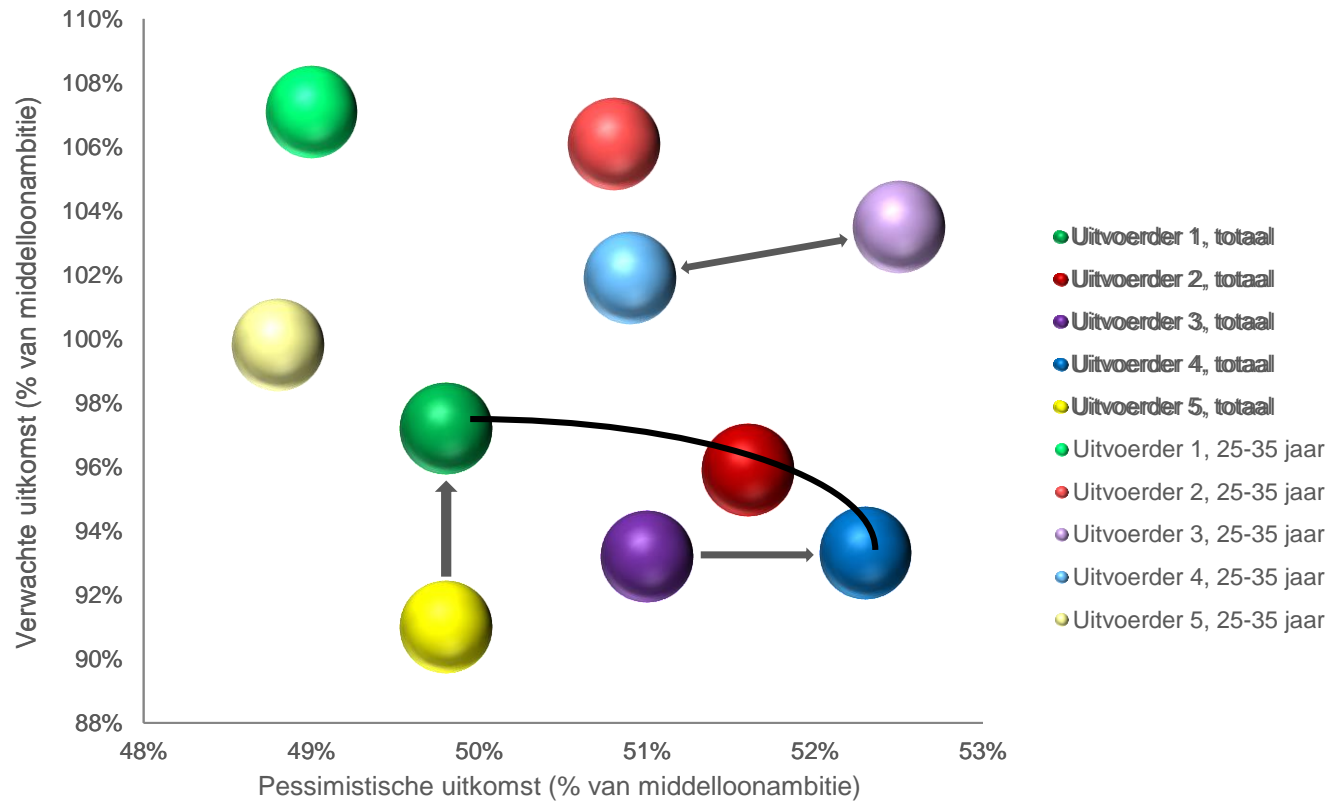


Wat is een acceptabel beleggingsrisico?

- A. De pessimistische uitkomst mag minder dan 50% van de verwachte uitkomst bedragen.
- B. De pessimistische uitkomst moet tenminste 50% van de verwachte uitkomst bedragen.
- C. De pessimistische uitkomst moet tenminste 60% van de verwachte uitkomst bedragen.
- D. De pessimistische uitkomst moet tenminste 75% van de verwachte uitkomst bedragen.



Vergelijking van het risicoprofiel



“Bonus bij leven” als bescherming in slecht weer scenario

- Bij overlijden van een deelnemer vervalt de pensioenbestemming van het kapitaal en komt dit vrij. Welke methode wordt gehanteerd is productafhankelijk.
 - Bonus bij leven – kapitaal wordt verdeeld over alle overige deelnemers
 - Restitutie van kapitaal – kapitaal komt ten goede aan nabestaanden
 - Saldo methode – kapitaal komt (indirect) ten goede aan de werkgever
- Waarom is keuze relevant voor beleggingen?
 - Overlijden van deelnemers is niet gecorreleerd (of misschien zelfs negatief?) met rendementen. Daarom biedt de bonus bij leven een minimaal rendement.
- Maar meestal wordt de keuze niet gemaakt in de context van beleggingen. Dan spelen andere rationeel en emotioneel gedreven overwegingen.



Wie zou meer risico moeten nemen met zijn pensioen?

De vermogensbeheerder



De verpleegster



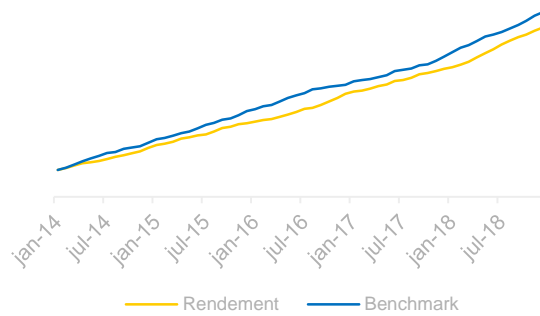
Samenvattend

- Uitvoerders bepalen hun beleggingsbeleid aan de hand van het prudent-person beginsel.
- Het gevolg is een grote afwijking in het risico en derhalve pensioenresultaat (tot 30%) per uitvoerder.
- Zorgplicht bij de werkgever om een uitvoerder te kiezen met een beleggingsbeleid dat aan sluit bij de risicohouding van werknemers.
 - Risicotolerantie (lastig te meten)
 - Functie en beloningsbeleid onderneming
 - Leeftijd en samenstelling deelnemersbestand
 - Pensioenregeling als één geheel zien



Overige aspecten

Performance



Duurzaamheid



Kosten



Fondsen en beheer



Tussentijdse monitoring beleggingen

- Externe factoren:
 - Achterblijven van rendementen
 - Wijziging economische omstandigheden
 - Wijziging life cycle door uitvoerder
- Interne factoren:
 - Wijziging van werkzaamheden
 - Wijziging van beloningsbeleid
 - Wijziging deelnemersbestand of leeftijd



Hoe bespreekt u ontwikkelingen met uw werknemers?

- ✓ Het gemiddelde dienstverband in mijn organisatie is langer dan vijf jaar.
- ✓ In mijn organisatie zijn meer dan 100 werknemers werkzaam.
- ✓ Werknemers in mijn organisatie voelen zich betrokken bij de pensioenregeling.
- ✓ De pensioenregeling in mijn organisatie biedt werknemers diverse beleggingsmogelijkheden.
- ✓ De pensioenregeling is binnen mijn organisatie een belangrijke arbeidsvoorwaarde.
- ✓ Mijn organisatie vindt het belangrijk dat werknemers een goed pensioen opbouwen.

Elke stelling die u met ja beantwoordt is 1 punt waard.

