

# Bestuur en Verantwoordingsorgaan PDN



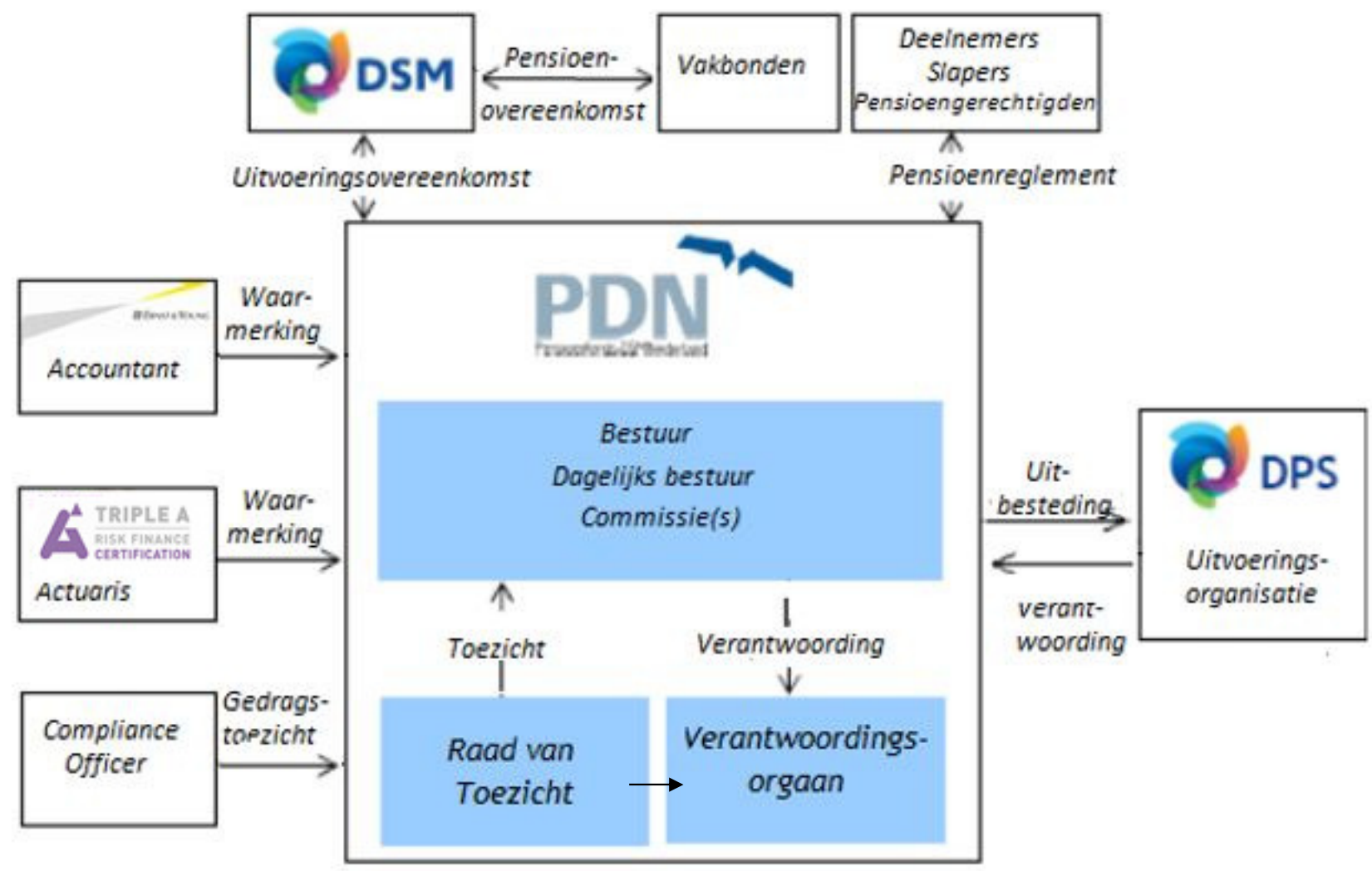
VDP-bijeenkomst 2018.

2018-008208

# Agenda

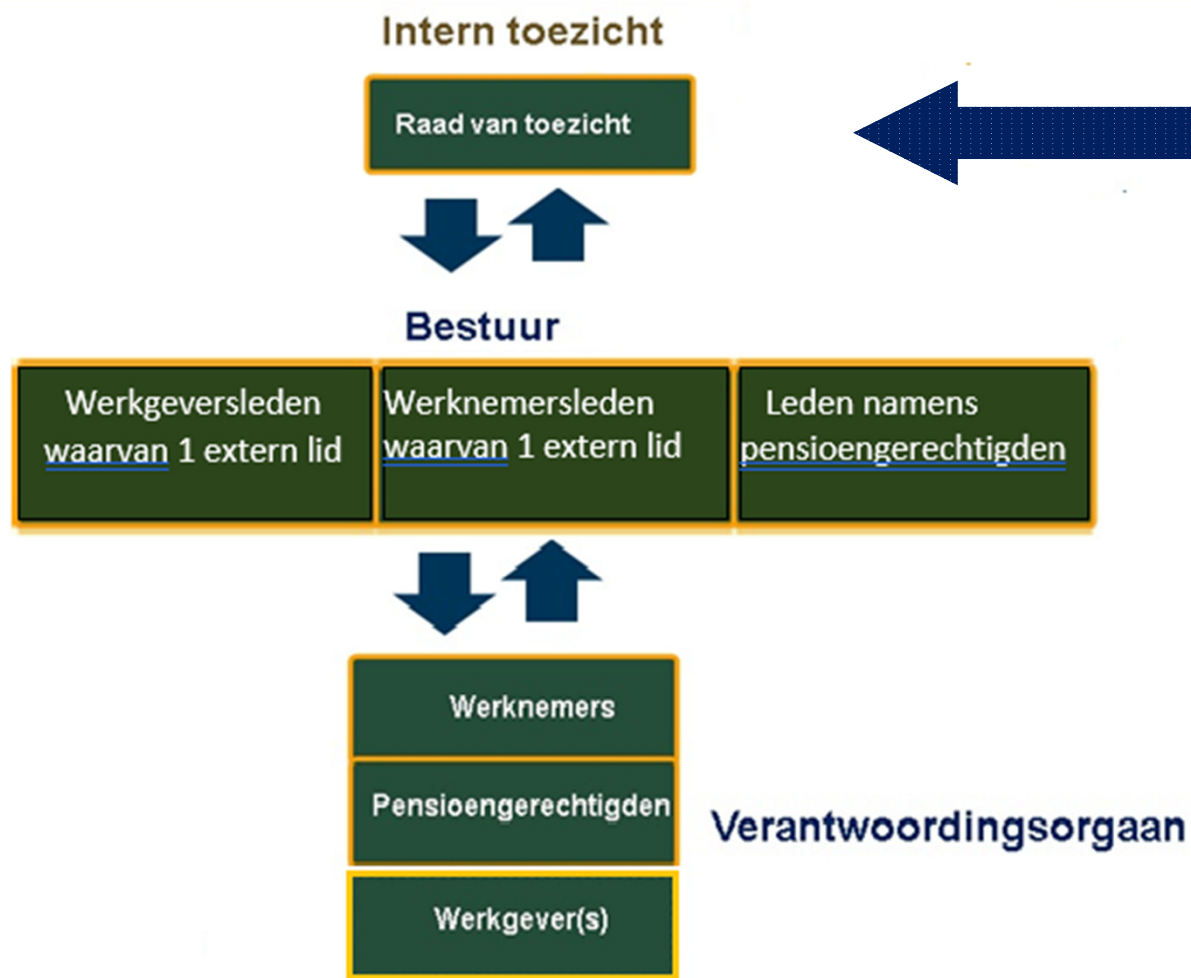
- Korte intro door de presentator
- Bestuur
  - organisatieschema, bestuursmodel en samenstelling
- Verantwoordingsorgaan
  - samenstelling en taken
- Evaluatie premie 2016 – 2020
- Strategie en Governance
- Q & A

# Organisatieschema PDN



# Paritair bestuursmodel

## Paritair model PDN



Verantwoording en medezeggenschap

- Benoeming bestuursleden (vertegenwoordigers van belanghebbenden):
  - de vier werkgeversvertegenwoordigers worden benoemd op voordracht van de werkgever.
  - de twee werknemersvertegenwoordigers worden benoemd op voordracht van de ondernemingsraad.
  - de twee vertegenwoordigers van pensioengerechtigden worden benoemd na verkiezing uit en door de pensioengerechtigden.
- Uitgangspunt: mogelijkheid tot benoeming maximaal twee externe bestuursleden (komen niet voort uit eigen geleding) op een zetel van de pariteit. Hieraan is invulling gegeven.
- Bestuur legt verantwoording af aan Verantwoordingsorgaan.

# Samenstelling en wijzigingen bestuur PDN

## Namens werkgever DSM Nederland



A. Nicolai



M. van Boom



M. van Heeswijk



H. van Suijdam



P. Rennen



E. de Vries



M. Ubachs



T. de Boer

Namens werknemers

Namens pensioengerechtigden

Dagelijks bestuur

## Aanpassingen 2018:

- Benoeming H. van Suijdam als tijdelijk voorzitter
- Benoeming E. de Vries
- Benoeming M. van Boom
- Aftreden G. Nieboer
- Aftreden R. Mesters

## Aandachtspunten:

- Diversiteit: vertegenwoordiging jongere generatie en geslacht

# Verantwoordingsorgaan: samenstelling (1)

- Samenstelling naar evenredigheid op basis van onderlinge getalsverhoudingen (bestandsamenstelling): zetelverdeling voor PDN circa 1/3 werknemers en 2/3 pensioengerechtigden.
- Werkgever kan ook in VO: op basis van eigen initiatief of op verzoek van de deelnemers en pensioengerechtigden.
- Ook slapers kunnen worden vertegenwoordigd (nu géén slapers), maar slapers niet opnemen in VO omdat:
  - zijn meestal al deelnemer in ander fonds
  - in de regel weinig animo/bereidheid bij slapers
  - geschiktheid /continuïteit
- Omvang van VO bij PDN: 4 pensioengerechtigden, 2 actieven en 2 werkgeversleden

Bestuur en VO vergaderen ten minste 2 keer per jaar samen.

- In 2017 heeft het VO 6 keer overleg gehad met Dagelijks Bestuur en daarnaast 2 keer met de Raad van Toezicht.

# Verantwoordingsorgaan: samenstelling (2)

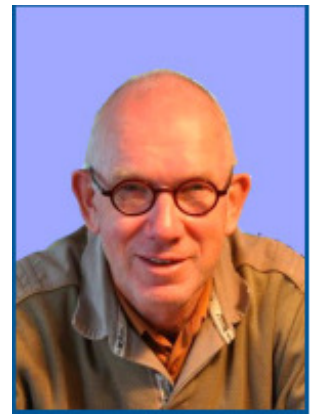
## Gekozen uit en door de pensioengerechtigden



Martin Aertsen  
Voorzitter



John van Engelen



Harry Govers



Dirk van den Bos

## Gekozen uit en door de werknemers



Marc Silvertand



Henk Lukkezen

## Aangewezen door DSM Nederland



Henk Bosch  
Plv. voorzitter



Ruud van Ool



# Verantwoordingsorgaan: taken

## Twee taken:

- Oordeel: jaarlijks een oordeel uitspreken over het handelen van het bestuur en het door het bestuur uitgevoerde beleid en beleidskeuzes voor de toekomst
- Adviestaak: adviseren over vorm en inrichting van intern toezicht, vaststellen en wijzigingen van het communicatiebeleid, beloningsbeleid en de klachten- en geschillenregeling en ook over premie en uitvoeringsovereenkomst

## Het VO richt zich in zijn oordeel op:

- het door het bestuur gevoerde beleid of vastgestelde beleidsvoornemens
- toezien op de toepassing door het bestuur van evenwichtige belangenafwegingen voor alle betrokkenen
- (vooraf door VO gedefinieerde) speerpunten

# Evaluatie premie 2016 - 2020



# Evaluatie premie 2016 t/m 2020 (1)

- In 2015 is tussen sociale partners afgesproken dat voor 2016 t/m 2020 jaarlijks een premie wordt betaald van 24% van de salarissom.
- Aan het begin van deze periode is door hen uitgegaan van de verwachting dat deze premie voldoende hoog zou zijn om de pensioenopbouw te financieren over deze periode.
- Echter, de actuariële kostprijs van de pensioenopbouw varieert van jaar tot jaar door o.a. veranderende rente, levensverwachting of leeftijd van de deelnemers.
- Om te voorkomen dat achteraf (in 2021) geconstateerd wordt dat er te weinig premie is betaald over 2016 t/m 2020 (en daarmee te veel is ingeteerd op het vermogen van het fonds), is door hen afgesproken dat in 2018 door PDN een evaluatie van de premie wordt gedaan.
- De wijze waarop deze evaluatie zal plaatsvinden is in 2015 tussen sociale partners afgesproken.

# Evaluatie premie 2016 t/m 2020 (2)

- Bij deze evaluatie:
  - Wordt gekeken of het verwachte effect (over de periode 2016 t/m 2020) van de premie op de dekkingsgraad van het fonds niet onevenredig ongunstig uitpakt.
  - Concreet is door sociale partners afgesproken dat de dekkingsgraad van het fonds maximaal 1% mag dalen over de periode 2016 t/m 2020 als gevolg van onvoldoende premie.
  - In het geval van overschrijding van de 1%-grens, dienen door sociale partners aanvullende afspraken te worden gemaakt over de periode 2019 t/m 2020.
  - Indien deze afspraken er niet voor zorgen dat impact binnen de 1%-grens blijft, heeft PDN de mogelijkheid om de pensioenopbouw in 2019 en 2020 te verlagen.

# Evaluatie premie 2016 t/m 2020 (3)

- Uitkomst evaluatie medio 2018:

|               | Bijdrage premie aan dekkingsgraad (en premiedgr) |       |   |
|---------------|--|-------|---|
| 2016          | -0,04%   | (98%) | Realisatie  |
| 2017          | -0,19%   | (89%) | Realisatie  |
| 2018          | -0,18%   | (97%) | Zo goed als zeker   |
| 2019          | -0,14%   |       | O.b.v. (economische) verwachtingen PDN                    |
| 2020          | -0,08%   |       | O.b.v. (economische) verwachtingen PDN                    |
| <b>Totaal</b> | <b>-0,63%</b>                                    |       | < -1% dus geen<br>additionele maatregelen<br>noodzakelijk |

Zal meer negatief worden bij:

- Hoge(re) zakelijke waarden rendementen (want dan is meer premie nodig om de dekkingsgraad constant te houden.
- Lagere rentestanden

- Vanwege de onzekerheid over 2019 en 2020 heeft het bestuur de intentie om in 2019 wederom te evalueren.

# Strategie en Governance



# Stand van zaken: strategiediscussie

- PDN heeft in 2015 eigen strategiestudie uitgevoerd gericht op toekomstbestendige uitvoering van pensioenen.
- PDN heeft in 2017 verkennende gesprekken gevoerd met collega-pensioenfondsen.
- Werkgroep “Strategie & Governance” ingesteld met doel voorbereiding voorstellen voor toekomstbestendige inrichting van PDN
- Binnen bestuur heeft oordeelsvorming en voorgenomen besluitvorming plaatsgevonden met betrekking tot geformuleerde voorstellen waarbij onderliggende informatie is betrokken:
  - Rapport van de werkgroep
  - Aangeleverde werkgeversstandpunten inzake de S&G-discussie waarin de kaders zijn geschetst waarbinnen de pensioenregeling van PDN in uitvoering wordt gegeven
  - Notitie DPS reactie op rapport werkgroep
- Werkgever, Raad van Toezicht en Verantwoordingsorgaan zijn geïnformeerd
- Afronding besluitvorming en voorbereiding implementatie gepland in Q4 2018

# Conclusies strategiestudie PDN

- Geen grote wijzigingen voorzien in het aantal deelnemers
- Afsplitsing Pensioengerechtigden beantwoordt niet aan evenwichtige afweging van alle belangen
- Schaalvergroting kan positief zijn voor uitvoeringskosten
- PDN concludeert dat 'stand alone' in combinatie met dedicated PUO de meeste wendbaarheid geeft om adequaat te reageren op verwachte veranderingen tot 2025
- Afgegeven commitment van SPF en DSM aan DPS/PDN verstevigt het fundament voor continueren 'stand alone'
- Een ander bestuursmodel (dan het huidige paritaire model) voegt in dit stadium onvoldoende verbeteringen toe
- Aandacht voor versterken van governance, versterken van DPS, versterken en verzakelijken van de relatie DPS – PDN





# Stand van zaken: Succession planning

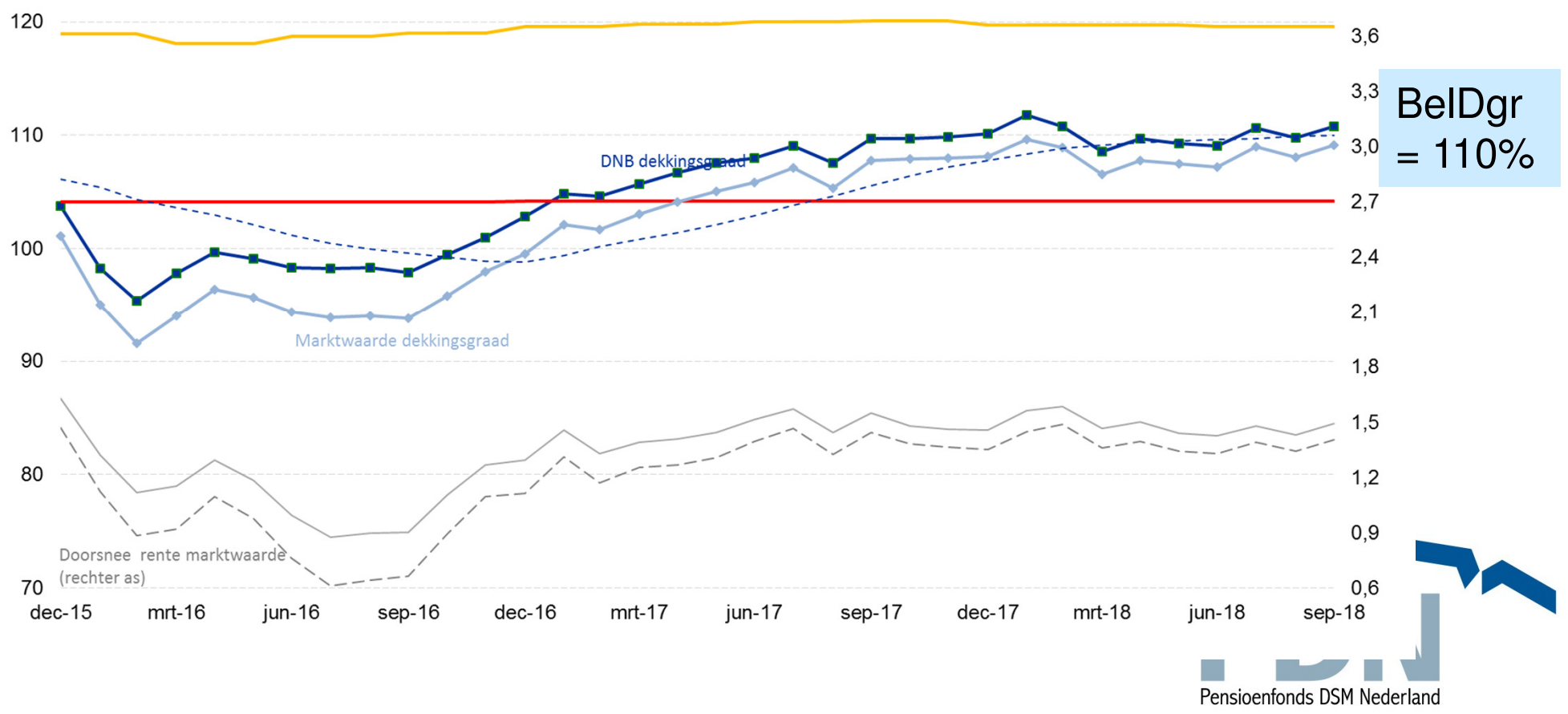
- Doelstelling van succession planning is het borgen van de beschikbaarheid van voldoende kwalitatief geschikte kandidaten voor bestuur en verantwoordingsorgaan (VO).
- Geldt voor alle geledingen van het bestuur en het verantwoordingsorgaan: werkgever, werknemer, pensioengerechtigden.
- DNB-eis: Kandidaten voor bestuur dienen bij aantreden meteen volledig gekwalificeerd te zijn en kandidaten voor verantwoordingsorgaan dienen ‘up to speed’ te zijn (“inwerkperiode” van 1 jaar).
- Succession planning is vormgegeven middels een long list en short list met beschikbare kandidaten. Kandidaten worden opgeleid en betrokken gehouden bij de ontwikkelingen binnen de pensioensector en het fonds.
- ISSUE: momenteel géén kandidaten voor bestuur

# Dekkingsgraad en indexatie



# Actualiteiten: Financiële positie PDN (30-9-18)

- In 2017 en 2018 is de financiële positie van PDN verder hersteld
  - Echter nog beneden het vereist eigen vermogen, begin 2018 opnieuw een herstelplan opgesteld
  - Per 1 januari 2018 geen toeslagen: beleidsdekkingsgraad (107,8% < 110%)



# Beleids inzake inhalen van gemiste indexaties

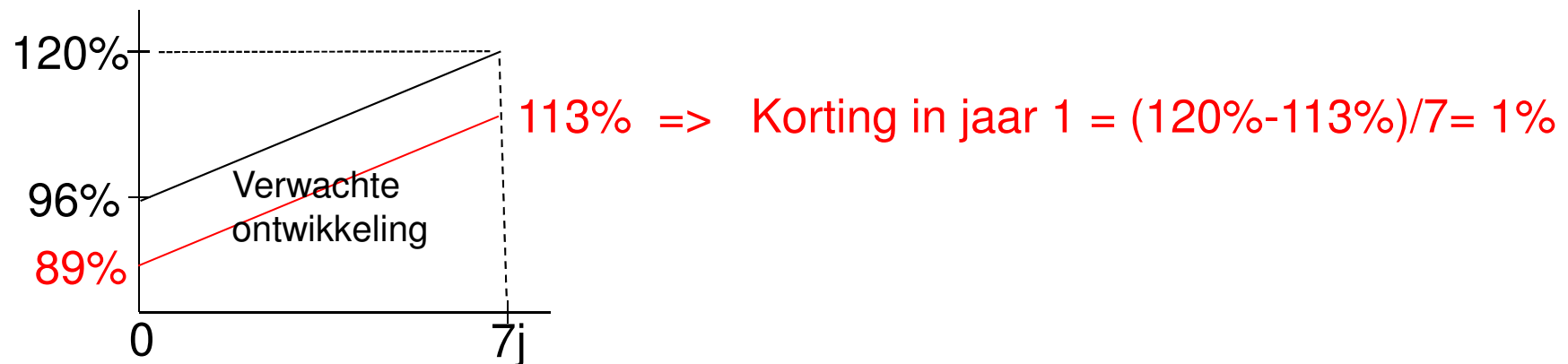
- Wettelijk is het pas toegestaan indexatieachterstanden in te halen wanneer eerst de reguliere indexatie “toekomstbestendig” gegeven kan worden.
  - Bij PDN: Bij dekkingsgraad > 125% kan inhaalindexatie worden gegeven
  - Van het vermogen boven deze grens, mag jaarlijks 20% worden aangewend voor het inhalen van achterstanden. Bij een dekkingsgraad van 130% mag dus in dat jaar 1% inhaalindexatie worden gegeven.
- Begin 2018 was de indexatieachterstand bij PDN als volgt:
  - 13,5% voor niet-actieve deelnemers (ontstaan vanaf 2008) ;
  - 11% voor actieve deelnemers (ontstaan vanaf 2012);
- Op dit moment blijven achterstanden 15 jaar op de lat staan.
  - Deze termijn is tot stand gekomen in 2015 op basis van het evenwichtig afwegen van de belangen van alle belanghebbenden.
    - Huidige generatie met gemiste indexatie: belang bij geen vervalttermijn
    - Toekomstige generatie (met weinig/geen gemiste indexatie): belang bij korte vervalttermijn, zodat rendementen die worden behaald gebruikt worden voor versterking buffers
- Bij nieuwe pensioenovereenkomst (vanaf 2021) zal bestuur het beleidskader (waaronder ook inhaalindexatiebeleid) heroverwegen.

# (Minimaal) Vereist Eigen Vermogen

- **Indien dekkingsgraad < vereiste dekkingsgraad (VEV) dan herstelplan**

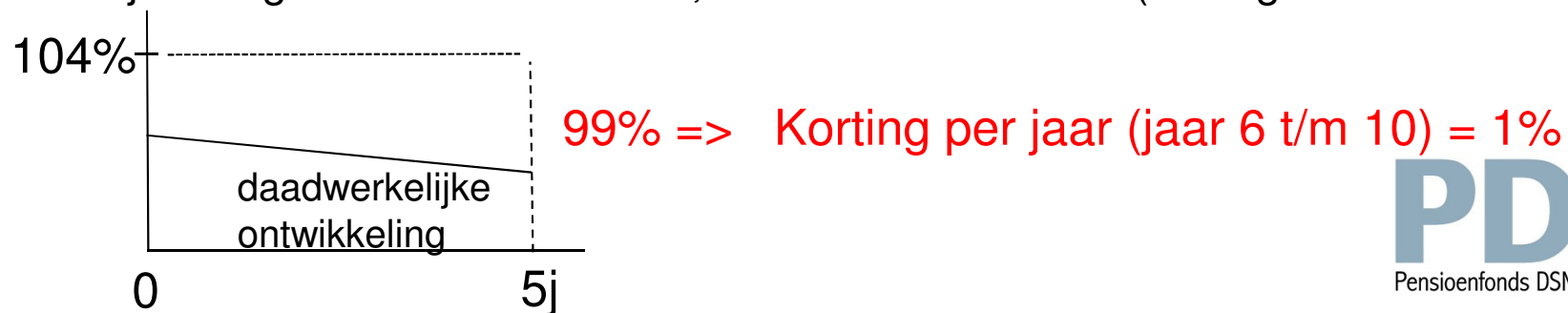
=> Aantonen dat fonds binnen gekozen hersteltermijn van 7 jaar naar verwachting kan herstellen naar de vereiste dekkingsgraad (+/- 120%)

- Lukt dit niet, dan korting benodigd (kortingsgrens ongeveer 96% dgr)



- **Indien dekkingsgraad < minimaal vereiste dekkingsgraad (MVEV) dan 5 jaar de tijd om weer boven MVEV (+/- 104%) te komen**

- Als na 5 jaar nog steeds onder MVEV, dan korten tot MVEV (korting uitsmeren over 5 jaar)



# Carve-out



- Carve-out (opsplitsing): afscheiden pensioenaanspraken/rechten van specifieke groep (ex)deelnemers, zonder dat dit impact heeft op de pensioenregeling
- Geen van de belanghebbenden mag erop achteruit gaan (evenwichtige belangenafweging)
- Op dit moment is het niet mogelijk om alleen de pensioengerechtigden af te splitsen
  - juridisch dienen namelijk inactieven (pensioengerechten en gewezen deelnemers) gelijk te worden behandeld qua toeslag
  - Daarom op dit moment gekeken naar afsplitsing van zowel pensioengerechtigden als gewezen deelnemers
- 2 varianten bekeken:
  1. Carve-out van inactieven naar verzekeraar
  2. Carve-out van inactieven naar een eigen pensioenfonds of APF

# Carve-out Verdeelregels

- Belangrijkste vraagstuk is welk deel van het vermogen blijft bij de actieven en welk deel krijgen de inactieven
  - Het is niet vanzelfsprekend dat dit gebeurt o.b.v. gelijke nominale dekkingsgraad
- Verschillende insteken mogelijk, bijvoorbeeld:
  - Op basis van gelijke mate van mogelijkheid tot behalen reële ambitie (vermogen verdeeld o.b.v. reële dekkingsgraad)
  - Op basis van gelijke mate van mogelijkheid tot behalen nominale ambitie (vermogen verdeeld o.b.v. nominale dekkingsgraad)
  - Andere mogelijkheden (b.v. verwacht rendementen inrekenen bij reële ambitie, of eerst inhaalindexatie wegwerken en restant verdelen, etc, etc)
- Bestuur dient evenwichtige belangenafweging te maken: zeer complex vraagstuk met flinke impact !



# Carve out Verdeelregels (voorbeeld)

- Belegd vermogen € 7.000 mln
- Nominale dekkingsgraad=110%      Reële dekkingsgraad=78% (situatie PDN)

|                               |           | Actief | In-actieven |
|-------------------------------|-----------|--------|-------------|
| Verdeling o.b.v. reële dgr    | Euro's    | 2.672  | 4.328       |
|                               | Nom dgr   | 128%   | 101%        |
|                               | Reële dgr | 78%    | 78%         |
| Verdeling o.b.v. nominale dgr | Euro's    | 2.295  | 4.705       |
|                               | Nom dgr   | 110%   | 110%        |
|                               | Reële dgr | 67%    | 85%         |

- ⇒ Bij verdeling conform reële dgr houden beide groepen hetzelfde indexatieperspectief, maar inactieven gaan erop achteruit inzake zekerheid rondom nominale uitkering
- ⇒ Bij verdeling conform nominale dgr hebben beide groepen dezelfde zekerheid rondom nominale uitkering, maar actieven gaan erop achteruit inzake indexatieperspectief

# Carve-out Inactieven naar verzekeraar

- Het aan inactieve toebedeelde vermogen wordt gebruikt om bij verzekeraar gegarandeerde (mits verzekeraar niet failliet gaat) levenslange pensioenaanspraken in te kopen
  - Verzekeraar bepaalt hiervoor prijs (risicovrije rente + risico-vergoeding + kosten)
  - Eventueel overschot kan worden aangewend om vaste indexatie in te kopen
  - Eventueel tekort wordt direct verwerkt in lagere nominale aanspraak
  - Dus afhankelijk van verdeelsystematiek wordt meer of minder extra (eenmalige) indexatie of korting ingekocht
- Met name voor jongere gewezen deelnemers is de vraag of het inkopen van gegarandeerde levenslange nominale uitkering een evenwichtige oplossing is (minder perspectief dan in oude situatie)
- Het is de vraag of de verzekeringsmarkt (op dit moment) in staat is om volume van ruim € 4 mrd te absorberen
  - En zijn verzekeraars ook bereid om gewezen deelnemers over te nemen (grotere onzekerheid over levensverwachting) en zo ja tegen welke prijs?

# Carve-out Inactieven naar pensioenfondsen of APF

- Inactieven komen terecht in eigen gesloten pensioenfondsen of APF
  - Instellen en inregelen nieuwe governance structuren met bijbehorende effort en kosten
- Impact op pensioenresultaat inactieven:
  - Gesloten fonds kan/mag minder risico nemen als gevolg van verouderde populatie en ontbreken premiestuur -> lagere bijdrage rendement aan dgr ("M5")
  - Solvabiliteitsvrijval ("M2") alleen voor inactieven -> bij  $dgr > 100\%$  positief effect, echter bij  $dgr < 100\%$  negatief effect
  - Geen impact meer van de premie op de dekkingsgraad ("M1")
  - Korten:
    - Door minder beleggingsrisico wordt kans op zeer lage dekkingsgraden kleiner
    - Echter bij wegzakkende dekkingsgraad ook minder herstelkracht
  - Toeslag:
    - Dgr waarbij volledig geïndexeerd mag worden (TBI-grens) wordt lager
    - Echter dgr zal ook minder snel naar deze grens toegroeien
    - Kan er voldoende beleggingsrisico genomen worden om benodigd overrendement ter grote van prijsinflatie te kunnen behalen ??
- Pensioenbeheerkosten per inactieven zullen toenemen (door minder schaalvoordelen)

# Carve-out: voor- en nadelen

- **Voordelen:**
  - Iedere populatie kan eigen beleggingsbeleid voeren dat past bij eigen risicohouding (looptijd)
  - Premiestuur (of additionele storting sponsor) kan worden ingezet voor de actieven
- **Nadelen:**
  - Zeer complex verdelingsvraagstuk van het vermogen (niemand mag erop achteruit gaan: evenwichtige belangenafweging)
  - Schaalvoordelen verminderen, waardoor de kosten per actieven en inactieven zullen stijgen
  - Minder voordelen van intergenerationele risicodeling (naar verwachting lagere pensioenuitkomst voor de totale populatie)
- **Algemene opmerkingen**
  - Op dit moment wettelijk niet mogelijk om alleen gepensioneerden af te splitsen. Alleen afsplitsing mogelijk totale groep inactieven (heterogene groep)
  - Splitsing is een momentopname. Na de splitsing ontstaan weer nieuwe slapers en gepensioneerden vanuit de actieven. Wat hiermee te doen?
  - Nieuw pensioenstelsel: Kosten van overgang naar mogelijk nieuw pensioenstelsel (bv afschaffing doorsneepremie) dienen gedragen te worden door alle belanghebbenden. Hoe te verrekenen in een gesplitste situatie?
  - Geen situaties bekend van succesvolle afsplitsing in de markt (welb bestudeerd, maar niet besloten tot afsplitsing)

# Roept u maar.....

