

TPRA Rating Regelingen 2020 Verantwoording

Juli 2020

TPRA Rating Regelingen 2020

Over deze publicatie:

The Pension Rating Agency (TPRA) publiceert vanaf 2017 jaarlijks het overzicht TPRA Rating Regelingen, waarin het TPRA-kwaliteitsoordeel over alle beoordeelde actuele pensioenregelingen wordt weergegeven. In het overzicht zijn 199 actieve pensioenregelingen opgenomen die door Nederlandse pensioenfondsen worden uitgevoerd. Dit document bevat een toelichting op de gebruikswaarde van de TPRA Rating Regelingen en een verantwoording van de door TPRA gehanteerde beoordelingsmethode. De overzichtslijst zelf is via het online aanvraagformulier op <https://download.tpra.nl> gratis aan te vragen.

Deze publicatie is een uitgave van:

The Pension Rating Agency B.V.

Prinsengracht 468
1017 KG Amsterdam
020 – 2352170
info@tpra.nl

Hoewel de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht bij de samenstelling van deze publicatie, aanvaardt The Pension Rating Agency B.V. geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolkomenheden of onjuistheden. In voorkomende gevallen zullen deze in een latere uitgave worden gerectificeerd en/of aangevuld.

© The Pension Rating Agency B.V. 2020

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt op welke wijze dan ook zonder schriftelijke toestemming vooraf van The Pension Rating Agency B.V.

Inhoudsopgave

1	Introductie	5
1.1	Algemene omschrijving	5
1.2	Functie	5
1.3	Rating universum	5
1.4	Herkomst van de gegevens	6
1.5	Deelnemersperspectief	6
1.6	Ratingmethode	6
1.7	Beoordelingscriteria	7
1.8	Gebruik van de TPRA Rating Regelingen	7
2	Wat vertelt de Rating wel en niet?	9
2.1	Rating Regelingen beoordeelt regeling-fonds combinatie	9
2.2	Actieve regelingen zijn wel beoordeeld, overgangsregelingen niet	9
2.3	Kwaliteit wel, prijs niet beoordeeld	10
2.4	Alleen pensioen beoordeeld, los van andere arbeidsvoorwaarden	10
2.5	Geen persoonlijk advies, wel een algemene leidraad	11
2.6	De Rating en het pensioenakkoord	11
3	Inzichten die de Rating biedt	13
3.1	Deelnemers	13
3.2	Werkgevers, pensioenfondsbestuurders en sociale partners	14
4	Ratingsystematiek	15
4.1	Scoringssystematiek	15
4.2	Wegingen	18
5	Typen beoordeelde regelingen	19
5.1	DB-regeling	19
5.2	DC-regeling	20
5.3	CDC-regeling	21

6 Uitleg per onderdeel	22
6.1 Ouderdompensioen.....	22
6.2 Partnerpensioen.....	23
6.3 Wezenpensioen	24
6.4 Arbeidsongeschiktheidspensioen.....	24
6.5 Flexibiliseringsopties.....	24
6.6 Financiering	25
7 Ratingrapporten voor professionals	26

1 Introductie

Pensioen is in Nederland een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Iedereen bouwt dezelfde rechten op in de eerste pijler (AOW), maar in de tweede pijler is dit geenszins het geval. De verschillen tussen pensioenregelingen zijn groot, maar bij zowel werknemers als werkgevers is het zicht op deze verschillen beperkt. The Pension Rating Agency (TPRA) is van mening dat iedereen het recht heeft om de kwaliteit te kennen van het pensioen dat zij aanbieden of zullen ontvangen. Dat stelt gerust of het maakt bewust. De TPRA Rating Regelingen maakt dit mogelijk voor iedereen. Meer grip op pensioen, dat is het doel.

1.1 Algemene omschrijving

De TPRA Rating Regelingen beoordeelt de kwaliteit van de actieve basisregelingen (en excedent-regelingen) van Nederlandse pensioenfondsen. De rating is opgebouwd uit een verzameling scores op de onderdelen ouderdoms-, partner-, wezen- en arbeidsongeschiktheidspensioen, flexibiliteit, indexaties en financiering. Het gehanteerde ratingmodel is op zelfstandige wijze door TPRA ontwikkeld en systematisch toegepast op elke beoordeelde regeling. In 2020 is de methode waarmee wij de toekomstige verhogingen van het pensioen (indexaties of kapitaal aangroei) inschatten aangepast. Hiervoor maken wij nu gebruik van de toekomstscenario's die De Nederlandsche Bank publiceert met betrekking tot de ontwikkeling van de rente en aandelenkoersen.

1.2 Functie

De TPRA-rating van een pensioenregeling geeft in één oogopslag weer hoe de regeling zich verhoudt tot wat gangbaar is in Nederland. Dit vergelijkende inzicht in de kwaliteit van de pensioenregeling helpt werknemers en werkgevers om het ontvangen of aangeboden pensioen op waarde te schatten. Daarnaast biedt de TPRA Rating Regelingen pensioenfondsen en sociale partners een handvat bij de systematische verantwoording en vormgeving van een pensioenregeling.

1.3 Rating universum

199 actuele pensioenregelingen zijn voorzien van een TPRA-rating. Alle 199 pensioenregelingen worden uitgevoerd door Nederlandse pensioenfondsen. Hieronder bevinden zich middelloonregelingen, eindloonregelingen, CDC-regelingen, beschikbare premieregelingen en vaste bedragenregelingen. Deze gehele populatie aan regelingen is het referentiekader voor de bepaling van elke individuele rating. Iedere individuele rating is toegekend op basis van de positie die de betreffende regeling inneemt op de ranglijst van behaalde scores. Uitgesloten van de rating zijn gesloten regelingen en overgangsregelingen.

1.4 Herkomst van de gegevens

TPRA heeft de gegevens over de beoordeelde pensioenregelingen op onafhankelijke wijze verzameld aan de hand van publiek beschikbare bronnen die door de pensioenfondsen zelf zijn gepubliceerd. De belangrijkste bronnen zijn pensioenreglementen, ABTN's, websites en aanvullende documenten op het gebied van indexaties, premies en aanvullende regelingen. Deze gegevens zijn ter controle en validatie voorgelegd aan de uitvoerende pensioenfondsen. Gegevens over de financiële situatie en het beleggingsbeleid van de individuele uitvoerende fondsen zijn overgenomen uit de door De Nederlandsche Bank gepubliceerde overzichten.

1.5 Deelnemersperspectief

De pensioenregelingen worden beoordeeld ten opzichte van elkaar. De rating van een individuele regeling is derhalve gebaseerd op een relatieve maatstaf. Hierbij staan positieve en negatieve afwijkingen ten opzichte van gangbare gerealiseerde normen in de 'markt' centraal. Een hoge TPRA-rating wordt toegekend aan pensioenregelingen die een relatief ruimhartig, waardevast en flexibel pensioen bieden aan de deelnemers (en hun eventuele nabestaanden).

De betaalbaarheid van de regeling wordt niet meegenomen in de beoordeling van de regeling. De TPRA-rating is daarmee een oordeel over de *kwaliteit* van de regeling, bekeken vanuit het perspectief van de deelnemer. De TPRA-rating geeft geen prijs-/kwaliteitverhouding weer. Wél is de degelijkheid van de financiering van de regeling onderdeel van de beoordeling. Hiervoor kijken wij naar de premiedekkingsgraad, oftewel naar de verhouding tussen de kostprijs van de pensioenaanspraken die worden opgebouwd en het bedrag dat daarvoor in termen van premie betaald wordt.

1.6 Ratingmethode

De rating wordt visueel weergegeven met TPRA-diamanten. De scores van de gehele populatie worden van hoog naar laag gerangschikt. Hoe TPRA deze scores bepaalt, wordt bij 'Ratingsystematiek' en 'Uitleg per onderdeel' nader toegelicht. De regeling met de hoogste score behaalt een nummer 1-positie in de ranking. Vervolgens worden aan de gerangschikte pensioenregelingen diamanten toegekend (van 1 tot en met 5, met stappen van een halve diamant). Dit gebeurt op basis van percentielen zoals te zien is in onderstaande tabel. De top-5% van alle beoordeelde regelingen ontvangt 5 diamanten. De verdere toekenning van diamanten is als volgt:

TABEL 1 Ratings en bijbehorende rankings

Ranking	Rating	Aantal regelingen
Top - 5%	5	10
5% - 10%	4,5	10
10% - 25%	4	30
25% - 40%	3,5	30
40% - 60%	3	39
60% - 75%	2,5	30
75% - 90%	2	30
90% - 95%	1,5	10
95% - Bodem	1	10

1.7 Beoordelingscriteria

Elke pensioenregeling wordt beoordeeld op de volgende 6 hoofdonderdelen:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen
- Wezenpensioen
- Arbeidsongeschiktheidspensioen
- Flexibiliseringsopties
- Financiering

Voor de 6 bovenstaande onderdelen ontvangt de pensioenregeling een score en (deel)rating. Het subonderdeel 'Indexaties' is geïncorporeerd in de rating voor het ouderdoms-, partner- en wezenpensioen. Er wordt geen afzonderlijke rating gegeven voor het indexatiebeleid behorende bij de pensioenregeling.

Een gewogen totaalscore is afgeleid van de scores behaald op de 6 hoofdonderdelen. Die totaalscore (vergeleken met de totaalscores van de gehele regelingenpopulatie) is bepalend voor de algemene rating van de betreffende pensioenregeling. Alleen deze algemene ratings zijn te vinden in de gratis beschikbare lijst die aan te vragen is via de website van TPRA. Inzicht in de onderliggende scores en deelratings van een regeling wordt verschaft in gedetailleerde rapportages die tegen betaling bij TPRA te verkrijgen zijn. Zie hoofdstuk 7 voor meer informatie over die rapportages en zie hoofdstuk 4 voor een verdere uitleg over de beoordelingscriteria.

1.8 Gebruik van de TPRA Rating Regelingen

De informatie en gegevens in deze rapportage worden beschermd door intellectuele eigendomsrechten. The Pension Rating Agency (TPRA) bezit alle intellectuele eigendomsrechten, zoals auteursrechten, merkrechten, octrooien, beeldmerken etc. met betrekking tot de in deze rapportage gepresenteerde informatie, zoals teksten, illustraties, grafisch materiaal, (handels)namen, logo's, etc. De (intellectuele) eigendomsrechten gaan op

geen enkele wijze over op (rechts)personen die toegang krijgen tot dit rapport. Behalve persoonlijk (niet zakelijk) gebruik voor niet commerciële privédoeleinden, is het zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van TPRA niet toegestaan om de (inhoud van) het rapport te vermenigvuldigen, te distribueren, te verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar te stellen aan derden. Een ieder is verplicht aanwijzingen van TPRA omtrent het gebruik van de informatie op te volgen. Partijen die (delen van) deze rapportage of gegevens afkomstig uit de rapportage wensen in te zetten voor communicatie- of commerciële doeleinden kunnen hiertoe een niet-exclusief en niet-overdraagbaar gebruiksrecht bij TPRA verwerven. Meer informatie hierover is te vinden op www.tpra.nl/ratingreportregelingen.

2 Wat vertelt de Rating wel en niet?

De TPRA Rating Regelingen geeft een onafhankelijk oordeel over de kwaliteit van een pensioenregeling. Dit oordeel komt tot stand door middel van een vergelijking tussen actieve pensioenregelingen die door Nederlandse pensioenfondsen worden uitgevoerd.

2.1 Rating Regelingen beoordeelt regeling-fonds combinatie

De TPRA Rating Regelingen heeft betrekking op de eigenschappen van een actieve pensioenregeling. Deze TPRA-rating geeft een oordeel over de kwaliteit, omvang, flexibiliteit en waardevastheid van het te bereiken pensioen binnen de pensioenregelingen. Hiervan is doorgaans alleen het laatste element formeel de verantwoordelijkheid van het uitvoerende pensioenfonds. De overige beoordeelde onderdelen zijn de verantwoordelijkheid van de sociale partners. In de kern weerspiegelt de TPRA-rating derhalve geen oordeel over (het bestuur van) het pensioenfonds dat de regeling uitvoert. Sommige fondsen voeren bovendien meerdere regelingen tegelijk uit. Elke regeling heeft in die gevallen een aparte TPRA-rating.

Pensioenregelingen zijn een afspraak, het resultaat van onderhandelingen tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Pensioenfondsen voeren deze afspraken uit en beheren en beleggen het pensioenvermogen. De financiële situatie die vanuit het verleden geërfd is, de kostenefficiëntie van de uitvoering en vooral het gevoerde beleggingsbeleid heeft wel invloed op de waardevastheid en het groeipotentieel van pensioenaanspraken. Voor de bepaling van de score van het indexatiebeleid is daarom wel gekeken naar de financiële gezondheid en de rendementsgerichtheid van het fonds zelf. Indexaties, hoewel belangrijk, kunnen echter van zeer karige jaarlijkse opbouwbedragen geen fortuin maken. Vandaar dat de door sociale partners afgesproken nominale afspraken omtrent de regeling nog steeds de belangrijkste factoren binnen de beoordeling vormen.

2.2 Actieve regelingen zijn wel beoordeeld, overgangsregelingen niet

Veel pensioenfondsen kennen overgangsregelingen voor deelnemers die eerder onder een ouder wettelijk kader vielen. Deze overgangsbepalingen zijn in de TPRA Rating Regelingen buiten beschouwing gelaten. De huidige TPRA-rating is gebaseerd op de bepalingen van de basisregeling (eventueel aangevuld met zogenaamde 'excedent-regelingen') die in principe geldig zijn voor elke (nieuwe) deelnemer aan een regeling. In de praktijk vallen oudere werknemers vaak onder gunstigere pensioenregelingen dan de regelingen die beoordeeld zijn.

2.3 Kwaliteit wel, prijs niet beoordeeld

Pensioen is uitgesteld loon en kan daarmee gezien worden als een soort (spaar)product. Elk product kent zijn prijs. Bij pensioenregelingen is die prijs de premie, die door de werkgever (en vaak ook deels door de werknemer) betaald wordt, meestal in de vorm van een premiepercentage dat wordt uitgedrukt als percentage van het 'pensioengevend salaris'.

Producten van hogere kwaliteit zijn doorgaans duurder. Datzelfde geldt voor pensioenregelingen. Het is aan de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om een afweging te maken tussen prijs en kwaliteit van de eigen pensioenregeling. De TPRA Rating Regelingen heeft alleen betrekking op de kwaliteit van de regeling, niet op de prijs. Het geeft dus geen prijs-kwaliteitverhouding weer en laat niet zien welke pensioenregelingen de 'beste koop' zijn. In die zin geeft de TPRA-rating geen advies omtrent het soort pensioenregeling dat werkgevers en werknemers overeen zouden moeten komen. Om tot een systematische prijs-kwaliteit afweging te komen, is een algemeen toegepaste maatstaf voor kwaliteit echter wel een noodzakelijke voorwaarde. TPRA vervaardigt daarnaast aparte rapportages waarin prijs-kwaliteitverhoudingen wel worden weergegeven (zie hoofdstuk 7).

De belangrijkste reden om kwaliteit en prijs van elkaar te scheiden en weer te geven in aparte rankings, is de signaleringsfunctie van de kwaliteitsrating richting deelnemers. De kwaliteitsrating moet aangeven of de deelnemer van de regeling een relatief gul of relatief karig pensioen kan verwachten. Deze informatie kan deelnemers helpen te besluiten om wel of geen extra financiële maatregelen te treffen voor de eigen toekomst of dat van partner en kinderen. De hoogte van de premie is voor deze signaalfunctie irrelevant. Ter illustratie: als een deelnemer in het geheel geen pensioenregeling zou hebben dan zou dat weliswaar de goedkoopste optie zijn, maar toch aanleiding moeten geven tot enige zorgen over de financiële toekomst.

2.4 Alleen pensioen beoordeeld, los van andere arbeidsvoorwaarden

Pensioen is één van de arbeidsvoorwaarden die in Nederland geregeld worden in een arbeidscontract. Hoe belangrijk werkgevers en werknemers pensioen vinden in vergelijking met andere arbeidsvoorwaarden (zoals het netto salaris), bepaalt voor een groot deel de aard en kwaliteit van een pensioenregeling. Vaak is er sprake van een uitruil tussen de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarde pensioen en de kwaliteit van andere arbeidsvoorwaarden. De TPRA Rating Regelingen geeft geen oordeel over het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden dat een werkgever aanbiedt en werknemers ontvangen. Het geeft enkel de kwaliteit weer van de pensioenregeling binnen dat pakket. Uiteraard is kennis over de kwaliteit van de regeling wel van belang bij het vormen van een totaaloordeel over een arbeidsvoorwaardenpakket.

Daarnaast komt het voor dat bepaalde verzekeringen die regelmatig binnen pensioenregelingen zijn opgenomen, zoals een verzekering voor arbeidsongeschiktheid, door een werkgever op een andere manier worden ingevuld. Dat hoeft niet per definitie te betekenen dat deze verzekeringen minder goed geregeld zijn. In dat geval kan de TPRA-rating toch lager uitvallen

dan wanneer die verzekering binnen de pensioenregeling valt, omdat TPRA met de Rating Regelingen enkel de pensioenregeling beoordeelt.

2.5 Geen persoonlijk advies, wel een algemene leidraad

De TPRA Rating Regelingen is bedoeld om elke (voornamelijk) actieve deelnemer aan een pensioenregeling inzicht te geven in de kwaliteit van zijn of haar regeling, ongeacht de specifieke situatie van die deelnemer. Dit betekent dat in individuele gevallen de pensioenregeling beter of minder goed kan uitwerken dan de TPRA Rating aangeeft. Dat komt doordat sommige regelingen meer geschikt zijn voor jongere of oudere werknemers, voor werknemers met relatief hoge salarissen, of juist voor werknemers met relatief lage salarissen. Daarnaast kunnen bijvoorbeeld bepalingen over het nabestaandenpensioen wel van belang zijn voor deelnemers met kinderen en een partner, maar nauwelijks van belang zijn voor een deelnemer zonder kinderen en zonder partner.

Een algemene Rating kan geen rekening houden met zulke individuele verschillen tussen deelnemers. Uiteraard heeft TPRA wel een inschatting gemaakt van de waarschijnlijkheid dat deelnemers een bepaald salaris verdienen en van de kans dat bepalingen over nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen op een deelnemer van toepassing zijn. Deze inschatting heeft mede bepaald hoeveel gewicht TPRA in het oordeel toekent aan verschillende eigenschappen van een regeling. Omdat de Rating Regelingen in principe voor iedereen een gereede geldigheid moet hebben, ook voor nieuwe toetreders, zijn deze inschattingen gebaseerd op de gehele Nederlandse arbeidsbevolking, niet op de bestaande deelnemers aan een regeling. In de praktijk kunnen salarisoniveaus en kansen op vroegtijdig overlijden of arbeidsongeschiktheid verschillen van sector tot sector of van bedrijf tot bedrijf. Geregeld zal het daarom voorkomen dat een regeling beter toegesneden is op de eigen deelnemers van het pensioenfonds dan de TPRA Rating Regelingen aangeeft.

TPRA biedt via andere vergelijkingsmiddelen en rapportagevormen wel de mogelijkheid aan deelnemers, werkgevers en pensioenfondsen om de eigen persoonlijke situatie, of de eigenschappen van de eigen deelnemerspopulatie, van invloed te laten zijn op de scores (zie hoofdstuk 7).

2.6 De Rating en het pensioenakkoord

De hervorming van het pensioenstelsel, die in 2019 overeen is gekomen en deze zomer verder is uitgewerkt, heeft consequenties voor de pensioenregelingen die van TPRA een rating krijgen. In de komende jaren zullen veel Nederlandse pensioenregelingen worden omgevormd tot een beschikbare premieregeling met een leeftijdsneutrale premie-inleg (ook wel vlakke staffel genoemd). De systematiek van op te bouwen pensioenaanspraken zal langzamerhand verdwijnen en ook de indexatiesystematiek zal veranderen. De beoordelingsmethode van TPRA is ertoe uitgerust om deze veranderingen op te vangen. Ook nu worden beschikbare premieregelingen (oftewel DC-regelingen) al voorzien van scores en een rating (zie 5.2 voor een verdere toelichting). De huidige ratings (inclusief de toekomstprojecties) van de beoordeelde pensioenregelingen zijn nog gebaseerd op het 'oude systeem'. De precieze aanpassingen aan elke specifieke regeling zullen het onderwerp zijn van CAO-onderhandelingen in de komende

jaren. De ratings zoals die nu zijn, geven aan hoe ruim of karig het pensioen is dat dit jaar wordt opgebouwd voor deelnemers. Verder geeft deze (mogelijk laatste) rating in de 'oude stijl' aan hoe het Nederlandse pensioenlandschap eruit ziet aan de vooravond van deze hervormingen, in termen van de kwaliteit van de verschillende pensioenregelingen.

Voor sectoren en bedrijven die nu een lage rating hebben, liggen er kansen om hun marktpositie wat betreft het aangeboden pensioen te versterken middels de hervorming. Voor sectoren en bedrijven die nu een hoge rating hebben, kan de pensioenhervorming betekenen dat hun marktpositie op pensioenvlak bedreigd wordt. Bewustzijn van de huidige marktpositie kan pensioenonderhandelaars helpen om de kwaliteit van hun pensioenregeling op peil te houden of zelfs te verbeteren in de komende jaren. Ook kan het deelnemers activeren om zich sterk te maken voor een kwalitatief goede hervormde pensioenregeling. TPRA gelooft stellig dat hoe transparanter de kwaliteit van de huidige pensioenregelingen is, des te groter de kans is dat werkgevers en werknemers er gezamenlijk voor zullen waken dat de best mogelijke uitkomsten van de pensioenhervorming gehaald zullen worden.

3 Inzichten die de Rating biedt

De TPRA Rating Regelingen voor pensioenregelingen is er voor iedereen. Werkgevers en werknemers, gepensioneerden en slapers, fondsbestuurders en pensioenadviseurs. Inzicht in de relatieve kwaliteit van een regeling helpt hen verder op weg naar een goede toekomst.

3.1 Deelnemers

Deelnemers zijn er bij gebaat om te weten wat de kwaliteit van hun regeling is. Een hoge rating geeft deelnemers rust en comfort in de wetenschap dat hun pensioen goed geregeld is. Een lage rating maakt de deelnemer bewust en nodigt uit om na te denken over eigen maatregelen voor de oude dag, arbeidsongeschiktheid of het risico op vroegtijdig overlijden.

3.1.1 Actieven

Voor actieven zijn alle onderdelen van de rating van belang. De rating geeft voor deze groep een goed integraal beeld van de kwaliteit van het pensioen.

Bij het wisselen van baan, waarbij een waardeoverdracht van het ene naar het andere pensioenfonds een optie is, is de kwaliteit van een regeling voor een deelnemer zeer relevant. Het kan de deelnemer ondersteunen bij de keuze om deze overdracht wel of niet te realiseren en bovendien kan het helpen bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. Met behulp van de rating is zichtbaar of de werknemer er wat betreft de kwaliteit van de regeling mogelijk op vooruit of achteruit gaat. Hiervoor kan verder onderzoek wenselijk zijn naar de voor de specifieke deelnemer relevante eigenschappen van de regeling. Eventueel kunnen deze inzichten door de werkgever verstrekt worden door onderdelen uit het TPRA Rating Report Regelingen te bespreken.

3.1.2 Gepensioneerden

Het pensioen is bij gepensioneerden uiteraard al ingegaan. Actieve pensioenopbouw vindt voor hen niet meer plaats. Tevens spelen scenario's over vroegtijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid voor deze groep geen rol. Wel relevant voor gepensioneerde deelnemers zijn indexatie-vooruitzichten. Deze wegen mee in de rating. Voor de groep deelnemers die binnenkort met pensioen gaat, is ook de inhoud van de regeling relevant. De mate waarin het partnerpensioen is opgebouwd en welke mogelijkheden er bestaan met betrekking tot eerder of later met pensioen gaan en het voeren van zogenaamde hoog/laag constructies zijn van belang.

3.1.3 Slapers

Indexaties en kortingen zijn tevens relevant voor slapers. Voor slapers geldt verder dezelfde relevantie van waardeoverdrachten als voor de actieve werknemers. Voor deze groep is het in

het bijzonder van belang of het partnerpensioen en wezenpensioen is opgebouwd of op risicobasis is verzekerd. In het laatste geval is er bij voortijdig overlijden vanuit de pensioenregeling namelijk geen uitkering voor de nabestaanden.

3.2 Werkgevers, pensioenfondsbestuurders en sociale partners

De pensioenregeling maakt een belangrijk deel uit van het arbeidsvoorwaardenpakket. De TPRA Rating Regelingen geeft inzicht in de kwaliteit van deze arbeidsvoorwaarde. Het is voor een werkgever van belang om te weten hoe goed het pensioen is dat zijn werknemers opbouwen en welke voorzieningen er binnen de regeling getroffen worden bij arbeidsongeschiktheid en vroegtijdig overlijden. De totaalrating neemt al deze aspecten in ogenschouw.

Voor pensioenfondsbesturen en sociale partners geldt hetzelfde als voor de werkgever. Het is van belang om te weten hoe de regeling die geboden wordt aan deelnemers zich verhoudt tot wat gangbaar is in Nederland, zodat enerzijds kan worden bepaald welke positie het pensioen als arbeidsvoorwaarde in het totaal aan arbeidsvoorwaarden in mag nemen en anderzijds vastgesteld kan worden hoe over de kwaliteit van deze regeling gecommuniceerd kan worden. Voor pensioenfondsen in het bijzonder kan het oordeel van de kwaliteit van de regeling context bieden voor de communicatie over belangrijke kengetallen en beleidsaspecten, zoals de dekkingsgraad, het beleggingsbeleid, het indexatiebeleid en de premiehoogte.

Ook bij voorgenomen fusies kan de rating inzicht geven in de kwaliteitsverschillen tussen de regelingen van de fusiepartners.

Om te zien welke onderdelen binnen de rating minder goed scoren en waar richting de deelnemers nog ruimte is voor verbetering, is een meer diepgaande analyse noodzakelijk. Deze analyse is tegen betaling beschikbaar in de vorm van het TPRA Rating Report Regelingen.

4 Ratingsystematiek

Dit hoofdstuk beschrijft de algemene rekenmethode en scoringssystematiek die TPRA hanteert om de TPRA-rating te bepalen. Een uitgebreidere toelichting per onderdeel van de regeling wordt gegeven in 'Uitleg per onderdeel'.

4.1 Scoringssystematiek

De scoringssystematiek bestaat uit drie complementaire delen:

1) Ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen

De afwijking van de fiscaal maximale opbouw leidt tot een opbouwscore.

- a) De combinatie van opbouwpercentage, franchise en maximum pensioengevend salaris (gecorrigeerd voor excessen) leidt tot een jaarlijkse opbouw.
- b) De jaarlijkse opbouw wordt bepaald voor 5 fulltime salarisklassen:
 - € 25.000 bruto per jaar
 - € 35.000 bruto per jaar
 - € 45.000 bruto per jaar
 - € 60.000 bruto per jaar
 - € 100.000 bruto per jaar
- c) De jaarlijkse opbouw wordt vergeleken met het maximaal fiscaal haalbare, leidend tot een procentscore (fiscale maximum = 100%) per inkomensklasse.
- d) De scores per inkomensklasse worden gewogen aan de hand van een nationale inkomensverdelingsleutel en gecombineerd. Dit leidt tot een score voor een fictief maar nationaal representatief referentiebestand van deelnemers.
- e) Voor DC-regelingen (beschikbare premieregelingen), die strikt genomen geen vaste opbouw kennen, heeft TPRA een vergelijkbare 'opbouwscore' geconstrueerd. Hetzelfde geldt voor pensioenregelingen die in plaats van een opbouwpercentage gebruik maken van een vast opbouwbedrag. Voor verdere uitleg over de TPRA-beoordeling van zulke typen regelingen zie hoofdstuk 6: Typen beoordeelde regelingen.
- f) Deze score wordt ten slotte vermenigvuldigd met de zogenaamde indexatiescore om tot een eindoordeel voor deze delen te komen. Zie subparagraaf 3 voor een verdere uitleg over de bepaling van de indexatiescore.

2) Arbeidsongeschiktheidspensioen en flexibilisering

Overige kenmerken van de pensioenregeling zijn eveneens voorzien van een score die weergeeft of de regeling op dit kenmerk beter, gelijk aan of slechter is voor deelnemer dan de gemiddelde regeling. Voorbeelden van dit soort kenmerken zijn:

- a) Aantal klassen voor premievrijstelling;
- b) WIA-hiaat;
- c) Uitruielmogelijkheden tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen;
- d) Aangeboden netto-pensioenregeling.

NB. De score voor het partnerpensioen is een samenstelling van de opbouwscore en indexatiescore én de score op de overige kenmerken van het partnerpensioen (zoals aanwezigheid van een ANW-hiaat compensatie). Hetzelfde geldt voor het wezenpensioen. Op de onderdelen arbeidsongeschiktheidspensioen, de flexibiliteit van de regeling en de financiering is geen opbouwscore van toepassing. Deze hoofdonderdelen van de regeling worden uitsluitend beoordeeld op overige kenmerken.

3) **Indexaties en financiering**

Alle beloftes in een pensioenregeling dienen ondersteund te worden door goede beleggingsprestaties van de pensioenuitvoerder (het pensioenfonds) en een robuuste financiering door werkgevers (en vaak ook door werknemers zelf) in de vorm van premies. De indexatiescore geeft een indicatie van het vermogen van het pensioenfonds om in de toekomst het beloofde niveau van de pensioenen op peil te houden en mee te laten stijgen met prijs- of loonontwikkelingen. Dat is van groot belang voor de deelnemers aan een pensioenregeling en geeft blijk van de beleggingsprestaties en rendementsgerichtheid van het fonds. Daarnaast geeft de mate van toereikendheid van de premie-inleg een indicatie van de commitment van de sociale partners aan de huidige en toekomstige financiële haalbaarheid van de beloftes in een pensioenregeling. TPRA beoordeelt deze financiële pijlers onder een pensioenregeling voornamelijk door scores te geven aan:

- a) De cumulatieve verwachte indexatie over een periode van 20 jaar. Voor ieder pensioenfonds heeft TPRA een 20-jaars prognose gemaakt van het indexatiepotentieel aan de hand van de scenariosets van De Nederlandsche Bank (DNB) die de toekomstige renteontwikkelingen en beurskoersen simuleren. Uit 50 scenario's, die op elk pensioenfonds zijn toegepast, is telkens de mediaanuitkomst gekozen om het indexatiepotentieel vast te stellen. Bij DB-regelingen is de beleidsdekkingsgraad van begin 2020 als uitgangspunt genomen. De beleggingsmix van het pensioenfonds (verdeeld in zakelijke waarden en vastrentende waarden), de duration van de voorzieningen en die van de vastrentende waarden zijn gebruikt om de effecten van de DNB-scenario's voor elk specifiek pensioenfonds te kunnen vaststellen. Hierbij hebben wij gebruik gemaakt van de meest recente bekende cijfers voor de gehele populatie. Voor de beleggingsmix zijn dat de waarden van begin 2020, voor de durations zijn dat de waarden van begin 2019. In de zeldzame gevallen waarin de durations niet bekend waren, hebben wij het 25%-percentiel van de gehele populatie gebruikt. Dit geeft deze pensioenfonds gemiddeld genomen een klein nadeel in de indexatieprognose. De waarde van de beleggingen en van de voorzieningen is gemodelleerd over een periode van 20 jaar. De resulterende beleidsdekkingsgraden bepalen of en in welke mate elk jaar geïndexeerd wordt. De ondergrens voor (gedeeltelijke) indexatie is een beleidsdekkingsgraad van 110, de grens voor volledige indexatie is een beleidsdekkingsgraad van 125, wat lijkt op de gemiddelde 'tbi' (toekomstbestendige indexatie) dekkingsgraad die pensioenfonds hanteren. Voor elk fonds is voor deze gehele periode uitgegaan van een indexatie-ambitie van 2,5% per jaar. Toegekende indexaties (en kortingen) hebben in dit model ook invloed op de hoogte van de technische voorzieningen.
- b) De mogelijkheid van kortingen is eveneens opgenomen in dit prognosemodel. Gedeeltelijke kortingen worden toegepast bij een dekkingsgraad die lager ligt dan 90. Volledige kortingen worden toegepast bij een dekkingsgraad van 75 of lager. Kortingen zijn gemaximeerd op 2,5% per jaar. De kortingssystematiek in dit model

weerspiegelt daarmee de indexatiesystematiek. Regels omtrent VEV-kortingen en MVEV-kortingen die een rol spelen in het Nieuwe Financiële Toetsingskader van 2015 hebben wij genegeerd, onder andere omdat die in de praktijk nog nooit zijn toegepast en constant onderhevig lijken te zijn aan politieke interventies.

- c) Er wordt ook rekening gehouden met mogelijke inhaalindexaties. Indexatie-achterstanden die in de 5 voorgaande projectiejaren zijn opgelopen, kunnen worden ingehaald indien de beleidsdekkingsgraad hoger wordt dan 125. In dat geval wordt voor elk procentpunt dat de beleidsdekkingsgraad uitstijgt boven 125, een half procent inhaalindexatie toegekend. Gezien de gebrekkige en gevarieerde wijze waarop pensioenfondsen rapporteren over huidige indexatie-achterstanden is er vanuit gegaan dat alle pensioenfondsen de projectieperiode beginnen zonder indexatie-achterstand.
- d) De verwachte indexaties en kortingen worden in het model toegepast op de jaarlijkse aangroeiende nominale aanspraken. De resulterende pensioenaanspraak na 20 prognosejaren wordt gedeeld door de pure nominale aanspraak die er zou zijn geweest na 20 jaar (bij een gelijkblijvende pensioenregeling, dienstverband en salaris). Dit levert een verwachte vermenigvuldigingsfactor op voor de pensioenaanspraken. Die factor is de indexatiescore en deze wordt gebruikt om de nominale score voor ouderdomspensioen (en de opbouwcores bij partnerpensioen en wezenpensioen) te vermenigvuldigen.
- e) Eventuele onvoorwaardelijke indexaties zijn los van de dekkingsgraad toegekend. Wanneer pensioenregelingen gebruik maken van onvoorwaardelijke indexaties is wel de potentie voor kortingen en aanvullende voorwaardelijke indexaties (die tezamen met de onvoorwaardelijke indexaties in de meeste gevallen niet meer dan 3% per jaar mogen bedragen) gemodelleerd. Een gezamenlijke score voor zowel de onvoorwaardelijke als voorwaardelijke indexaties is vervolgens bepaald.
- f) Bij eindloonregelingen is in alle gevallen uitgegaan van 2,5% indexatie per jaar, om weer te geven hoe eindloonaanspraken (voor actieve deelnemers) meestijgen met algemene loonstijgingen (DNB gaat uit van een jaarlijks gemiddelde van 2,5%). Het feit dat eindloonaanspraken ook meestijgen met individuele loonstijgingen (loopbaan gerelateerd) is ondervangen door de lagere fiscale maxima die gelden voor eindloonregelingen. Doorgaans worden eindloonaanspraken niet verder geïndexeerd.
- g) De premiedekkingsgraad van het uitvoerende fonds. Deze geeft aan in hoeverre de ingelegde premies (ruim) voldoende zijn om de jaarlijkse 'inkoop' van pensioenaanspraken te financieren.
- h) DC-regelingen, die strikt genomen geen indexaties en premiedekkingsgraden kennen, zijn op deze punten beoordeeld met behulp van enkele aannames die in paragraaf 5.1 (Typen beoordeelde regelingen) nader worden uitgelegd.

4.2 Wegingen

TABEL 2 Weging per hoofdonderdeel

Hoofdonderdeel	Weging
Ouderdompensioen	60 %
Partnerpensioen	15 %
Wezenpensioen	5 %
Arbeidsongeschiktheidspensioen	10 %
Flexibiliseringsopties	5 %
Financiering	5 %
Totale regeling	100 %

TABEL 3 Weging per salarisklasse

Salarisklasse	Weging
€ 25.000	10 %
€ 35.000	30 %
€ 45.000	40 %
€ 60.000	15 %
€ 100.000	5 %
Alle salarisklassen	100 %

TABEL 4 Weging per startleeftijd voor bepaling DC pensioenkapitaal en kapitaal aangroei

Startleeftijd	Weging
25	25 %
35	25 %
45	25 %
55	25 %
Alle startleeftijden	100 %

5 Typen beoordeelde regelingen

De tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel kent verschillende typen pensioencontracten. De traditionele uitkeringsovereenkomst (de *defined benefit* oftewel DB-regeling) is daarvan de bekendste en nog steeds de meest voorkomende, als het gaat om pensioenregelingen die door pensioenfondsen (in plaats van verzekeringsmaatschappijen) worden uitgevoerd. Het scoringsmodel van TPRA is oorspronkelijk ontwikkeld om de kwaliteit van verschillende DB-regelingen met elkaar te vergelijken. Naast DB-regelingen voeren Nederlandse pensioenfondsen in toenemende mate premieovereenkomsten uit (*defined contribution* oftewel DC-regelingen) of een tussenvorm van DB en DC die de *collective defined contribution* oftewel CDC-regeling wordt genoemd. CDC-regelingen waren in 2017 reeds opgenomen in de TPRA Rating Regelingen. Basisregelingen met een DC-karakter zijn in 2018 voor het eerst beoordeeld door TPRA. In de huidige editie zijn deze regelingen ook opgenomen.

5.1 DB-regeling

DB-regelingen zijn gebaseerd op *defined benefits*, oftewel vooraf vastgestelde toezeggingen over het toekomstige jaarlijkse, levenslange, pensioen van deelnemers. Een werknemer bouwt ieder jaar een bepaald percentage van zijn of haar salaris (of een vast bedrag) op als pensioenvoorziening dat vanaf de pensioenleeftijd jaarlijks tot aan het moment van overlijden zal worden uitgekeerd. De centrale belofte van dit type regelingen is een, van het salaris afhankelijke, jaarlijkse pensioenuitkering die in principe vaststaat, afgezien van mogelijke indexaties die het resultaat zijn van de algehele financiële gesteldheid van het uitvoerende pensioenfonds. Toezichthouder De Nederlandsche Bank ziet erop toe dat deze pensioenbeloftes of –aanspraken zoveel mogelijk worden nagekomen. Waar de toekomstige nominale uitkeringen in principe vaststaan, is de hoogte van de premies binnen dit type regeling in principe variabel en afgeleid van de rente-afhankelijke kostprijs van de ingekochte pensioenaanspraken. Zowel de hoogte van de jaarlijkse salarisafhankelijke opbouw (zie paragraaf 4.1 en 6.1) als de gehanteerde methodiek om de premiehoogte te bepalen (zie paragraaf 6.6) varieert echter van DB-regeling tot DB-regeling. Samen met het indexatiepotentieel vormt dit de ruggengraat van het TPRA-ratingsysteem.

DB-regelingen komen voor in drie hoofdvarianten:

- Middelloonregelingen (veruit het meest voorkomend);
- Eindloonregelingen;
- Vaste bedragen regelingen.

Elke DB-regeling kan langs de hierboven beschreven lijnen, met enige aanpassingen per variant, relatief gemakkelijk met elkaar worden vergeleken als het gaat om de kwaliteit van de regeling.

5.2 DC-regeling

DC-regelingen zijn gebaseerd op *defined contributions*. In deze regelingen ligt niet het (salarisafhankelijke) opgebouwde pensioen vast, maar de (salaris- en leeftijdsafhankelijke) premie die jaarlijks ten behoeve van het pensioen van een deelnemer wordt ingelegd door de werkgever en eventueel ook door de werknemer zelf. De uiteindelijke hoogte van de daadwerkelijke pensioenuitkering is in dergelijke regelingen in essentie onzeker, omdat er geen vaste nominale pensioenaanspraken bestaan. De hoogte van de premie daarentegen is in DC-regelingen beter te voorspellen en minder afhankelijk van de renteontwikkelingen. In een DC-contract bestaat de pensioentoezegging van de sociale partners richting de deelnemers niet uit een van tevoren gedefinieerde (nominale) uitkering, maar uit een gedefinieerde premie. Net als bij DB-regelingen worden binnen DC-regelingen de ingelegde premies belegd ten behoeve van de toekomstige pensioenuitkeringen. Het verschil is dat de hierbij opgedane winsten en geleden verliezen volledig voor risico van de deelnemer zelf zijn. Eventuele winsten worden, bij kapitaalgerichte DC-regelingen, in principe niet afgeroomd ten behoeve van het gehele collectief en eventuele verliezen worden niet gecompenseerd door (mogelijke) vermogensreserves van het fonds of stijgende premies. Bij rentegerichte DC-regelingen wordt de premie echter elk jaar direct omgezet in een toekomstige uitkeringsaanspraak aan de hand van de op dat moment geldende risicovrije rentetarieven.

DC-regelingen kennen geen vaste jaarlijkse opbouw in termen van pensioenuitkeringen, maar wel een helder jaarlijks ingelegd kapitaal. De hoogte van de (toekomstige) uitkeringen is met veel meer onzekerheid omgeven en daarom niet zonder meer te vergelijken met de opbouw in DB-regelingen. Wel zeker zijn de leeftijdsafhankelijke premies die worden ingelegd en die gedefinieerd zijn als percentage van de pensioengrondslag (meestal het brutosalaris minus de AOW-franchise). Aan de hand van de risicovrije rentevoet kunnen deze premies herrekend worden naar een *haalbare risicovrije* jaarlijkse uitkering vanaf de pensioendatum. Dezelfde risicovrije rentevoet die in DB-regelingen wordt gehanteerd om de *zuivere* kostprijs (benodigde premie) van de toegezegde pensioenaanspraken te bepalen, wordt door TPRA gebruikt om de omgekeerde berekening te maken. TPRA leidt zo de risicovrije 'aanspraken' op een pensioenuitkering af van de premiehoogtes die vaststaan binnen DC-regelingen. Deze kunnen vervolgens vergeleken worden met de opbouwscores van DB-regelingen.

De uitkomsten van een dergelijke berekening zijn in eerste instantie leeftijdsafhankelijk. De door TPRA gehanteerde 'opbouwscore' van een DC-regeling is een zuiver gemiddelde van deze leeftijdsafhankelijke scores. TPRA gaat hierbij dus uit van een qua leeftijd egaal verdeelde beroepsbevolking.

Bij DC-regelingen gaat TPRA uit van een haalbare risicovrije jaarlijkse pensioenaanspraak, waarvoor de afgesproken premies als zuivere kostprijs zouden fungeren. De premiedekkingsgraad van alle DC-regelingen krijgt binnen het TPRA-ratingmodel daarom de waarde van 100%. Bij DB-regelingen is de premiegraad vrijwel altijd hoger of lager dan 100%.

Bij kapitaalgerichte DC-regelingen worden de mogelijke winsten bovenop de berekende risicovrije pensioenaanspraak berekend op basis van een gestandaardiseerde doorbeleggingslifecycle. Dat houdt in dat de beleggingsmix verschuift en conservatiever wordt naarmate de deelnemer ouder

wordt en dat er wordt doorbelegd tot aan het einde van de uitkeringsfase. Aangezien deelnemers op pensioendatum hun DC-kapitaal bij een verzekeraar of PPI mogen onderbrengen (het zogenaamde 'shoprecht'), zijn DC-uitkomsten niet zo sterk afhankelijk van de beleggingsresultaten die het pensioenfonds behaalt voor de deelnemer. De gehanteerde lifecycle in de ratingmethodiek is derhalve het gemiddelde van geobserveerde doorbeleggingslifecycles in de Nederlandse pensioenmarkt. De projectie van de winsten is vergelijkbaar met de projectie van de indexaties en wordt in de ratingmethode ook zo beschouwd. Bij kapitaalgerichte DC-regelingen spelen de beleidsdekkingsgraad, de indexatie-ambitie en de vereiste dekkingsgraad geen rol bij het bepalen van de pensioenverhogingen. Bij rentegerichte DC-regelingen worden de indexaties echter wel bepaald aan de hand van deze eigenschappen.

5.3 CDC-regeling

Sociale partners kiezen er regelmatig voor om een CDC-regeling (*collective defined contribution*) aan te bieden aan de deelnemers. Dit betreft een tussenvorm waarin elementen van zowel een DB-regeling als DC-regeling gecombineerd worden. In principe gaan CDC-regelingen, net als DB-regelingen, uit van de opbouw van vaste salarisgerelateerde pensioenaanspraken. De premie wordt vastgesteld aan de hand van de zuivere kostprijs van deze geambieerde pensioenopbouw en kan daarmee variëren. De sociale partners hebben in het geval van een CDC-regeling echter een maximaal premiepercentage afgesproken. Als dat maximum overschreden dreigt te worden, wordt de jaarlijkse opbouw naar beneden bijgesteld totdat de kostprijs van die opbouw weer onder de afgesproken premiegrens valt. De pensioentoezegging van de sociale partners aan de deelnemers bestaat in dit type regeling strikt genomen (maximaal) uit de maximale premie. Als de premiegrens echter niet overschreden wordt, zijn alle (zachte) garanties die ook geldig zijn bij DB-regelingen van toepassing. Reeds opgebouwde nominale aanspraken staan vast. Tevens is de premie net als bij DB-regelingen niet leeftijdsafhankelijk maar een doorsneepremie. De *collective defined contribution* houdt verder in dat winsten en risico's gedeeld worden met het gehele collectief. Het toekennen van indexaties werkt bij CDC-regelingen dus op dezelfde manier als bij traditionele DB-regelingen.

CDC-regelingen kennen grote gelijkenissen met DB-regelingen en worden daarom op een vergelijkbare manier beoordeeld. Het opbouwpercentage, en daarmee de TPRA-rating van een CDC-regeling, kan wel makkelijker veranderen elk jaar, hoewel CDC-regelingen ook jaren achtereen hetzelfde opbouwpercentage kunnen houden. Bij CDC-regelingen vermindert TPRA de score op het onderdeel Financiering met 5% om weer te geven dat bij deze regelingen de financiële commitment van de sociale partners aan de geambieerde pensioenopbouw aan meer expliciete grenzen is gebonden dan bij een DB-regeling.

6 Uitleg per onderdeel

TPRA kent scores en (deel)ratings toe aan zes hoofdonderdelen van elke pensioenregeling. De acht deelratings leiden via een wegingsleutel tot de totaalscore die de plaats op de algemene ranglijst bepaalt, en daarmee de totaalrating van een regeling. In tabel 5 staat een overzicht van de hoofdbestanddelen per onderdeel. Daarna wordt per onderdeel uitgelegd hoe de score en deelrating bepaald wordt.

TABEL 5 Belangrijkste beoordeelde bestanddelen per onderdeel

Hoofdonderdeel	Bestanddeel 1	Bestanddeel 2	Bestanddeel 3
Ouderdomspensioen (OP)	Hoogte opbouw incl. indexatie	Pensioenleeftijd	Type regeling
Partnerpensioen (PP)	Opbouw of risico	Hoogte levenslang PP incl. indexatie	ANW-hiaat en/of Tijdelijk PP
Wezenpensioen (WP)	Opbouw of risico	Hoogte WP incl. indexatie	Leeftijdsgrenzen
Arbeidsongeschiktheids-pensioen (AOP)	WIA-hiaat	WIA-aanvulling	PVA-klassen
Flexibiliseringsopties	Verlaging eigen bijdrage	Conversie	Deeltijdpensioen
Financiering	Premiedekkingsgraad	Wel of geen premiecap (CDC)	nvt

6.1 Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen is een inkomensvoorziening bij ouderdom voor werknemers die vanaf pensioendatum periodiek wordt uitgekeerd.

Bij het bepalen van de rating voor ouderdomspensioen is gebruik gemaakt van 5 maatmensen die ieder een andere voltijds salarisklasse vertegenwoordigen. Voor de beschrijving en weging van deze klassen zie paragraaf 4.2, tabel 3.

In eerste instantie is voor iedere maatmens vastgesteld wat het in 2020 geldende fiscale maximum is voor opgebouwd jaarlijks ouderdomspensioen in euro's. Dat fiscale maximum verschilt naar gelang de pensioenrekenleeftijd 67 of 68 (of een andere leeftijd) is. Tevens geldt voor eindloonregelingen een ander maximum dan voor middelloonregelingen. Hierbij is per soort regeling rekening gehouden met de drie verschillende combinaties van (minimale) franchise en (maximaal) opbouwpercentage die de fiscale wetgeving toestaat.

Bij middelloon-, eindloon- en CDC-regelingen is de hoogte van het opgebouwde jaarlijkse pensioen (over geheel 2020) vastgesteld per maatmens aan de hand van drie variabelen, namelijk het opbouwpercentage, de franchise en het maximum pensioengevend salaris binnen de

pensioenregeling. Bij vaste bedragenregelingen is het vaststaande opgebouwde bedrag per maatsmens gehanteerd.

Bij DC-regelingen is er geen sprake van een opbouwpercentage. In plaats daarvan is de leeftijdsafhankelijke premie binnen de regeling herrekend naar een op pensioendatum haalbaar risicovrij jaarlijks bedrag per maatsmens op basis van de begin 2020 geldende rentetermijnstructuur, gebaseerd op de marktrente (dus zonder UFR). Bij deze herrekening is TPRA uitgegaan van een ongewogen gemiddelde van de uitkomsten voor alle leeftijden.

De score per maatsmens van een regeling op het onderdeel ouderdomspensioen wordt bepaald door het werkelijk opgebouwde jaarlijkse pensioen uit te drukken als percentage van het fiscale maximum dat (gezien de pensioenrekenleeftijd en het eind- of middelloonkarakter van een regeling) van toepassing is. De eindscore op het onderdeel ouderdomspensioen is een gewogen gemiddelde van de scores behaald per maatsmens. Elk fonds wordt op basis van deze totaalscore beoordeeld met 1 tot 5 diamanten.

Ten slotte wordt de eindscore van het ouderdomspensioen nog vermenigvuldigd met de indexatiescore. Zie paragraaf 4.1. voor een uitgebreidere uitleg.

De rating is gebaseerd op de volgende onderdelen:

- Opbouwpercentage
- Franchise
- Maximum pensioengevend salaris
- Middelloon/eindloon
- Premiestaffel bij DC-regelingen
- Pensioenrekenleeftijd

6.2 Partnerpensioen

Partnerpensioen is een inkomensvoorziening voor (ex-)echtgenoten en partners bij overlijden van de (gewezen) deelnemer. Er wordt in de rating onderscheid gemaakt tussen levenslang en tijdelijk partnerpensioen. Bovendien wordt er gedifferentieerd op partnerpensioen vóór en na pensioendatum. Levenslang partnerpensioen vóór pensionering is relevant indien de werknemer overlijdt voordat die de pensioenleeftijd heeft bereikt. Deze variant gaat in bij overlijden van de werknemer en eindigt als de partner overlijdt; bij de variant na pensioendatum krijgt de partner een levenslang pensioen wanneer een reeds gepensioneerde deelnemer overlijdt. Het tijdelijk partnerpensioen gaat in bij overlijden van de (gewezen) deelnemer en eindigt bij de AOW-leeftijd van de partner.

In de rating voor het partnerpensioen worden de diverse opties van de regeling zowel kwantitatief (welke uitkering krijgt een partner) als kwalitatief (welke opties en mogelijkheden worden er aangeboden) beoordeeld, waarbij het levenslang partnerpensioen op vergelijkbare wijze wordt beoordeeld als het ouderdomspensioen. Ook hier geldt dat de eindscore nog vermenigvuldigd wordt met de indexatiescore.

De rating beoordeelt de volgende onderdelen:

- Opbouw of risico
- Percentage opbouw/risico
- Franchise
- Maximum pensioengevend salaris
- ANW-hiaat
- Tijdelijk partnerpensioen

6.3 Wezenpensioen

Wezenpensioen is een uitkering voor de (pleeg-/stief)kinderen van de (gewezen) deelnemer die ingaat wanneer de deelnemer overlijdt en stopt bij een vooraf bepaalde eindleeftijd van het kind. Als het kind studeert of arbeidsongeschikt is, kan het wezenpensioen doorlopen tot een hogere leeftijd.

Het wezenpensioen wordt, net als het partnerpensioen, beoordeeld op kwantitatieve criteria, zoals het percentage van het OP/PP, en kwalitatieve criteria, zoals de diverse opties die van toepassing zijn op de kwaliteit van het aangeboden wezenpensioen, waarbij ook de eindleeftijd in ogenschouw wordt genomen. Hier geldt tevens een vermenigvuldiging met de indexatiescore.

De rating beoordeelt de volgende onderdelen:

- Opbouw of risico
- Percentage opbouw/risico
- Franchise
- Maximum pensioengevend salaris
- Eindleeftijd (standaard)
- Eindleeftijd bij studeren of invaliditeit

6.4 Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een inkomensvoorziening voor werknemers die langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt zijn. Deze vorm van pensioen is bedoeld om de inkomstensterugval bij bijvoorbeeld een WIA-uitkering te compenseren. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Indien een werknemer arbeidsongeschikt wordt, kan er ook sprake zijn van premievrijstelling, zodat de opbouw van pensioen doorloopt.

De rating wordt gebaseerd op twee onderdelen: de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De rating beoordeelt de volgende onderdelen:

- Premievrijstelling
- PVA-klassen
- WIA-hiaat
- WIA-aanvulling
- WIA-excedent

6.5 Flexibiliseringsopties

Flexibilisering betreft alle overige mogelijkheden die ter beschikking staan aan een (gewezen) deelnemer voor de inrichting van zijn of haar pensioen. In het algemeen geldt dat des te meer opties er worden aangeboden, des te positiever dit is voor de werknemer. Een werknemer heeft immers meer keuzevrijheid.

De rating beoordeelt de volgende onderdelen:

- Vervroeging pensioendatum
- Deeltijdpensioen
- Uitstel pensioendatum
- Uitrust ouderdomspensioen en partnerpensioen

- Hoog/laag pensioenuitkering
- Vrijwillige voortzetting
- Netto pensioenregeling
- Individueel bijsparen
- Verlaging eigen bijdrage
- Conversie

6.6 Financiering

Pensioen wordt gefinancierd met premies en beleggingsopbrengsten. Wanneer deze niet voldoen kunnen de beloftes in een regeling niet worden waargemaakt. De premiedekkingsgraad geeft aan of een (doorsnee-)premie voldoende is om nieuwe pensioenaanspraken te financieren. Bij het verschijnen van deze publicatie zijn de meest recente bekende premiedekkingsgraden voor alle uitvoerende fondsen de premiedekkingsgraden over 2018. Premiedekkingsgraden veranderen onder andere met de ontwikkelingen in de rentetermijnstructuur en met veranderingen in de afgesproken premiepercentages. Premiepercentages zijn relatief stabiel en met ontwikkelingen in de rentetermijnstructuur hebben alle pensioenfondsen (in meer of mindere mate) te maken. Een vergelijking van de premiedekkingsgraden geeft een goede indicatie van de relatieve commitment van sociale partners aan de inhoud van een pensioenregeling. Hoe hoger de premiedekkingsgraad, hoe sterker deze commitment; en hoe sterker deze commitment, hoe meer vertrouwen TPRA heeft in de realisatie van de beloftes binnen een regeling.

DC-regelingen kennen geen werkelijke premiedekkingsgraad, omdat er geen vaste nominale waarde van de toekomstige pensioenuitkeringen is vast te stellen (bij kapitaalgerichte DC-regelingen) of omdat de nominale uitkeringen direct zijn afgeleid van de waarde van de premie (bij DC-regelingen op rentebasis). De premiedekkingsgraad is bij deze regelingen gesteld op 100%, omdat de premie zelf bepalend is voor de door TPRA berekende 'opbouw' binnen deze regelingen.

CDC-regelingen stellen een expliciet maximum aan de in te leggen premie. Overschrijdingen van dit maximum hebben gevolgen voor de pensioenopbouw. De commitment van de sociale partners aan de inhoud van de regeling in termen van pensioenuitkomsten is hierdoor expliciet voorwaardelijk te noemen. TPRA past derhalve op dit onderdeel een afslag toe voor CDC-regelingen.

De rating beoordeelt de volgende onderdelen:

- Premiedekkingsgraad
- DB/DC/CDC

7 Ratingrapporten voor professionals

Gedetailleerde ratingrapporten per pensioenregeling zijn beschikbaar in een versie voor pensioenprofessionals: het TPRA Rating Report 'Regelingen'. Hiervan zijn verschillende varianten beschikbaar. Voor meer informatie: www.tpra.nl/ratingreportregelingen.

TPRA Rating Rapport 'Regelingen' – Gehele Markt

€ 2.500

De standaardvariant van het gedetailleerde rapport vergelijkt de eigen regeling met de gehele markt van pensioenfondsregelingen. Het rapport geeft naast de 'overall-rating' ook de rating per onderdeel weer. Naast de zes hoofdonderdelen van elke regeling, wordt het indexatiepotentieel geïsoleerd besproken en vergeleken. Verder bevat het een oordeel per individueel kenmerk van de regeling en informatie over de spreiding van deze variabelen over de gehele populatie van beoordeelde regelingen.

TPRA Rating Rapport 'Regelingen' – Eigen Peergroup

€ 3.500

Hier wordt de eigen regeling vergeleken met een specifiekere peergroup. Hierdoor is het mogelijk om gerichtere vergelijkingen te maken, bijvoorbeeld met pensioenfondsregelingen in dezelfde of aanpalende sectoren. Deze variant kan ook worden gebruikt om de eigen regeling te vergelijken met pensioenregelingen en pensioenfondsen waar vergelijkbare omstandigheden gelden, zoals een jongere of juist oudere populatie, of hoger of juist lager opgeleide werknemers. De peergroup wordt in overleg met TPRA samengesteld.

TPRA Rating Rapport 'Regelingen' – Eén-op-Eén

€ 4.500

De Eén-op-Eén-variant vergelijkt twee specifieke regelingen met elkaar in termen van hun scores op alle onderdelen en eigenschappen. Deze variant kan worden gezien als twee rapporten ineen, aangezien beide regelingen tevens worden afgezet tegen de gehele markt. Deze variant is geschikt om inzicht te geven in de relatieve kwaliteit van twee regelingen op detailniveau, bijvoorbeeld bij mogelijke fusies tussen fondsen.

TPRA Rating Rapport 'Regelingen' – DC 'Peergroup'

€ 3.000

De eigen regeling wordt tegen de DC-peergroup die specifiek bestaat uit de andere DC-regelingen afgezet. Dit rapport geeft tevens uitgebreidere informatie over hoe de DC-regelingen scoren voor deelnemers van verschillende leeftijden.

TPRA Rating Rapport 'Regelingen' – DC 'Peergroup & Gehele markt'

€ 4.500

De eigen regeling wordt zowel tegen de DC-peergroup die specifiek bestaat uit de andere DC-regelingen als tegen de gehele markt afgezet. Dit rapport geeft tevens uitgebreidere informatie over hoe de DC-regelingen scoren voor deelnemers van verschillende leeftijden.

Als optionele uitbreiding bij één van bovenstaande rapporten:

+ TPRA prijs-kwaliteit meting – Rating vs Premies

€ 1.500

Inzicht in de verhouding tussen de kwaliteit van de regelingen en de betaalde premies kan worden toegevoegd aan elke bovenstaande rapportvariant. Biedt de regeling relatief veel of weinig pensioen tegen de gevraagde premie? Deze toevoeging geeft het antwoord.

+ Begeleidende presentatie en workshop

€ 500

TPRA verzorgt presentaties en workshops van een dagdeel op uw locatie om de inhoud van een rapport toe te lichten en u verder mee te nemen in de manieren waarop uw pensioenregeling op kwaliteit is vergeleken.