

Veel keuzes bij implementatie

Op 16 december 2020 is het conceptvoorstel voor de wet toekomst pensioenen ter openbare internetconsultatie gepubliceerd. Uit interviews met vertegenwoordigers van werkgevers, pensioenfondsen, verzekeraars en uitvoeringsorganisaties blijkt dat dit document voor veel betrokkenen het officiële startschot is om aan de slag te gaan met het pensioenakkoord. Het belooft een uitdagende reis vol overwegingen, doorrekeningen en afwegingen te worden.



Frank Janse

In dit artikel benoemen wij de belangrijkste keuzes die moeten worden gemaakt om de transitie op een gestructureerde wijze uit te voeren.

Keuzes over drie grote bouwstenen

Het pensioenakkoord bevat drie grote bouwstenen:

1. De toekomstige pensioenopbouw.
2. De omgang met reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten.
3. Eventuele adequate en kostenneutrale compensatie vanwege de transitie.

Deze drie bouwstenen zijn de basis voor het transitieplan dat het sluitstuk vormt van de eerste fase (de arbeidsvoorwaardelijke fase) van de transitie. Bij de vormgeving van de bouwstenen moeten diverse keuzes worden gemaakt. De belangrijkste keuzes zijn in de afbeelding weergegeven langs de assen van de initiële besluitnemer en de mate waarin keuzes expliciet dan wel impliciet moeten worden genomen.

Toekomstige pensioenopbouw vraagt om expliciete keuzes

Voor pensioenregelingen uitgevoerd door pensioenfondsen kan worden gekozen uit twee contractvormen:

1. De nieuwe premieovereenkomst (ook bekend als 'het nieuwe pensioencontract').
2. De verbeterde premieregeling.

Keuze contractvorm

De twee contractvormen onderscheiden zich in de mate waarin en de wijze waarop risico's en rendementen worden gedeeld. In de nieuwe premieovereenkomst is sprake van een uitgebreide collectieve risicodeling in zowel de opbouw- als uitkeringsfase. Dit komt onder andere tot uiting in de solidariteitsreserve die een integraal onderdeel is van deze contract-

vorm. De verbeterde premieregeling kent in de opbouwfase een meer individueel karakter. Voor pensioenregelingen bij verplichtgestelde bedrijfstak- en beroepspensioenfondsen kan worden gekozen voor de tussenvariant van de verbeterde premieregeling met een solidariteitsreserve en/of deling van het micro-langlevensrisico. Een tweede belangrijk verschil is de mate van keuzevrijheid voor deelnemers. In de verbeterde premieregeling is meer ruimte voor maatwerk op individueel niveau dan in de nieuwe premieovereenkomst, bijvoorbeeld met de keuze voor een vaste of variabele pensioenuitkering en het shoprecht.

Keuzes voor nadere invulling binnen contract

De vormgeving van de toekomstige opbouw is meer dan alleen de keuze voor een contractvorm. De veelheid aan onderliggende keuzes binnen een contractvorm bepalen uiteindelijk hoe het pensioen eruit komt te zien. Voorbeelden hiervan bij de nieuwe premieovereenkomst zijn: de toedelingsregels voor beschermings- en overrendement, de invulling van de solidariteitsreserve en het projectierendement dat de uitkeringshoogte en -snelheid bepaalt. Bij de verbeterde premieregeling moet onder meer worden gekozen tussen een vaste of variabele uitkering als default.

De keuze voor een contractvorm bepaalt in belangrijke mate de taakverdeling tussen sociale partners en pensioenfondsen. Bij de nieuwe premieovereenkomst liggen meer keuzes op het bord van het fonds. Bij de verbeterde premieregeling liggen meer keuzes bij sociale partners.

Keuze invulling start met de pensioendoelstellingen en risicohouding

Het kompas voor de keuzes ten aanzien van het pensioencontract en de invulling daarvan zijn de

Onder-
liggende
keuzes

nieuwe pensioenwet

FRANK JANSE EN JOB DE RUITER, BEIDEN SENIOR MANAGER BIJ KPMG ADVISORY N.V.

pensioendoelstellingen die door sociale partners worden bepaald en de risicohouding (per leeftijdscohort) die door het pensioenfonds wordt vastgesteld en vertaald in een beleggingsbeleid. Dit zijn twee essentiële onderdelen – de motoren – gedurende de transitie. Op basis van de pensioendoelstellingen en de risicohouding met het daarvan afgeleide beleggingsbeleid, kan onder meer de premiehoogte worden bepaald. Maar ook de eventuele solidariteitsreserve wordt vormgegeven, keuzes worden gemaakt over de spreiding van mee- en tegenvallers en (profijt)berekeningen worden gemaakt. Door de interactie tussen pensioendoelstellingen enerzijds en premie, rendement en risico anderzijds, zal de totstandkoming van de pensioendoelstellingen een iteratief proces zijn.

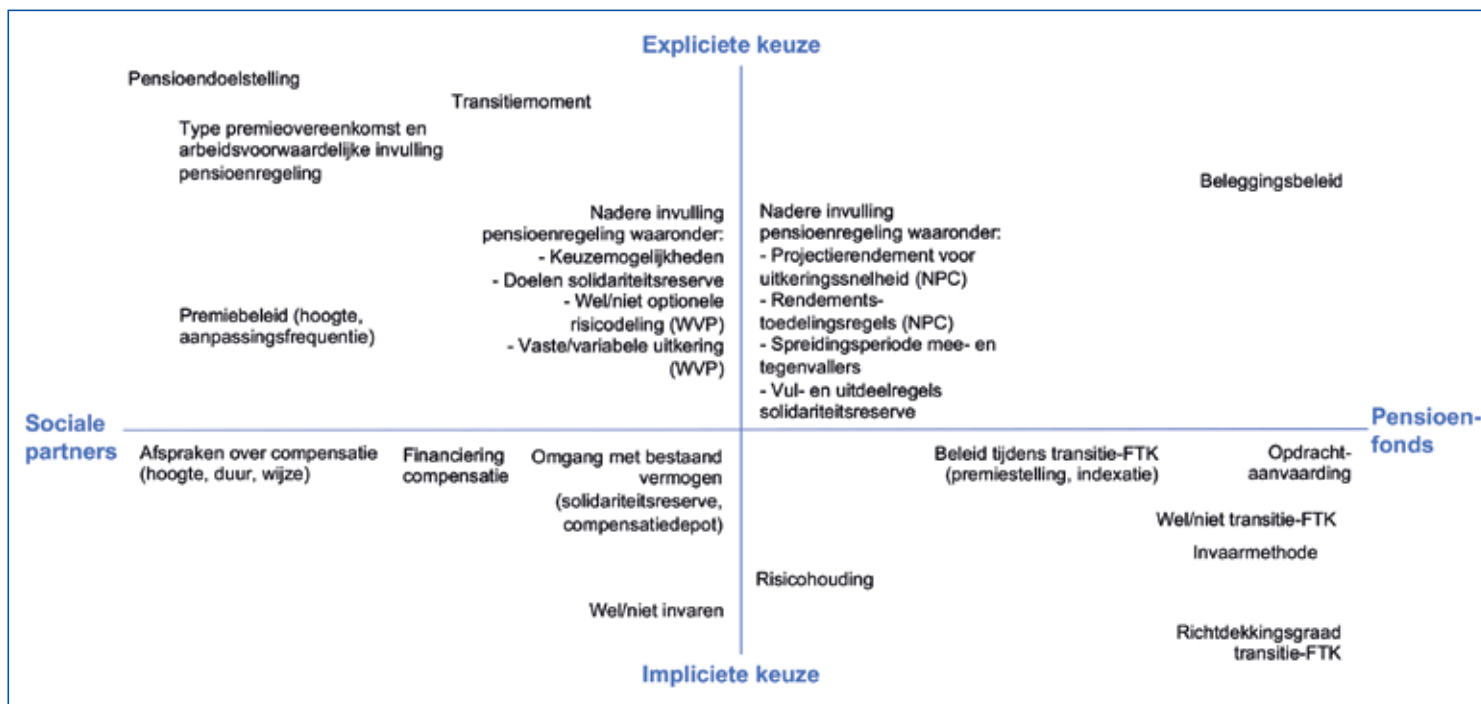
Opgebouwde rechten en compensatie

Invaren van bestaande rechten en aanspraken wordt het wettelijke uitgangspunt. In beginsel moeten sociale partners aan het pensioenfonds het verzoek doen om alle opgebouwde pensioen-aanspraken en pensioenrechten in te varen.

Alleen als invaren tot aantoonbaar onevenwichtige uitkomsten voor (één of meer groepen) belanghebbenden leidt, kunnen sociale partners afzien van het invaarverzoek. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien sprake is van een bestaande bijstortingsverplichting voor de werkgever. Het wel of niet invaren is feitelijk dus geen vrije keuze maar de uitkomst van analyses en berekeningen. Om volledig buiten de invaardiscussie te blijven, kunnen pensioenfonds overwegen om alternatieven te onderzoeken, bijvoorbeeld om (een deel van) hun verplichtingen voorafgaand aan het transitiemoment over te dragen aan een verzekeraar.

De noodzaak om compensatie te verlenen aan bepaalde deelnemersgroepen wordt sterk bepaald door de impact van de keuzes die worden gemaakt ten aanzien van de invulling van de toekomstige pensioenopbouw in combinatie met het al dan niet invaren. (Profijt)berekeningen waarbij de gehele transitie in beschouwing wordt genomen, dienen dit uit te wijzen. Een eventuele compensatie kan daarmee worden gezien als een sluitpost in de vormgeving van de drie bouwstenen.

Vormgeving
regeling





Job de Ruiter

Vormgeving transitie

Werkgevers en sociale partners dienen een transitieplan op te stellen en het pensioenfonds dient een implementatieplan inclusief een communicatieplan te maken. Hierbij ligt een aantal keuzes voor.

Keuze transitiedatum

De transitiedatum van 1 januari 2026 is een uiterste datum. Sociale partners kunnen, in samenspraak met het pensioenfonds, kiezen om eerder over te stappen door de besluitvorming over de drie bouwstenen te versnellen en de implementatietijd te verkorten. Argumenten om eerder over te stappen kunnen zijn het eind van de uitvoeringsovereenkomst of het spreiden van druk bij de uitvoeringsorganisatie. Het naar voren halen van de transitiedatum vergt dat sociale partners, het pensioenfonds en eventueel de betrokken uitvoeringsorganisatie, vroegtijdig een actieve dialoog met elkaar voeren. Dit moet ertoe leiden dat sociale partners bij de keuzes die zij maken zich bewust zijn van de uitvoeringsconsequenties en dat het pensioenfonds de wijze waarop de uitvoering wordt vormgegeven vroegtijdig in kaart brengt. Voor het pensioenfonds is het tevens van belang om – vóór de definitieve besluitvorming van sociale partners – een commitment van uitbestedingspartners te hebben dat de keuzes kunnen worden uitgevoerd binnen veronderstelde kaders qua kosten en doorlooptijd.

Keuze gebruik transitie-FTK

Tijdens de transitie kunnen pensioenfondsenvoor kiezen om te opereren onder het huidige FTK of gebruik te maken van het transitie-FTK. Het transitie-FTK mag alleen worden gebruikt bij de intentie tot invaren van bestaande aanspraken en rechten. Bij de keuze voor het transitie-FTK zal het pensioenfonds moeten motiveren dat er sprake is van een evenwichtige belangenafweging. De uitgangspositie van een pensioenfonds zal in belangrijke mate bepalen of een fonds gebruik zal maken van het transitie-FTK.

Keuzes vormgeving implementatieplan

In het implementatieplan, dat uiterlijk op 1 juli 2024 gereed dient te zijn, moeten in ieder geval de technische uitvoerbaarheid, kosten, risico's en risicobeheersmaatregelen worden beschreven. Naast de in het oog springende operationele

risico's, verbonden aan het overzetten van data in systemen, zal het pensioenfonds ook aandacht moeten hebben voor de marktrisico's. Sociale partners moeten het immers op 1 januari 2024 eens zijn over de vernieuwde regeling, terwijl de transitie uiterlijk 1 januari 2026 moet zijn geëffectueerd. Het risico bestaat dat aannames ten aanzien van het vermogen (de dekkingsgraad) door marktontwikkelingen achterhaald blijken op het definitieve transitie-moment. Het pensioenfonds zal een afweging moeten maken tussen langetermijndoelstellingen en kortetermijnmarktrisico's, transactiekosten voor het verminderen van risico's en de tolerantie voor een lagere dekkingsgraad op het moment van de transitie. Onderdeel van het implementatieplan is het communicatieplan. Een goede communicatie met deelnemers en andere stakeholders zien wij als een van de belangrijkste succesfactoren voor een geslaagde transitie. Het is aan te bevelen dat sociale partners en het pensioenfonds de communicatiestrategie op korte termijn vormgeven en kiezen op welke wijze en wanneer diverse stakeholders worden geïnformeerd, om zodoende de stakeholders adequaat te betrekken in de transitie.

Projectinrichting

Een gedegen projectinrichting is onontbeerlijk. In veel gevallen zullen de werkzaamheden voor de transitie naast de reguliere werkzaamheden worden uitgevoerd. De uitdaging is om een projectinrichting neer te zetten die in staat is om tijdig besluiten te nemen.

Uiteraard gaan sociale partners over de arbeidsvoorwaardelijke invulling van het pensioen. Zij zijn daarbij echter afhankelijk van de (uitvoeringstechnische) mogelijkheden die het pensioenfonds kan en wil bieden. Bovendien wordt van het pensioenfonds verwacht dat het een faciliterende rol speelt bij keuzes die sociale partners moeten maken. Andersom moet een pensioenfonds keuzes maken die mede afhangen van de wensen en doelen van sociale partners. In de praktijk vraagt dit om een proces waarin vanaf het begin wordt samengewerkt door sociale partners en het pensioenfonds met als gezamenlijk einddoel een transitie die in haar geheel evenwichtig en technisch uitvoerbaar is. ←

Transitieplan
en project-
inrichting