

PF

Commissie Toekomst
Pensioenstelsel

OR U

Rapport onderzoeksgroep

Communicatie

Juridisch-fiscaal

Uitvoering

Financieel pensioenresultaat

Commissie Nieuw Pensioencontract

Onderzoeksgroep Uitvoering

Samenstelling van de onderzoeksgroep Uitvoering

Renate Pijst (pf Ahold)

David van As (bpf Bouw)

Twan van Erp (Syntrus Achmea)

Edward Heijkers (AZL)

Johan van de Weerd (PGGM)

Bert Vos (TKP)

Paulien ten Pas (MN)

Tjerk Kroes (APG, voorzitter)

Tomas Wijffels (Pensioenfederatie, secretaris)

30 november 2016

Inhoudsopgave

Inleiding en opdracht.....	3
Aanbevelingen & aandachtspunten	4
1. Hoofdstuk 1: Veranderingen als gevolg van I-B of IV-C-R.....	7
2. Hoofdstuk 2: Belangrijkste uitvoeringstechnische aandachtspunten.....	11
2.1 Bestaande aanspraken in het nieuwe contract of niet	11
2.2 Overgangsbepalingen opruimen	12
2.3 Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek	13
2.4 Doorlooptijd	14
2.5 Buffers en collectieve risicodeling zijn complex; resultaten meegeven bij waardeoverdracht is nog complexer	15
2.6 Jaarlijks toekennen van een uitkering in IV-C-R	16
2.7 Beperk het in de lucht houden van oude systemen	17
2.8 Bijzonderheden arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen	18

Inleiding en opdracht

Binnen de Pensioenfederatie heeft de commissie Nieuw Pensioencontract opdracht gekregen om een advies op te stellen over de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel. Het uitgangspunt voor de werkzaamheden van de commissie Nieuw Pensioencontract is de perspectiefnota van staatssecretaris Klijnsma.

De Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel noemt twee van de door de SER voorgestelde pensioencontracten als meest kansrijk: de ambitieovereenkomst zonder zekerheidsmaat (SER-variant I-B) en het persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling (SER-variant IV-C-R).

De verschillende aspecten van bovengenoemde twee contracten (I-B en IV-C-R) zijn onderzocht door onderzoeksgroepen die zich bezighouden met juridische-fiscale zaken, financiële resultaten, communicatie en uitvoeringstechnische aspecten.

De onderzoeksgroep Uitvoering is gevraagd om van deze twee contracten de impact op de uitvoering te beschrijven. Hierbij dient ook de transitie vanuit de huidige uitkeringsovereenkomst naar deze twee contracten meegenomen te worden.

De notitie gaat eerst in op de veranderingen die het gevolg zijn van de transitie naar I-B of IV-C-R.

Vervolgens is vanuit de analyse door de onderzoeksgroep een aantal issues benoemd die als belangrijke uitvoeringstechnische vraagstukken worden aangemerkt. Deze issues worden vervolgens één voor één besproken.

De onderzoeksgroep Uitvoering heeft de contracten I-B en IV-C-R onderzocht. Als er geen voorkeur wordt uitgesproken voor één van deze contracten, maar voor een andere variant, heeft dit consequenties voor de resultaten zoals deze beschreven zijn in deze notitie. Aanvullend zou gekeken moeten worden welke resultaten van dit rapport voor een andere variant van toepassing zouden zijn.

De onderzoeksgroep Uitvoering heeft alleen gekeken naar de effecten van een nieuw contract op de pensioenadministratie. Een nieuw contract kan (met name bij variant IV-C-R) daarnaast ook grote gevolgen hebben voor de uitvoering van het vermogensbeheer. Deze aspecten zijn in dit rapport niet meegenomen. Deze aspecten zouden in een later stadium goed in kaart gebracht moeten worden.

<p>De onderzoeksgroep Uitvoering is aan de slag gegaan met de beschrijving van I-B en IV-C-R zoals deze beschikbaar was in juli 2016. Veel aspecten die voor de uitvoering van belang zijn, zijn nog niet bekend. Voor de uitvoering geldt in hoge mate 'the devil is in the details'.</p>
--

Aanbevelingen & aandachtspunten

Alles is uitvoerbaar. De vraag is echter tegen welke kosten en met welk risico op onvolkomenheden. Onvolkomenheden kunnen in een overgang op een nieuw pensioencontract betrekking hebben op grote groepen deelnemers. Dit vormt een vertrouwensrisico/reputatierisico, en de overgang naar een nieuw contract dient juist bij te dragen aan het herstel van vertrouwen. Hieronder volgen de aanbevelingen en aandachtspunten om de uitvoeringskosten beheersbaar te houden en de kans op onvolkomenheden klein.

Aanbevelingen:

Bestaande aanspraken moeten overgaan naar het nieuwe contract

Het alternatief, bestaande aanspraken blijven achter in een gesloten regeling is onaantrekkelijk. Een keuze voor het achterlaten van bestaande aanspraken in een gesloten fonds leidt tot dubbele uitvoeringskosten en nauwelijks rendementspotentieel. Het gesloten fonds zal namelijk steeds minder beleggingsrisico kunnen nemen. Dit is funest voor de koopkracht van de deelnemer. In het belang van de deelnemer moeten de bestaande aanspraken naar het nieuwe contract overgaan.

Bovenstaande geldt in veel mindere mate voor fondsen met een hoge dekkingsgraad of fondsen met een sponsor die bereid is financieel garant te staan.

Ruim bestaande overgangsbepalingen op vóór de transitie

Bestaande overgangsbepalingen zijn lastig te onderhouden. In een aantal gevallen zijn ze niet geautomatiseerd. Ze gelden vaak ook niet voor de hele populatie en kunnen voorwaardelijk zijn. Het meenemen van deze overgangsbepalingen in het nieuwe contract leidt tot verhoging van de uitvoeringskosten, grotere kans op onvolkomenheden en daarmee een gevaar voor de reputatie van het fonds/sector. Met het oog op een nieuw pensioencontract moet nu al begonnen worden met het opruimen van bestaande overgangsbepalingen.

Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek: houd het simpel en houd het kort!

Zorg dat de compensatieregeling éénmalig te automatiseren is, anders is er niet sprake van één transitie maar van meerdere transities.

Het draagvlak voor een tijdelijke compensatieregeling valt weg op het moment dat het collectief geheugen niet meer weet waarom compensatie werd gegeven. Als de regeling nog van kracht is maar het draagvlak weg valt, vormt dit een reputatierisico.

Geen Big Bang

Beleidsmatig kan het aantrekkelijk zijn om alle pensioenfondsen (die gebruik maken van het nieuwe contract) in één keer over te laten gaan. Voor de uitvoering vormt dit een groot risico omdat dit een groot beslag legt op de beschikbare capaciteit van pensioenuitvoeringsorganisaties, consultants en aanleverende (ict-)bedrijven.

Doorlooptijd

Met name een overgang naar IV-C-R heeft grote impact op de administratie en zal een aanzienlijke implementatietijd vergen. De implementatietijd wordt ingeschat op 2,5 jaar, vanaf het moment dat een pensioenfonds weet wat er moet gebeuren. Dan moet de politieke besluitvorming en besluitvorming door sociale partners dus zijn afgerond. Hierbij is rekening gehouden met het feit dat al voor besluitvorming sommige werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd.

De combinatie van de laatste twee aanbevelingen betekent dat voor de hele sector we te maken hebben met een overgangstermijn van ca. 5-6 jaar voor politieke besluitvorming en implementatie.

Buffers zijn complex, buffers meegeven bij waardeoverdracht nog complexer

Het vormen van de buffer kan door veel aspecten bepaald worden. Er dienen heldere verdeelsleutels voor het vullen/onttrekken van de buffer te komen. Idealiter zouden deze regels algemeen gelden, en niet fondsspecifiek.

Buffers meegeven bij waardeoverdracht leidt tot administratieve complexiteit en vraagstukken rond real-time waardering. Vanuit de uitvoering is er een sterke voorkeur om buffers niet mee te geven.

Beperk tijdsperiode waarbinnen rechten ontleend kunnen worden aan oude aanspraken

Definieer een tijdsperiode waarbinnen deelnemers een beroep kunnen doen op aanspraken van voor de transitie. Vanaf een bepaald moment zou de opbouw van voor de transitie niet meer relevant moeten zijn.

Aandachtspunten:

Jaarlijks toekennen van een uitkering

In IV-C-R wordt de uitkering variabel en met name afhankelijk van rendement en risicodeling. Dit betekent dat feitelijk elk jaar een nieuw pensioen wordt toegezegd, voor een periode van één jaar. Nu gebeurt de toekenning alleen op pensioendatum. Het meermalen toekennen van pensioen zal naar verwachting tot stijging van de uitvoeringskosten leiden.

Bijzonderheden arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioen

Een groot deel van de complexiteit en kosten van pensioenuitvoering heeft te maken met de extra regelingen, zoals nabestaandenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheidspensioen. Op welke wijze deze in het nieuwe contract vormgegeven gaan worden is van grote invloed op de complexiteit.

1. Hoofdstuk 1: Veranderingen als gevolg van I-B of IV-C-R

Zowel de overgang van het huidige contract naar I-B als IV-C-R heeft grote gevolgen voor de pensioenadministratie. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de veranderingen die het gevolg zijn van de transitie. Zowel bij de transitie naar 1B als naar IV-C-R, zijn er twee mogelijkheden:

- alle rechten worden meegenomen naar het nieuwe contract, er ontstaat één (nieuw) systeem;
 - de rechten blijven gehandhaafd, er blijven twee systemen/regimes naast elkaar bestaan.
- Beide mogelijkheden worden hieronder besproken.

1.1 Veranderingen bij overgang naar I-B

Er zal een beperkte aanpassing in de systemen moeten plaatsvinden vanwege het inrichten van de degressieve opbouw. De jaarlijkse aanpassing (vanwege een dekkingsgraad die afwijkt van 100%) is systeemtechnisch gelijk aan de huidige indexatie/korting. Extra complexiteit kan ontstaan als bij waardeoverdracht de buffer meegegeven moet worden én dit niet jaarlijks maar op basis van een actuele dekkingsgraad moet gebeuren.

Aangezien systeemtechnisch 1B erg lijkt op het huidige stelsel, zullen de aanpassingen zeer beperkt zijn.

1.2 Veranderingen bij overgang naar IV-C-R

De overgang naar IV-C-R leidt tot grote systeemtechnische aanpassing in verband met geheel nieuwe bedrijfsvoering. Hieronder wordt voor een aantal onderwerpen aangegeven waarom een transitie naar IV-C-R grote uitvoeringstechnische consequenties heeft.

Koppeling vermogensbeheer en rechtenbeheer

Allereerst zijn de meeste uitvoerders nu ingericht in verschillende ketens. Dit leidt veelal tot twee gesplitste administraties: vermogensbeheer en rechtenbeheer. In IV-C-R zal er op zijn minst een sterke koppeling tussen deze twee administraties moeten bestaan, zo niet een (volledige) integratie. Bij een aantal uitvoerders is deze integratie al gerealiseerd.

Vermogensbeheer en illiquide beleggingen

Er moet afhankelijk van de leeftijd worden gestuurd op een bepaalde mix (die resulteert uit de life cycle). Wanneer ook illiquide beleggingen in deze mix zijn opgenomen, is dat erg lastig. Illiquide beleggingen kennen namelijk geen dagelijkse waardering. Wanneer er niet in illiquide assets wordt belegd, gaat er een deel van het rendementspotentieel verloren. De waardering van illiquide beleggingen vormt een complicerende factor voor een aantal processen. Bijvoorbeeld voor het bepalen van de hoogte van de buffer.

Rechtenbeheer

De eisen aan de administraties voor pensioenbeheer veranderen bij de overgang naar IV-C:

1. inzichtelijk moet worden gemaakt hoe vermogen wordt opgebouwd;
2. naar verwachting zal indicatief inzicht gegeven moeten worden wat de verwachte uitkering bedraagt;
3. duidelijk moet worden (bij mensen met een pensioenuitkering) hoe het vermogen wordt verminderd met jaarlijks wijzigende uitkeringen;
4. partnerpensioen (in de opbouwfase en uitkeringsfase) en arbeidsongeschiktheidspensioen moeten geadministreerd worden.

Ontwikkeling vermogen en uitkering

Deelnemers zullen regelmatig inzicht willen hebben in de ontwikkeling van hun vermogen en indicatieve uitkering. Hierdoor zullen alle onderdelen die van invloed zijn op de ontwikkeling van vermogen en uitkering apart bijgehouden moeten worden. Dit stelt eisen aan de nieuwe administratie. Zeker vanwege collectieve risicodeling, bufferwerking en gesloten uitsmeren van de uitkeringen.

Collectieve risicodeling

De exacte invulling van de collectieve risicodeling is nog niet bekend, maar er kan wel een aantal mogelijke knelpunten worden benoemd:

– risicodeling verlangt wellicht snelle (real-time?) verwerking van resultaten, omdat op ieder moment een deelnemer kan pensioneren, overlijden etc. Als het van belang is dat het resultaat op dat moment bekend is, moet ook het resultaat van de risicodeling bekend zijn. Snelle (real-time?) resultaatverwerking vergt een behoorlijke aanpassing van de huidige administratie en bedrijfsvoering. Enerzijds omdat niet alle beleggingsrendementen altijd voor handen zijn (denk aan illiquide assets). Anderzijds omdat nu slechts 1 keer per jaar een resultaat wordt bepaald. Dit zal dan veel frequenter moeten gebeuren, maar daarvoor moet de administratie wel helemaal up-to-date zijn. Dit lijkt onmogelijk als er sprake is van veel mutaties met terugwerkende kracht (TWK's).

Daarnaast is er nog veel onduidelijk over de vraag of schokken in het ouderdomspensioen nog doorwerken in het partnerpensioen. Als schokken in het ouderdomspensioen wel doorwerken in het partnerpensioen dan kan dit leiden tot ingewikkelde rekenregels vanwege onderlinge afhankelijkheid tussen ouderdomspensioen en partnerpensioen.

Uitkering

Jaarlijks moet de uitkering opnieuw worden berekend o.b.v. vermogen, verwacht rendement, levensverwachting en resultaat risicodeling. Dit vergt een hele andere inrichting van de administratie, aangezien uitkeringen in het huidige stelsel eenmalig worden vastgesteld en daarna alleen maar worden verhoogd/verlaagd. Bovendien is nog niet bekend hoe het gesloten uitsmeren precies moet worden uitgevoerd. Het gesloten uitsmeren vergt hierbij extra aandacht, omdat hierdoor ook schokken 'op de lat' geschreven moeten worden.

Het delen van de sterfterisico's binnen de groep zal, vooral bij kleinere fondsen, voor de gepensioneerde voelbare gevolgen in de periodieke uitkering kunnen hebben, wat extra impact op de communicatie geeft. Een aantal risico's zal naar verwachting via een herverzekering buiten het fonds geplaatst gaan worden.

Keuzemogelijkheden

Bestaande keuzemogelijkheden (bijvoorbeeld uitruil tussen partnerpensioen en ouderdompensioen of hoog tot AOW en laag vanaf AOW) zijn binnen IV-C-R nieuw en daarmee wellicht lastig te implementeren. Dit soort (uitkering gedreven) constructies verhouden zich waarschijnlijk slecht tot uitkeringen opnemen vanuit een vermogen. Je krijgt mogelijk te maken met rekenregels vanwege verschillende uitkeringspatronen.

De impact van nieuwe keuzemogelijkheden moeten separaat worden beoordeeld. In eerste instantie lijken lumpsum en premieholidsays relatief eenvoudig te implementeren en administratief uit te voeren.

Zorgplicht

Tot slot is de zorgplicht een belangrijk aandachtspunt. Hoe meer en hoe ingewikkelder de keuzemogelijkheden die fondsen gaan aanbieden, hoe belangrijker het is dat uitvoerders er alles aan doen om ervoor te zorgen dat deelnemers op de hoogte zijn van de consequenties van hun keuze. Dit zal leiden tot een dossier per persoon en daarmee tot grote administratieve gevolgen. Maar achteraf zal een fonds/uitvoerder ook een groter risico lopen op klachten en processen. Dit zal wellicht ook consequenties hebben voor de inrichting van de uitvoeringsorganisatie.

In de linkerkolom staat de uitwerking die het mogelijk maakt om bestaande aanspraken op te nemen in het nieuwe contract. In de rechterkolom staan de varianten op deze uitwerking die tot gevolg hebben dat er twee systemen naast elkaar moeten blijven bestaan.

Bestaande aanspraken in nieuw contract	Twee systemen naast elkaar
Alle oude rechten/uitkeringen worden vertaald naar nieuwe rechten/uitkeringen dan wel kapitaal. Met andere woorden er wordt afscheid genomen van alle 'heritage' in de systemen: alle problemen worden eerst opgelost zodat er in het nieuwe stelsel met een schone lei kan worden begonnen.	Sommige rechten dan wel uitkeringen blijven achter in het oude stelsel. Een voorbeeld is dat bij transitie naar IV-C-R de keuze wordt gemaakt om voor (sommige) gepensioneerden geen overstap naar een kapitaal met bijbehorende variabele uitkering te maken. In feite betekent dit dat het oude systeem ook in de lucht moet worden gehouden. Als het aantal deelnemers relatief beperkt is kan gekozen worden voor overdracht van de aanspraken naar een verzekeraar.
De huidige indexatieachterstand wordt nooit meer ingehaald.	De huidige indexatieachterstand wordt nog ingehaald op basis van het oude stelsel. Dat wil zeggen dat deelnemers, op basis van hun persoonlijke indexatieachterstand, ook in het nieuwe stelsel nog worden ingehaald.

	In feite betekent dit dat het oude systeem ook in de lucht moet worden gehouden.
Compensatie wordt niet verleend dan wel generiek via premie-inleg. Met een generieke compensatie via de premie-inleg wordt bedoeld dat €x dan wel x% compensatie geldt voor alle deelnemers van een bepaalde leeftijd ongeacht hun persoonlijke situatie.	Compensatie hangt af van persoonlijke situatie. Bijvoorbeeld doordat afschaffing van de doorsneesystematiek wordt gecompenseerd op basis van je persoonlijke opbouwhistorie. Een ander voorbeeld is dat een compensatie wordt toegekend op basis van de persoonlijke situatie in het oude stelsel. In feite betekent dit dat het oude systeem ook in de lucht moet worden gehouden.
Over de vertaling van oude rechten naar nieuwe rechten dan wel kapitaal wordt 1 keer verantwoording afgelegd. Daarna is het verleden afgesloten en hoeven oude rechten/uitkeringen niet meer gereproduceerd te worden.	Oude rechten/uitkeringen moeten nog gereproduceerd worden i.v.m. Quinto-P. Als na transitie nog moeten worden uitgelegd hoe oude rechten/uitkeringen zijn vertaald naar nieuwe rechten/uitkeringen dan wel kapitaal betekent dit dat oude gegevens reproduceerbaar moeten blijven.
Eventuele korting van rechten als gevolg van een dekkingsgraad kleiner dan 100% bij transitie worden bij een overgang naar 1B direct volgens het nieuwe aanpassingsmechanisme toegepast.	Eventuele korting van rechten bij transitie wordt niet direct via het nieuwe aanpassingsmechanisme toegepast. Er wordt een overgangsregime gecreëerd waardoor het huidige systeem (voor een beperkte periode) ook moet blijven bestaan.

2. Hoofdstuk 2: Belangrijkste uitvoeringstechnische aandachtspunten

2.1 Bestaande aanspraken in het nieuwe contract of niet

Als sociale partners kiezen voor een nieuwe pensioenregeling, ontstaat de vraag wat er met de bestaande aanspraken gebeurt. Worden die ingebracht in de nieuwe regeling of niet? Er zijn drie mogelijk opties:

1. de bestaande aanspraken/rechten van alle deelnemers/gepensioneerden worden ingebracht in de nieuwe regeling;
2. de bestaande aanspraken/rechten blijven achter in een gesloten regeling, nieuwe opbouw vindt plaats in een nieuwe regeling;
3. deelnemers mogen kiezen of de bestaande aanspraken/rechten over gaan naar de nieuwe regeling.

Vanuit de uitvoering wordt geadviseerd om voor optie 1 te kiezen.

In optie 1 blijft er sprake van één collectief met één administratief systeem, één bestuur en één communicatiestroom. Dit is vanuit beperking van risico en lage kosten de beste optie. Op deze wijze wordt maximaal geprofiteerd van schaalvoordelen en collectiviteit.

Bij optie 2 blijft de aard van de huidige aanspraken ongewijzigd. Er ontstaan twee collectieven, waardoor veel zaken dubbel worden uitgevoerd. De kosten per deelnemer zullen nagenoeg verdubbelen omdat voor beide collectieven alle werkzaamheden moeten worden uitgevoerd: de administratie, het toezicht, het jaarwerk, de besturing, de communicatie etc. gebeuren twee keer. Er is kostenvoordeel te behalen als het mogelijk wordt om binnen één fonds te ringfencen, waardoor twee regelingen financieel gescheiden kunnen worden uitgevoerd. Omdat het collectief met de bestaande aanspraken alleen slapers bevat, zullen de communicatiekosten lager uitvallen dan voor het collectief met de actieve deelnemers.

Het gesloten fonds zal in aantal deelnemers langzaam afnemen. De kosten per deelnemer zullen jaar op jaar blijven stijgen. Omdat het een gesloten fonds is zullen de opslagen voor toekomstige uitvoeringskosten hoog worden ingeschat. Daarnaast zal het collectief steeds minder beleggingsrisico kunnen nemen (de-risiken) waardoor het te verwachten pensioenresultaat voor de deelnemer steeds verder afneemt. Dubbele uitvoeringskosten en weinig rendementspotentieel zijn funest voor de koopkracht van de gepensioneerde. In het belang van de deelnemer dienen de bestaande aanspraken te worden ingebracht in de nieuwe regeling.

Optie 3 is zeer onwenselijk. De deelnemers die kiezen voor het handhaven van de bestaande aanspraken krijgen twee aanspraken, de bestaande en de nieuwe opbouw. De keuze van de deelnemer moet individueel geadmistreerd worden. Krijgt de deelnemer meerdere momenten waarop gekozen kan worden, dan neemt de administratieve last verder toe.

Behalve de keuze moet dan ook de datum worden vastgelegd. De keuzemogelijkheid stelt ook hoge eisen aan de communicatie waarop de keuze gebaseerd wordt, hetgeen ook tot hogere kosten leidt.

De deelnemer krijgt van twee regelingen verschillende informatie. In de praktijk zou de deelnemer bijvoorbeeld twee verschillende indexatiebesluiten te zien krijgen. Dit werkt in de hand dat een deelnemer spijt kan krijgen van zijn eerder gemaakte keuze, en deze ongedaan zou willen maken.

Met name bij optie 3 (waar slechts een deel van het collectief achter wil blijven) zullen naar verwachting pensioenfondsen ervoor kiezen om de oude aanspraken niet zelf te administreren maar onder te brengen bij een verzekeraar. Hierdoor zal het pensioenresultaat voor de deelnemer in de meeste gevallen ongunstiger worden dan wanneer de aanspraken in een pensioenfonds achterblijven.

NB: Er zijn situaties denkbaar dat het achterlaten van bestaande aanspraken in een gesloten fonds niet ten koste gaat van de deelnemers. Met name bij een opf kunnen de afspraken met de onderneming zo worden vormgegeven dat de aanspraken van de deelnemer, ook in een gesloten fonds, goed beschermd zijn.

2.2 Overgangsbepalingen opruimen

Veel overgangsbepalingen uit bestaande regelingen zijn, vanuit uitvoeringsperspectief bekeken, erg lastig te onderhouden afspraken. Zeker wanneer sprake is van voorwaardelijke overgangsbepalingen die voor specifieke doelgroepen worden bedoeld. Mogelijk is het aantal deelnemers waarvoor deze bepalingen gelden zo klein, dat het niet de moeite is deze regelingen te automatiseren. Dat betekent dat voor deze deelnemers aanspraken handmatig moeten worden berekend, hetgeen zeer kostenverhogend werkt.

Bij elke aanpassing van wet- en regelgeving moet ook de impact op aanwezige overgangsbepalingen in kaart worden gebracht. En als deze oude overgangsbepalingen wel geautomatiseerd zijn, dient ook de impact op het systeem onderzocht te worden.

In afgelopen jaren is een breder besef ontstaan bij pensioenfondsen dat overgangsbepalingen uit het verleden sterk kostenverhogend werken. Ervaring leert ons dat het opruimen van oude overgangsbepalingen tot aanzienlijke kostenbesparingen leiden. Voorbeelden waarbij binnen het huidige pensioencontract overgangsmaatregelen zijn geëlimineerd leiden tot verlaging van 10 tot wel 30% van de administratieve uitvoeringskosten.

Voor maximale borging en succes van een transitie naar een nieuw pensioensysteem is het van groot belang dat bestaande overgangsregelingen worden opgeruimd. De regelingen kunnen actuariael gewaardeerd worden en als aanspraak/kapitaal worden ingebracht in de nieuwe regeling.

Aandachtspunt bij de actuariële waardering van de overgangsbepaling is eventuele fiscale bovenmatigheid. Het opruimen van overgangsregelingen kost vaak eerst extra geld, dat zich pas op een later moment terugverdient via lagere uitvoeringskosten.

Het behoud van bestaande overgangsbepalingen (binnen de huidige regeling) in de nieuwe regeling werkt kostenverhogend. Daarnaast neemt door deze vorm van complexiteit de kans op fouten toe. Fouten die kunnen leiden tot een verkeerde uitbetaling van pensioen. Of die leiden tot claims van deelnemers. Beide zaken zijn zeer gevaarlijk voor de reputatie van de pensioensector.

Het opruimen van bestaande overgangsbepalingen kost tijd. Hiermee kan nu al begonnen worden, zodat er geen vermenging plaatsvindt tussen opruimen van bestaande overgangsregelingen en de transitie naar een nieuw contract. Sterker nog, het verdient aanbeveling om nu te gaan opruimen om op tijd klaar te zijn en de 'schone' regeling over te kunnen zetten naar het nieuwe contract.

2.3 Compensatie voor afschaffing doorsneesystematiek

Bij degressieve opbouw, zoals wordt besproken in de perspectiefnota van staatssecretaris Klijnsma, neemt de pensioenopbouw naar leeftijd af maar blijft de premie gelijk. Omdat de meeste deelnemers de afgelopen jaren pensioen hebben opgebouwd op basis van de doorsneesystematiek, kan een grote groep deelnemers niet meer het pensioen opbouwen dat ze tot nu toe werd voorgespiegeld. Er is een duidelijke roep om compensatie voor deze groep deelnemers voor het afschaffen van de doorsneesystematiek. Waarschijnlijk gebeurt dit in de vorm van tijdelijk een hogere premie voor een bepaalde groep deelnemers. Er wordt binnen de politiek gesproken over een periode van mogelijk 25 jaar.

Als de compensatie wordt vormgegeven als een extra premie voor een bepaalde groep deelnemers is dit uitvoeringstechnisch goed te doen, zelfs als het percentage extra premie leeftijdsafhankelijk is. Vanuit de uitvoering ontstaan echter problemen als 1) de extra premie van jaar tot jaar kan wisselen en 2) de compensatie over een groot aantal jaar wordt uitgesmeerd.

Als een (eventueel leeftijdsafhankelijke) premieopslag elk jaar gelijk is, is dit goed te automatiseren. Er is dan sprake van één transitie. Mocht ervoor gekozen worden om de premieopslag van jaar op jaar te laten fluctueren is er de facto sprake van meerdere transities. Dat werkt kostenverhogend. Er worden ook ernstige twijfels geuit over de mogelijkheid om een fluctuerende premieopslag te communiceren.

Een lange termijn voor de compensatieregeling heeft ook grote nadelen. Elke tijdelijke regeling maakt toekomstige veranderingen in het stelsel moeilijker. Een langdurige tijdelijke regeling leidt dan bijna automatisch tot een toekomstige nieuwe overgangsregeling.

Het draagvlak voor een tijdelijke compensatieregeling valt weg op het moment dat het collectief geheugen niet meer weet waarom compensatie werd gegeven. Als de regeling nog van kracht is maar het draagvlak valt weg, vormt dit een reputatierisico.

Dit pleit enerzijds voor een éénduidige vastlegging van de compensatiegroep, bijvoorbeeld geboren voor datum x en met een compensatieregeling die ook bij aanvang éénmalig vastgesteld kan worden. Deze compensatieregeling kan wel leeftijdsafhankelijk worden ingeregeld, maar naar de toekomst uniform te hanteren ongeacht het verleden.

Anderzijds pleit bovenstaande voor een zo kort mogelijk periode waarin compensatie wordt gegeven aan een bepaalde groep. De periode van 25 jaar wordt vanuit de uitvoering als veel te langdurig beoordeeld.

2.4 Doorlooptijd

Het implementeren van een nieuwe regeling neemt veel tijd in beslag. In het verleden zijn wijzigingen doorgevoerd zoals de VPL-regeling en het veranderende FTK en pensioenleeftijd. Deze wijzigingen namen ca. 1,5 jaar in beslag. De wijziging naar I-B of IV-C-R is veel omvangrijker, en zal naar verwachting veel tijd in beslag nemen.

Het hele wijzigingsproces bestaat globaal uit de volgende stappen. De meeste kunnen niet parallel doorlopen worden, maar zijn volgtijdelijk.

Besluitvorming:

- wetgeving in 2de en 1ste kamer;
- lagere regelgeving;
- besluitvorming sociale partners
 - keuze regeling
 - opruimen bestaande overgangsbepalingen.

Uitvoering:

- analyse van noodzakelijk functionele wijzigingen aan systemen en processen;
- analyse mogelijkheid tot het 'opruimen' van bestaande overgangsregelingen;
- technische uitwerking van functionele wijzigingen;
- bouwen van nieuw systeem;
- testen van het systeem (acceptatietest);
- aanpassingen aan systeem op basis van testresultaten;
- testen systeem met eigen populatie;
- feitelijke transitie op deelnemerniveau.

Parallel aan bovenstaande activiteiten dienen alle fondsdocumenten te worden aangepast, zoals reglementen en de ABTN. Ingrijpender is nog de aanpassing van het beleggingsbeleid aan het nieuwe pensioencontract.

De effectieve tijd die gepaard gaat met de analyse en implementatie van 1B is misschien beperkter vanwege de geringe impact van een transitie naar 1B. Maar de reguliere werkzaamheden gaan tijdens de implementatie van het nieuwe contract gewoon door. Bovendien is het met name in IV-C-R noodzakelijk de administratie eerst op te schonen alvorens over te gaan tot de ontwikkeling van het nieuwe systeem. Daarom verwacht de onderzoeksgroep een doorlooptijd van minimaal 1 jaar voor 1B en een doorlooptijd van minimaal 2,5 jaar voor IV-C-R, gerekend vanaf het moment dat sociale partners de besluitvorming hebben afgerond. Zoals in de eerste paragraaf is aangegeven, zijn er nog veel open punten rond de twee varianten. Na precieze uitwerking van een contract kan de doorlooptijd daarom hoger of lager worden.

2.5 Buffers en collectieve risicodeling zijn complex; resultaten meegeven bij waardeoverdracht is nog complexer

Voor zowel variant 1B als IV-C-R moet guidance worden gegeven aan de reeds individueel bijgehouden gemiste indexeringen in de afgelopen jaren. Om individuele complexe verrekeningsregels te voorkomen, lijkt het laten vervallen van de individuele bedragen bij waardeoverdracht de meest voor de hand liggende oplossing. Wisselgeld voor de deelnemer hierbij kan zijn dat in hele goede beleggingsjaren er geen rem zit op het geven van extra indexeringen.

Voor variant IV-C-R geldt dat de complexiteit van (de uitwerking van de) collectieve risicodeling en rendementsbuffers in hoge mate de uitvoeringskosten bepaalt. Hieronder volgen enkele opmerkingen en aanbevelingen voor variant IV-C-R.

Er zitten veel vrijheden in het verdelen van resultaten en buffervorming (welke categorieën, omvang, grenzen). Heldere verdeelsleutels voor resultatenverrekeningen en regels voor buffervorming is gewenst. Overweging is om deze niet fondsspecifiek te maken, maar algemeen geldend (met als nadeel dat er dan geen maatwerk geleverd kan worden). Dit komt de uitvoeringskosten en de helderheid in de communicatie richting deelnemers ten goede.

Het vaststellen van actuariële resultaten gebeurt nu één keer per jaar. Er dient een afweging te worden gemaakt tussen de nauwkeurigheid van persoonlijke pensioenvermogens (wat vaker vaststellen van resultaten impliceert) en de daarmee gemoeide stijging van de uitvoeringskosten. Dit geldt eveneens voor de frequentie van het vullen van of onttrekken aan de rendementsbuffer. Daarnaast de aanbeveling om periodieke verrekeningen geen terugwerkende kracht te geven bij mutaties zoals waardeoverdrachten/afkopen, die tussen twee verrekeningsmomenten plaatsvinden. Dit veroorzaakt dubbele geldstromen tussen pensioenuitvoerders/deelnemer en kan door deelnemers als correcties van fouten worden opgevat.

Het is in de beschrijving van juli 2016 onduidelijk of bij inkomende/uitgaande waardeoverdrachten of afkopen een deel van de rendementsbuffer moet worden meegegeven of ingekocht. Uit het oogpunt van kosten, maar ook om discussies over de hoogte van de mee te geven of in te kopen buffer te voorkomen, is het raadzaam om de buffer bij waardeoverdracht niet mee te geven.

Maatwerk in de beleggingen (d.w.z. meer of minder risicovol beleggen) en de collectieve resultatendeling m.b.t. aandelenrendement kunnen op gespannen voet met elkaar staan. Deelnemers met kennis kunnen selectief gedrag gaan vertonen door risicovol te beleggen bij gevulde buffers en vice versa. Als dit (ethisch) niet gewenst is, wordt de uitvoering complexer.

Collectieve risicodeling werkt het beste als het verleden wordt ingevaren. Anders kunnen deelnemersgroepen qua omvang bij de start te klein zijn om risico's te dragen en te delen. Daarnaast kan communicatie zo effectiever plaatsvinden.

2.6 Jaarlijks toekennen van een uitkering in IV-C-R

In variant IV-C-R verandert het pensioen van een stabiele uitkering naar een variabele uitkering. Dit maakt de uitleg over het pensioen bij ingang complexer en maakt ook een periodiek wijzigingsproces noodzakelijk. De onzekerheid in de uitkering ontstaat door het beleggingsrendement, de risicodeling op de beleggingen, het sterfteresultaat of biometrisch risico en de uitvoeringskosten, zie onderstaande tabel.

Persoonlijk pensioenvermogen begin periode	€ 120.000
Opgenomen pensioenuitkering	€ - 10.000
Beleggingsrendement (inclusief kosten)	€ 3.600
Risicodeling beleggingen	€ 100
Risicodeling AO en sterfteresultaat	€ 400
Uitvoeringskosten pensioenbeheer	€ -75
Persoonlijk pensioenvermogen einde periode	€ 114.025

Het resterend persoonlijk pensioenvermogen kan worden aangewend om een nieuwe periodieke uitkering aan te kopen. Dit zal naar de stand van de actuariële sterftetabellen van dat moment plaatsvinden.

Effect van IV-C-R voor de uitkeringsfase is een verhoging van complexiteit en lastenverzwaring, doordat:

- de pensioenuitkering minder stabiel is, en bij ingang meer uitleg vereist. Mogelijk ontstaan er op individueel niveau nieuwe keuzemogelijkheden om nadelige effecten af te dekken. Dit maakt het geheel complexer;

- er periodiek (waarschijnlijk jaarlijks) een herijking is van het pensioen. Dit maakt dat er in plaats van 1 keer pensioen vaststellen per deelnemer dit gemiddeld genomen ongeveer 20 keer gaat gebeuren. Pensioen toekennen is momenteel één van de processen met de hoogste uitvoeringskosten. Meer toekenningen zullen leiden tot hogere uitvoeringskosten;
- per specifiek fonds mogelijk andere complicerende factoren, zoals:
 - o risicodeling is alleen mogelijk als de groep groot genoeg is. Bij kleinere groepen is er misschien een aanvullende risicoverzekering nodig.
 - o bij oudere fondsen gecombineerd met stijgende levensverwachting zal een sterfte- resultaat mogelijk meerjarig een negatief resultaat hebben, met invloed op de hoogte van de uitkeringen.

Spreiden van resultaten

Het spreiden van resultaten over vijf jaar bij een uitkering in een gesloten systeem is individueel verschillend, erg complex en daardoor kostenverhogend. In een goed beleggingsjaar kan de uitkering toch dalen in verband met nog te verrekenen verliezen uit het verleden. Dat is moeilijk uitlegbaar. Voor hoge leeftijden is spreiding over vijf jaar niet wenselijk in verband met het hoge sterfterisico. Om deze redenen is het gewenst om een open systeem te gebruiken en/of geen spreiding te hanteren.

2.7 Beperk het in de lucht houden van oude systemen

Normaal gesproken geldt voor ondernemingen een wettelijke bewaartermijn van zeven jaar. Echter, voor pensioenfondsen gelden andere normen. De Nederlandsche Bank is van mening dat een pensioenuitvoerder jegens de aanspraak- of pensioengerechtigde te allen tijde moet kunnen aantonen dat hij of zij krijgt waar hij recht op heeft. Om dat aan de deelnemer te kunnen aantonen, moet de pensioenuitvoerder over de brondocumenten beschikken, zoals ook uit het QUINTO-P-onderzoek bleek. Uitgangspunt is daarom dat de gegevens (waaronder het pensioenreglement) op grond waarvan de aanspraken en rechten van een specifieke deelnemer, slaper, (ex-) partner en uitkeringsgerechtigde worden berekend, worden bewaard zolang er een verplichting is jegens de individuele betrokkene. Op basis van de bewaarplicht ten opzichte van de toezichthouders is het fonds momenteel verplicht om de gegevens zeven jaar te bewaren na beëindiging van de verplichting ten opzichte van de deelnemer, slaper en/of pensioengerechtigde.

Bij een overgang naar een nieuwe regeling gaan de bestaande aanspraken over in de nieuwe regeling. Bestaande overgangsregelingen worden bij deze transitie idealiter opgeruimd. Vanuit de uitvoering is het kostenefficiënt als het systeem van voor de transitie niet in werking gehouden hoeft te worden. Na de transitie met een schone lei beginnen werkt kostenbesparend.

2.8 Bijzonderheden arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen

De uitwerking van collectieve risicodeling voor nabestaandenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en arbeidsongeschiktheidspensioen ontbreekt. Uit de praktijk blijkt dat met name de uitvoering van premievrije voortzetting en arbeidsongeschiktheidspensioenen complexe administraties zijn. De impact op de uitvoering en daarmee de uitvoeringskosten hangen in grote mate af van de complexiteit van de uitwerking van deze vorm van collectieve risicodeling. Het eventueel verplicht moeten onderbrengen van deze risico's bij een verzekeraar werkt kosten- en complexiteit verhogend.

Pensioenfederatie

De Pensioenfederatie is de overkoepelende belangenbehartiger van bijna alle Nederlandse pensioenfondsen.

Zij vertegenwoordigt namens ongeveer 220 pensioenfondsen de belangen van:

- 5,3 miljoen deelnemers
- 3 miljoen gepensioneerden
- 9,1 miljoen gewezen deelnemers.

Het overgrote deel van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds.

De pensioenfondsen van de Pensioenfederatie beheren samen circa 1200 miljard euro.

Contactinformatie

Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag

Postbus 93158
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220
info@pensioenfederatie.nl
www.pensioenfederatie.nl

© Overname van tekst(delen) uit deze uitgave is mogelijk na toestemming van de Pensioenfederatie. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Pensioenfederatie,
Den Haag, 30 november 2016