

Reactie consultatie “Wet Toekomst Pensioenen”

11-02-2021

© Keylane 2021



#UnlockTomorrow
www.keylane.com

www.keylane.com

This publication is only meant for the people to whom and the purpose for which it has been issued by Keylane. It is not allowed to copy or publish any part of this publication without prior written approval of Keylane.

Table of contents

Page

Reactie consultatie “Wet Toekomst Pensioenen”	4
Algemeen	4
Nieuwe Pensioencontract	4
Overgang nieuwe stelsel	6
Compensatieregeling	6
Implementatie	7
Tot slot	7

Reactie consultatie “Wet Toekomst Pensioenen”

In dit document nemen wij u graag mee in onze reactie op de “Wet Toekomst Pensioen”, zoals deze ter consultatie is aangeboden. Vanuit onze kennis en ervaring als softwareleverancier voor diverse pensioenuitvoerders (fondsen, verzekeraars en pensioenuitvoeringsorganisaties), richten wij ons voornamelijk op de uitvoeringstechnische elementen.

Algemeen

Er zijn enkele algemene punten waarbij we stil staan, alvorens enkele specifieke onderdelen van het wetsvoorstel aan te halen.

Service document technische uitwerking

Het opstellen van een servicedocument vanuit de wetgever voor de beoogde (technische) uitwerking, parallel aan het verdere proces om tot een wetsvoorstel te komen, wordt zeer gewaardeerd. Dit zorgt voor een eenduidige interpretatie binnen de branche en heeft een positief effect op zowel kwaliteit als snelheid in het realiseren van de benodigde wijzigingen.

Beschikbare informatie

Voor het ontwikkelen van eventuele nieuwe (standaard)functionaliteit voor administratie- en uitvoeringsplatformen, dient de gewenste werking met voldoende diepgang en details bekend te zijn. Onduidelijkheden in de technische uitwerking kunnen leiden tot vertragingen in het ontwikkel- en implementatieproces. Om dit te voorkomen, verzoeken wij de wetgever om volledig te zijn in de informatieaanlevering en waar mogelijk expliciete voorbeelden op te nemen. Vooral voor de verschillende toebedelingen van beschermings- en overrendementen zijn voorbeelden gewenst, die zowel op persoons- als op populatieniveau de effecten weergeven.

Mogelijkheden tot standaardfunctionaliteit

Standaardisering zorgt voor veel efficiëntie in de uitvoering. Bij voorgeschreven functionaliteit waarin alleen beperkte individuele invulling van pensioenuitvoerders mogelijk is, kan dit systeemtechnisch vergaand ondersteund worden door gedeelde en configureerbare standaardfunctionaliteit. Dit is functionaliteit die eenmalig wordt ontwikkeld en naar meerdere klanten (pensioenuitvoerders) uitgerold kan worden.

Hoe meer vrijheid wordt gegeven aan de pensioenuitvoerders, hoe minder naar verwachting door standaardfunctionaliteit ondersteund kan worden. Dit heeft niet alleen een hogere totaalimpact voor de branche, maar verschuift mogelijk de ontwikkeling ook door in de tijd. Hierbij benadrukken we dat dit punt expliciet gaat om vrij vorm te geven methodieken en niet over de hoogte van vrij in te vullen parameters.

Nieuwe Pensioencontract

In het nieuwe pensioencontract (NPC) worden de financiële stromen vanuit vermogen en risicodeling op persoonsniveau inzichtelijk. Resultaatverrekeningen die in het huidige nominale FTK-contract met de buffer worden verrekend, zullen straks op persoonsniveau voor op- of afboekingen zorgen.

Toedeling financiële rendementen (beschermings- & overrendement)

Naast de hierboven genoemde gewenste technische uitwerking en voorbeelden, is het momenteel onduidelijk wat de status is van de twee mogelijke methodes waarop het nieuwe pensioencontract geadministreerd kan worden. Hierbij verwijzen we naar de “CPB Notitie – Nieuwe pensioenregels”, die als bijlage A bij de hoofdlijnennotitie van juni 2020 was toegevoegd. Hierin wordt verwezen naar zowel een ‘Verkenningvariant’ (impliciete methode) en een ‘Doorontwikkelvariant’ (expliciete methode). Graag ontvangen we duidelijkheid of beide methodes worden toegestaan, of dat één van de methodes wordt voorgeschreven.

Solidariteitsreserve

Voor de controles op de grenswaardes, zoals bijvoorbeeld het maximumniveau van een solidariteitsreserve, stellen we voor deze aan een vaste (jaarlijkse) peildatum te koppelen. Het actuele niveau van een solidariteitsreserve zal schommelen door de wijze waarop deze meedeelt in de collectieve risico's en rendementen. Door een acute stop van bijdrages aan de solidariteitsreserve bij het overschrijden van de maximumgrens, kan een (financiële) schok later in hetzelfde jaar daardoor minder goed worden opvangen. Een acute stop op de premieafdracht aan de solidariteitsreserve kan bijvoorbeeld twee maanden later in hetzelfde jaar weer opgestart moeten worden, omdat in de tussentijd het vermogen is gebruikt om schokken te dempen. Dit is moeilijk uitlegbaar richting de deelnemer.

TWK-werking toedelingen rendementen & solidariteitsreserve

Geef heldere en uitvoerbare regels omtrent hoe om te gaan met mutaties die met terugwerkende kracht worden doorgevoerd vóór de datum waarop een van de toedelingen (beschermings-, overrendement of solidariteitsreserve) heeft plaatsgevonden.

Voorbeeld

De solidariteitsreserve wordt per 1 januari van het jaar volledig verdeeld onder de aanwezige populatie op basis van vastgestelde risicogroepen (leeftijdscohorten). Met terugwerkende kracht wordt halverwege het voorgaande jaar een deelnemer opgevoerd. Ontvangt de deelnemer alsnog de rendementen die in de tussenliggende maanden zijn doorgevoerd? Ontvangt de deelnemer een storting vanuit de toebedelingsregels van de solidariteitsreserve per 1 januari? Hoe wordt dit verwerkt in het collectieve vermogen? Verandert de oorspronkelijke verdeling die aan de rest van de populatie is gegeven? Als de nieuwe deelnemer alsnog de storting vanuit de solidariteitsreserve krijgt, maakt het dan uit als die theoretisch negatief is geweest per 1 januari?

Overige resultaatdeling

Graag ontvangen we een toelichting op hoe de uitvoeringskosten c.q. het resultaat op kosten in het nieuwe pensioencontract verwerkt dienen te worden.

Nabestaandenpensioen

Het ondersteunen van een risico-nabestaandenpensioen op basis van het salaris (en onafhankelijk van diensttijd) is eenvoudig te ondersteunen.

Bij uitdiensttreding vervallen risicodekkingen en blijft alleen het nabestaandenpensioen over, dat ingaat indien de hoofdverzekerde ná pensionering overlijdt. Het is begrijpelijk dat er een oplossing wordt gezocht voor de periode na uitdiensttreding maar voor pensionering, voor de situatie dat geen plaatsvervangend dienstverband aanwezig is.

In het wetsvoorstel zijn drie periodes onderkend, waarin een risicodekking voortgezet kan worden na het einde van het dienstverband:

1. Uitlooperperiode
 - a. Eenvoudig te ondersteunen, waarbij de meest pragmatische methodiek is dat deze wordt gedekt door een opslag op de reguliere risicopremie gedurende dienstverband
2. Dekking gedurende de werkloosheidsuitkering
 - a. Dit zal altijd een actie behoeven, omdat er geen automatische gegevensaanlevering is wanneer een werkloosheidsuitkering ingaat of stopt
3. Vrijwillig voortzetten
 - a. In onze ervaring wordt deze optie de laatste jaren niet actief aangeboden wegens het lage animo hiervan gebruik te maken. Indien op deze mogelijkheid wordt geleund op het voortzetten van een nabestaandendekking, is het wellicht passend te onderzoeken of de markt hier ook gebruik van wil maken.

Vergelijkend met de huidige mogelijkheden voor automatische uitruil naar partnerpensioen indien het nabestaandenpensioen op risicodekking was gefinancierd, lijkt de voorgestelde opzet complexer, en minder dekkend. Indien iemand in bijvoorbeeld in een periode van langdurige werkloosheid terecht

komt, vervalt alsnog de dekking op nabestaandenpensioen, terwijl dit soort dekkingen dan juist nuttig zijn. Er mag ook niet voorbij gegaan worden aan het feit dat een werkgever niet altijd een pensioenregeling aanbiedt (of wel een pensioenregeling, maar zonder nabestaandenpensioen). Zelfs bij een vervangend dienstverband kan er een gat vallen in dekking bij overlijden.

Overgang nieuwe stelsel

Er komt een voorgeschreven pad voor het nieuwe pensioenstelsel, waarbij het overbrengen van reeds aanwezige premievrije aanspraken (invaren) vanuit de wetgever de voorkeur heeft.

Invaren/niet invaren

Indien een pensioenfonds kiest om reeds aanwezige premievrije aanspraken in te brengen in het nieuwe stelsel, zijn wij er sterk voorstander van om alle aanwezige aanspraken en verplichtingen hierin mee te nemen. Indien specifieke pensioensoorten of groepen deelnemers buiten het invaren worden gehouden, moeten grote delen van de oude werking hiervoor in stand worden gehouden. Dit kan, zoals het nu is verwoord in het wetsvoorstel, mogelijk het geval zijn door het eerbiedigen van reeds bestaande premievrije aanspraken op opgebouwd nabestaandenpensioen. Daarnaast kan dit ook spelen bij de nog te ontvangen vrijgestelde opbouw voor reeds aanwezige arbeidsongeschikten; hiervoor geeft de huidige bewoording in het wetsvoorstel nog geen eenduidig beeld. Indien onderdelen van het oude pensioensysteem worden geëerbiedigd, is het aannemelijk dat het hier niet alleen over het administreren van de aanspraak gaat, maar dat dit doorwerkt tot en met het aanhouden van een apart vermogen en de huidige FTK-verslagleggingseisen voor nominale aanspraken. Dit werkt kostenverhogend en ondermijnt het voorgestelde nieuwe stelsel.

TWK-werking invaren

Geef heldere en uitvoerbare regels hoe om te gaan met mutaties die met terugwerkende kracht effect hebben op de periode vóór overstap naar het nieuwe stelsel. Afhankelijk van de specifieke kenmerken van de pensioenuitvoerder kan dit een grote impact hebben.

Voorbeeld

Een bedrijf valt met terugwerkende kracht onder de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds. Hierbij wordt een groep deelnemers toegevoegd aan de populatie, met een datum voorafgaand aan de omzetting naar het nieuwe stelsel. Het uitgangspunt is normaliter dat de deelnemer wordt geadmistreerd alsof alle mutaties tijdig zijn aangeleverd, zodat de deelnemer geen nadeel ondervindt. Indien in de tussentijd het vermogen vanuit de buffer is verdeeld over de aanwezige populatie, heeft deze nieuwe groep deelnemers er dan wel of niet recht op? Kunnen reeds aanwezige (gewezen) deelnemers aan het fonds hier een herverdeling door krijgen?

De systeemtechnische ondersteuning van TWK-mutaties is in het huidige stelsel al volop doorontwikkeld, waarbij een deelnemer een persoonlijk dossier heeft dat is opgebouwd op basis van de juiste volgorde en timing conform waar de deelnemer recht op had. Bij een TWK-aanlevering kunnen reeds aanwezige mutaties worden teruggedraaid; na verwerking van de nieuw aangeleverde mutaties worden deze automatisch weer opgeboekt, waarbij ze op basis van de nieuw aangeleverde informatie rekenen. Het herrekenen van een invaarmutatie is in essentie geen probleem; de vraag is wel welke gevolgen dit heeft voor het collectieve vermogen en hoe dit zich uit in de actuariële en financiële rendementstoebedelingen.

Compensatieregeling

Voor eventuele compensatieregelingen, wordt het meegegeven kader beperkt tot een fiscale ruimte en maximum duur. Compensatieregelingen zijn van nature ingrijpend op de administratie, omdat over de gehele keten uitzonderingen moeten worden gerealiseerd. Er zijn echter uitgangspunten die gehanteerd kunnen worden om de impact van compensatieregelingen te beperken.

Een compensatieregeling waarvan de impact het meest beperkt wordt, is naar alle waarschijnlijkheid een compensatie toegezegd als premie, waarbij na toevoeging aan het individuele vermogen geen verder onderscheid noodzakelijk is. Ons advies is het vermogen dat voor een deelnemer vanuit zowel reguliere als compensatiepremies wordt opgebouwd, als één vermogen te administreren. Hier worden dan zowel

deelnemerscommunicatie, toebedelingsregels als verslaglegging op gebaseerd. Elk eventueel onderscheid in vermogen ontstaan vanuit reguliere- of compensatiepremie, zal effect hebben op de gehele administratieketen. Elk werk- en systeemproces en elke communicatie-uiting zou hier rekening mee moeten houden. Indien voor de verslaglegging onderscheid noodzakelijk is tussen welk onderdeel van het vermogen voortkomt uit welk onderdeel van de financiering, zal dit een grotere impact hebben. Duidelijkheid vanuit de wetgever dat onderscheid niet hoeft en/of niet mag, kan complexiteit voorkomen.

Implementatie

De implementatie van het nieuwe pensioenstelsel is er een waar reeds bekende kansen en risico's van individuele implementaties in een vergrotende factor aanwezig zijn. De best practices, zoals deze in de branche bekend zijn, stellen ons in staat om deze periode goed door te komen. Vooral op het snijvlak van pensioenmaterie en ICT kent de branche een groot verandervermogen. Er zijn echter twee elementen die we graag onder de aandacht brengen.

Gefaseerde implementatie

We zijn blij te vernemen dat het de diverse partijen binnen de branche vrij wordt gelaten om een eigen planning te maken, waarbij alleen uiterste datums worden voorgeschreven. Hiermee kunnen de pensioenuitvoerders, indien passend in hun situatie, al eerder overgaan naar het nieuwe stelsel. Dit stelt de branche in zijn geheel in staat om gefaseerd over te gaan naar het nieuwe stelsel en worden eventuele bottlenecks vanuit veel gelijktijdige implementaties voorkomen. Wij hopen deze terug te zien in het uiteindelijke wetsvoorstel.

Implementatieduur

De gegeven implementatieperiode op basis van de uiterste streefdata omvat twee jaar. We vinden het verstandig dit als een minimale implementatieperiode aan te houden voor de branche in zijn geheel. Eventuele vertragingen in eerdere stadia van het traject, dienen niet ten koste te gaan van de implementatieperiode. Ondanks de mogelijkheid tot faseren verwachten we een piek gedurende de laatste twee jaar. Voor de maatschappelijke steun voor de implementatie van het nieuwe pensioenstelsel is het essentieel dat er realistische tijdslijnen wordt aangehouden.

Tot slot

Indien gewenst bestaat altijd de mogelijkheid om een uitgebreidere toelichting te geven op de in dit document genoemde punten. Wij nodigen u van harte uit om contact met ons op te nemen.

Vriendelijke groet,

Wouter Boeser; Principal Consultant Keylane
Wouter.Boeser@Keylane.com

Linda Verweerde; Senior Consultant Keylane
Linda.Verweerde@Keylane.com