



De Wtp is voor de pensioensector een uitgelezen kans om te vernieuwen

De Wet toekomst pensioenen (Wtp) wordt vaak geassocieerd met complexiteit en grote uitdagingen. Wij erkennen dat de wet inhoudelijk en uitvoeringstechnisch complex en uitdagend is, maar zien ook een onderbelichte kans dat het nieuwe pensioenstelsel met zich meebrengt. De grootschalige pensioenhervorming die voor de deur staat, raakt zonder uitzondering alle pensioenuitvoerders. Met name voor uitvoerders van pensioenfondsen zal er administratief en uitvoeringstechnisch veel veranderen. Dit biedt de pensioensector een uitgelezen kans om te vernieuwen.

FLEXIBEL EN SOLIDAIR

De wetgever heeft gekozen voor een toekomstig stelsel met twee soorten premieregelingen: de flexibele premieregeling (FPR) en de solidaire premieregeling (SPR). De woorden 'flexibel' en 'solidaire' zijn niet alleen bepalend in het onderscheid tussen de twee soorten premieregelingen die resulteren na de transitie, maar zijn ook heel goed toepasbaar op de mogelijke inrichting van het IT-landschap bij pensioenuitvoerders.

Solidaire zijn

Zoals gezegd raakt de stelselwijziging alle pensioenuitvoerders. Zij staan allemaal voor dezelfde uitdagingen en kunnen hierin solidair zijn met elkaar. Door deze uitdagingen als sector gezamenlijk op te pakken en samen oplossingen uit te werken en te ontwikkelen, kan de complexiteit worden verlaagd en de uniformiteit worden verhoogd. Een voorbeeld waarbij een dergelijke samenwerking heeft geleid tot een succesvolle oplossing, is het platform voor waardeoverdrachten. Dit platform verbindt administraties van pensioenuitvoerders met elkaar zodat waardeoverdrachten eenvoudiger en sneller kunnen worden geëffectueerd. Hierdoor is de gemiddelde doorlooptijd van waardeoverdrachten in de praktijk flink afgenomen. Dergelijke uniforme oplossingen kunnen bijdragen aan het beperken van uitvoeringskosten, wat weer een positief effect heeft op de hoogte van de pensioenen van de deelnemers.

Systemen flexibel inrichten

Naast solidariteit kan ook flexibiliteit bijdragen aan het optimaliseren van processen en het reduceren van kosten bij pensioenuitvoerders. Met name uitvoerders van pensioenfondsen staan voor een cruciale beslissing omtrent hun systeemlandschap. De systemen van deze uitvoerders zijn in hun huidige staat in onvoldoende mate geschikt om de nieuwe soorten premieregelingen uit te voeren. Het verwerken van alle nieuw gevraagde functionaliteiten in de huidige systemen vergt een lang ontwikkeltraject. Ook kan dit ertoe leiden dat huidige systemen te log en omvangrijk worden. Een flexibele schil van software rondom het (huidige) administratieve hart kan uitkomst bieden. Door de kernfunctionaliteiten te beleggen in het administratieve hart en de complexe processen vorm te geven in deze flexibele schil, wordt de administratie niet onnodig zwaar belast. Tegelijkertijd stelt een dergelijke schil pensioenuitvoerders in staat sneller te handelen bij nieuwe wettelijke eisen en ontwikkelingen op technologisch vlak. Processen kunnen worden aangepast, zonder dat dat een ingreep vereist in het hart van de administratie. Bovendien geeft het een uitvoerder de vrijheid om voor de diverse randprocessen ook verschillende gespecialiseerde leveranciers te selecteren.



Een concreet voorbeeld van een wetwijziging die in het recente verleden voor veel uitvoerders al heeft geleid tot het uitbreiden van hun administratie met een flexibele schil, is de Wet pensioencommunicatie. Als gevolg van deze wet zijn pensioenuitvoerders sinds 2019 verplicht om in hun communicatie over het te bereiken pensioen de Uniforme Rekenmethodiek (URM) toe te passen. De URM brengt met zich mee dat voor iedere deelnemer duizenden projectieberekeningen moeten worden gemaakt, wat veel rekencapaciteit vergt en om die reden door uitvoerders vaak buiten de kern van hun administratie is gehouden.

COMPLEX EN DYNAMISCH

De FPR, die vergelijkbaar is met de huidige beschikbare premieregeling, is de meest individuele regeling van beide. De huidige beschikbare premieregeling kenmerkt zich door individuele beleggingen en keuzevrijheid voor de deelnemer met betrekking tot de individuele beleggingen. Beleggingsrendementen worden in de opbouwfase dus niet gedeeld met andere deelnemers. Met de komst van de Wet verbeterde premieregeling (2016) is daar een collectief element aan toegevoegd in de vorm van een uitkeringscollectief. Binnen zo'n collectief worden beleggings- en sterfterisico's collectief gedeeld. De Wtp voegt daar nog een collectief element aan toe: de risicodelingsreserve. Deze (optionele) reserve wordt gevuld vanuit de premie en kan onder andere worden ingezet om sterfterisico's te delen. Zodoende is de FPR een regeling met individuele beleggingen, die eveneens collectieve elementen herbergt.

NIEUWE TECHNOLOGIEËN KUNNEN EEN AANTREKKINGSKRACHT OP JONGE TALENTEN HEBBEN

Het verschil tussen de SPR en de FPR is de mate van collectiviteit. Net als de FPR kent de SPR ook een risicodelingsreserve (de solidariteitsreserve), maar in het geval van de SPR zijn er ruimere mogelijkheden om risico's collectief te delen via deze reserve. Het grote verschil tussen beide regelingen komt tot uiting in de beleggingen. Waar in de FPR individueel wordt belegd, gebeurt dat in een SPR collectief op pensioenfondsniveau. In de SPR is dus geen sprake van individuele beleggingsresultaten, maar van collectieve resultaten die volgens een toedelingsmechanisme worden verdeeld over de individuele pensioenvermogens.

De manier waarop de collectieve resultaten worden vertaald naar de individuele pensioenvermogens is voor beide type regelingen een complex proces. Bovendien wordt dit een dynamisch proces waarbij resultaten frequenter moeten worden bepaald dan uitvoerders van middelloonregelingen momenteel gewend zijn. Deelnemers verwachten inzicht in de actuele stand van hun individuele pensioenvermogens. Systemen van pensioenuitvoerders zijn op dit moment

slechts gedeeltelijk in staat te voldoen aan die informatiebehoefte en de eisen die de Wtp stelt aan pensioencommunicatie. Pensioenuitvoerders zullen hun systeemlandschap anders moeten inrichten of zelfs ingrijpend moeten veranderen. Hoewel de uitdaging groot is, dient zich hiermee voor uitvoerders ook een kans aan om te vernieuwen.

VERNIEUWEN

Het ontwikkelen van nieuwe software om de complexiteit die de Wtp met zich meebrengt op te vangen, is een geweldige uitdaging. Als deze uitdaging goed en gezamenlijk wordt opgepakt, kan dit leiden tot oplossingen die bijdragen aan de uniformiteit en transparantie binnen de sector en die ook nog eens tot efficiëntere processen en lagere uitvoeringskosten leiden.

Met de huidige technologieën is er meer mogelijk dan ooit. De cloud is ondertussen een volwassen concept in de IT-wereld en niet meer weg te denken uit een digitale organisatie. Het gemak waarmee server- en opslagcapaciteit automatisch aangepast kunnen worden aan de behoefte, biedt ook pensioenuitvoerders interessante mogelijkheden. Bij batchverwerking en piekbelasting kunnen processen worden versneld door dynamisch rekenkracht op te schalen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan periodieke URM-berekeningen of het periodiek toedelen van collectieve rendementen aan individuele pensioenvermogens.

Een bijkomend voordeel van het gebruik van nieuwe technologieën is de aantrekkingskracht op jonge talenten. In de collegebanken van econometrische en actuariële opleidingen zijn programmeertalen als Python en R inmiddels gemeengoed, terwijl deze binnen de systeemlandschappen in de pensioensector op dit moment nog ondervertegenwoordigd zijn. Door gebruik te maken van technieken zoals Azure Functions of Docker zouden pensioenuitvoerders deze programmeertalen gericht kunnen inzetten zonder dat het gehele landschap op de schop moet. Inzet van deze moderne technologie maakt een baan bij een pensioenuitvoerder voor actueel geschoolde starters wellicht interessanter. Zij kunnen hun inhoudelijke en technische kennis immers direct omzetten in concrete oplossingen. Zo biedt de technologische vernieuwing mogelijk ook uitkomst in de 'war on talent'.

Het nieuwe pensioenstelsel vraagt in veel aspecten om nieuwe systemen en anders denken. Pensioenuitvoerders kunnen hierin solidair zijn en flexibiliteit creëren door niet bij voorbaat vast te houden aan het oude vertrouwde. De ontwikkelingen op technologisch gebied die het oplossen van complexe problemen steeds toegankelijker maken zijn breed beschikbaar en kunnen ook worden toegepast in de pensioensector. De bal ligt op de stip. Aan de pensioenuitvoerders de taak om te scoren! ■

R.M. Katoen MSc (links) is Practice leader Actuarial Technology bij Triple A – Risk Finance.

K.P.J. Kes MSc AAG (midden) is Senior Consultant Actuarial Technology bij Triple A – Risk Finance.

M. de Boer MSc AAG FRM is Practice leader Actuarial Technology bij Triple A – Risk Finance.

