

Zoeken naar een nieuwe pensioenprovider in moderne tijden

René van der Meer, AAG
Rajish Sagoenie, AAG



Inleiding

Periodiek komt de keuze van een pensioenprovider aan de orde maar te weinig om op de 'automatische' piloot zo'n traject in te gaan. De aanleidingen om tot een nieuwe pensioenprovider te komen zijn talrijk. De expiratie van een verzekeringscontract is een veel voorkomend voorbeeld. Nieuwe inzichten over het bestaansrecht van uw (ondernemings)pensioenfondsen kunnen ook aanleiding zijn om op zoek te gaan naar een nieuwe pensioenprovider.

Ontwikkelingen in de markt

Recentelijk zijn enkele Algemene Pensioen Fondsen (APF-en) opgericht. Met de komst van dit nieuwe type pensioenfondsen zijn de keuzemogelijkheden voor werkgevers en werknemers maar ook voor pensioenfondsen vergroot voor een kwalitatief goede en veilige pensioenuitvoering tegen scherpe prijzen. Datzelfde geldt voor de komst van de PPI's, enkele jaren geleden. Tegelijkertijd wordt het voor ondernemingen en pensioenfondsen steeds complexer om een keuze te maken voor een pensioenuitvoerder (complexiteit in combinatie met 'keuzestress').

Milliman helpt zowel ondernemingen als pensioenfondsen bij het maken van een objectieve vergelijking, op basis waarvan de keuze voor een (nieuwe) pensioenuitvoerder kan worden gemaakt.

Door de gedaalde rente en de verhoogde levensverwachting is pensioen veel duurder geworden. Daarnaast zien wij dat de markt sterk in beweging is. Dit heeft geresulteerd in een groot aantal nieuwe aanbieders.

De pensioenregeling

De inzichten over de vraag wat een goed pensioen is en de vraag welke mate van solidariteit binnen de pensioenregeling nog gewenst is zijn duidelijk gewijzigd. De DNB vraagt niet voor niets aandacht voor de toekomstbestendigheid van pensioenregelingen en de pensioenadministratiesystemen. Aanleiding daarvoor is ook de politieke en maatschappelijk discussie over de mogelijke en gewenste aanpassing van ons huidige pensioenstelsel. Via bijgaande [link](#) kunt u kennisnemen van de white paper, waarin Milliman haar reactie geeft op deze voorgenomen aanpassing.

Milliman is van mening dat alleen juiste beslissingen kunnen worden genomen over de providerselectie als die zijn ingebed in een heldere visie op de toekomstige

pensioenmarkt en wet- en regelgeving. Op basis daarvan, en een duidelijk stappenplan, kan de keuze van uw pensioenprovider optimaal plaatsvinden.

Benodigde stappen voor selectie

Een duidelijk proces, heldere afspraken en realistische tijdslijnen waaraan partijen zich vooraf committeren, is in selectietrajecten van groot belang.

Het selectieproces valt over het algemeen uiteen in de volgende stappen:



Voor het selecteren van een nieuwe pensioenuitvoerder wordt een ondernemings- of pensioenfondsen-specifiek plan van aanpak opgesteld waarin de volgende stappen worden doorlopen:

- Vaststellen van selectiecriteria voor de nieuwe pensioenuitvoerder;
- Opstellen en beoordelen van het Request for Information (RFI). Op basis van de uitkomsten wordt uit de longlist een shortlist geselecteerd;
- Opstellen en beoordelen van het Request for Proposal (RFP);
- Presentaties door de potentiële nieuwe pensioenuitvoerders;
- Selectie van de mogelijke nieuwe pensioenuitvoerder en voeren van onderhandelingen;
- Indien de keuze niet valt op de huidige pensioenuitvoerder, begint de volgende fase in het selectieproces, namelijk de implementatie bij en transitie naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

Het selectieproces duurt doorgaans tenminste 5 tot 6 maanden. Na selectie dient u nog minimaal 6 maanden uit te trekken voor de nadere uitwerking, vastlegging in juridische documenten, de transitie naar een nieuwe uitvoerder en de implementatie. Het selectietraject is voor zowel ondernemingen als pensioenfondsen een tijdrovend proces. Het is dus van groot belang op tijd te beginnen met het selectieproces!

Vergelijken van partijen

In geval van een onderneming moet, eventueel in samenspraak met de bestaande uitvoerder, allereerst de huidige pensioensituatie in kaart worden gebracht. Daarbij gaat

het om de huidige pensioentoezegging en financiering daarvan. Vervolgens moet de doelstelling van het nieuwe pensioenbeleid worden bepaald door het management in overleg met de werknemers. Met behulp van prognoseberekningen biedt Milliman bij het vergelijken van de verschillende uitvoeringsvormen inzicht in de pensioenkosten en inzicht in de te verwachten pensioenen.

Analoog aan een onderneming start een pensioenfonds het selectieproces op basis van haar uitbestedingsbeleid. Daarin zijn de doelstellingen vastgelegd, de scope van wat wordt uitbesteed, voorwaarden en/of selectiecriteria voor de (nieuwe) uitvoerder. Daarnaast heeft ook de toezichthouder aandachtspunten bij de selectie van een pensioenuitvoeringsorganisatie. Met behulp van Multi-criteria analyse geeft Milliman in één oogopslag inzicht welke partij het beste scoort op de criteria die voor het pensioenfondsbestuur belangrijk zijn.

APF, of toch beter een van de alternatieven?

Op basis van de verkregen inzichten in kosten, pensioenuitkomsten en risico's kan een voorkeur ontstaan voor één van de uitvoeringsvormen. In de steeds veranderende pensioenmarkt zijn er veel opties mogelijk.

Voor een onderneming geldt dat de gang naar een traditionele uitvoerder zoals verzekeraar, PPI of aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds tot de mogelijkheden blijft behoren, naast een eventuele overgang naar een APF. Voor een werkgever die overweegt de bestaande verzekerde DB-regeling(en) te continueren, is een APF wellicht een interessant alternatief. Via een APF kan de bestaande verzekerde regeling tegen een scherpere prijs worden aangeboden, naast het perspectief op toekomstige indexaties. Een aandachtspunt is dat een APF in tegenstelling tot een verzekeraar wél de aanspraken van de deelnemers kan korten.

Ook voor de (kleinere) pensioenfondsen kan een APF een aantrekkelijke keuze zijn als oplossing voor een effectief en kostenefficiënt bestuur. Een pensioenfonds kan door aansluiting bij een APF mogelijk ook andere schaalvoordelen behalen. Daarnaast kan binnen een APF de mogelijkheid worden geboden om het eigen pensioenbeleid voort te zetten. De specifieke situatie van het pensioenfonds bepaalt in meer of mindere mate ook de gewenste mogelijkheden en flexibiliteit binnen een APF. Wat zijn de mogelijkheden voor uw pensioenfonds indien de dekkingsgraad bij toetreding tot een bepaalde kring niet voldoende is?

Na de keuze voor een uitvoeringsvorm, komt ook de selectie van een passende uitvoerder aan de orde. Indien de keuze valt op een APF, dan adviseert Milliman bij de selectie van het APF en de bijbehorende kring die het best passen bij de eisen en wensen van de onderneming of pensioenfonds.

Begeleiding door Milliman

Milliman Pensioenen is gespecialiseerd in het adviseren over en het begeleiden van het hele selectietraject. Milliman werkt volgens heldere afspraken, stelt in dat kader een duidelijk proces voor en schetst een realistisch tijdsplan waaraan partijen zich committeren. Het is belangrijk dat vooraf duidelijk is wie op welk moment betrokken wordt. In onderling overleg wordt de taakverdeling afgesproken alsmede de reikwijdte van onze betrokkenheid. Bovendien is dit proces verankerd in een Wft format en voldoet daarmee aan de wettelijke gestelde eisen.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Instemming van de werknemers bij wijzigingen die betrekking hebben op pensioen is vereist. Dit betekent dat de ondernemingsraad/ werknemersvertegenwoordiging of (vak)bonden een eventuele nieuwe pensioenregeling en/of pensioenuitvoerder goed dient te keuren. Milliman adviseert deze stakeholders ook bij het keuzeproces te betrekken. Dit zorgt namelijk voor meer draagvlak bij de achterban.

CONTACT

René van der Meer
rene.vandermeer@milliman.com

Rajish Sagoenie
rajish.sagoenie@milliman.com