

Transitie pensioendossier vraagt om actief handelen

René van der Meer, AAG
Rajish Sagoenie, AAG



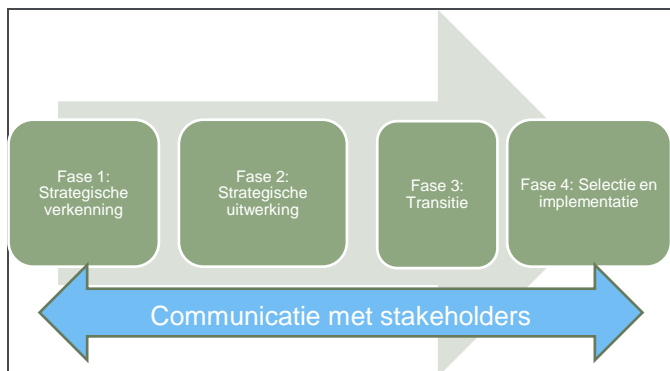
Inleiding

Staat u als werkgever op het punt het pensioendossier opnieuw te bezien, of loopt uw pensioencontract bij de huidige pensioenuitvoerder af, dan is het lastig schakelen met alle op til zijnde veranderingen. De discussie rond een nieuw Nederlands pensioensysteem loopt tenslotte nog volop. Niets doen is echter geen optie. In haar rapport "Het pensioensysteem van de 21e eeuw" ([link](#)) analyseerde Milliman Pensioenen de stand van zaken en kwam tot de conclusie dat met de richting die is gegeven organisaties voldoende houvast hebben om na te denken over de toekomstige invulling van het pensioendossier. In dit artikel geven wij handvaten hoe u een dergelijk transitietraject kunt aanpakken.

Een uitdagend proces dat ertoe leidt dat u een toekomstbestendig pensioenregeling heeft.

4-fasen plan

Milliman Pensioenen onderkent de volgende fasen in het proces om als werkgever te komen tot een toekomstbestendige pensioenregeling:



Fase 1 Strategische verkenning: Stel vast hoe er binnen uw organisatie wordt gekeken naar de pensioenontwikkelingen.

Fase 2 Strategische uitwerking: Uitgangspunten formuleren voor een nieuw pensioenbeleid.

Fase 3 Transitie: Stel vast wat te doen met eventuele opgebouwde pensioenaanspraken in het verleden. Wat te doen met de huidige pensioenregeling?

Fase 4 Selectie en implementatie: Formaliseer de afgesproken pensioenregeling en selecteer een mogelijke nieuwe pensioenuitvoerder.

Bij een aanpassing van een pensioenregeling is draagvlak bij de betrokken stakeholders essentieel. De kans op een succesvolle implementatie van een nieuwe pensioenregeling ligt dan aanzienlijk hoger. Voor het creëren van voldoende draagvlak is continue communicatie met de stakeholders essentieel. Dit

vergroot niet alleen de kans op een succesvolle implementatie, maar ook op het hebben van tevreden deelnemers.

Fase 1 strategische verkenning

Stel vast hoe binnen uw organisatie aangekeken wordt naar de interne en externe pensioenontwikkelingen.

Relevante vragen met betrekking tot externe pensioenontwikkelingen kunnen zijn:

- Wat is uw visie op de (mogelijke) pensioenplicht?
- Hoe kijkt u naar het fiscaal pensioenkader?
- Wat vindt u van de pensioenwetgeving?
- Hoe kijkt u aan tegen de ontwikkeling van de AOW leeftijd?

Relevante vragen over hoe u aankijkt naar het eigen pensioendossier kunnen zijn:

- Hoe zou de **risicoverdeling** moeten zijn tussen werkgever en werknemer?
- In hoeverre moet er **zekerheid** zijn over de uitkomst van de uitkering?
- Hoe belangrijk vindt u dat er **zekerheid** is over de kosten van de pensioenregeling?
- In welke mate zou er sprake moeten zijn van **waardevastheid** van de uitkering?
- Vindt u dat er sprake mag zijn van **solidariteit** tussen werknemers?
- Hoe belangrijk vindt u de **inzichtelijkheid** van de premie?
- Hoe zou de **kostenverdeling** tussen werknemer en werkgever eruit kunnen zien?
- In welke mate wordt op de arbeidsvoorwaarde pensioen **geconcurrerd** en hoe wilt u daarmee omgaan?
- Welke **hoogte** van de pensioenen in relatie tot de **verwachting** van de werknemer is wenselijk?
- In welke mate wilt u dat er rekening wordt gehouden met de individuele **pensioenwensen** van de werknemer?

Kortom, uw visie en antwoorden op bovengestelde, niet limitatieve vragen, zijn van belang voor de contouren van een nieuw pensioenbeleid. Deze contouren kunnen bestaan uit de pensioendoelstelling, maar ook uit de randvoorwaarden (bijvoorbeeld wat u een acceptabel premieniveau vindt en hoe eenvoudig is de uitvoerbaarheid van de pensioenregeling). Als een pensioenvisie is ontwikkeld, wordt het eenvoudig om toekomstige ontwikkelingen te duiden en uitgangspunten voor pensioenbeleid nader vast te stellen.

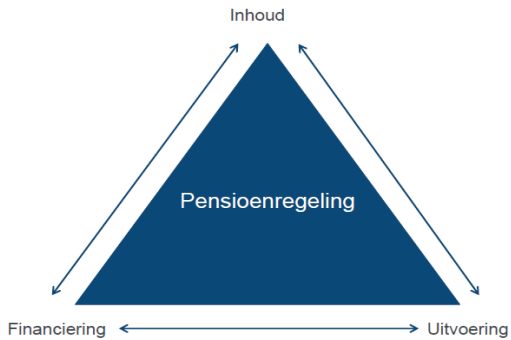
Fase 2 strategische uitwerking

De strategische uitwerking van uw pensioenvisie, kan tegenstelde belangen aan het licht brengen. Over visie en uitgangspunten voor pensioenbeleid kan nu al worden nagedacht, zodat u beter in staat bent om op nieuwe ontwikkelingen te reageren. Een gemeenschappelijke visie-

kader voor toekomstig pensioenbeleid zorgt ervoor dat vervolgstappen eenvoudiger kunnen worden gezet.

Maar als werkgever bent en blijft u verantwoordelijkheid voor het pensioendossier.

Op basis van de strategische verkenning kunt u de uitgangspunten vaststellen. Dit kan worden benaderd vanuit de volgende driehoek:



Vragen waar u over na kunt denken zijn bijvoorbeeld:

- Hoe geef ik invulling aan de beoogde pensioenambities zoals gedefinieerd in stap 1.
- Welk premieniveau is acceptabel?
- Hoe wordt de premie vastgesteld gegeven de pensioenambitie?
- Welk soort pensioenuitvoerder is passend/wenselijk?

Fase 3 transitie

Als de contouren van de nieuwe pensioenregeling zijn vastgesteld, dan moeten minimaal de volgende zaken worden vastgesteld in de transitiefase:

- 1) Hoe wilt u om gaan met de opgebouwde pensioenaanspraken tot dusver,
- 2) wat is voor u de meest optimale invulling van de uitvoering van de pensioenregeling,
- 3) hoe wilt u de financiering regelen, en;
- 4) op welke wijze gaat u de pensioenverwachting communiceren en op welke wijze gaat u de pensioenverwachting ook waarmaken? (Doe wat je zegt te doen).

Afhankelijk van de gemaakte keuzes (bijvoorbeeld risicoverdeling werkgever en werknemer) is het mogelijk dat er compensatieregelingen afgesproken worden.

Fase 4 selectie en implementatie

Voor het selecteren van een nieuwe pensioenuitvoerder wordt een ondernemings-specifiek plan van aanpak opgesteld met daarin de volgende stappen:

- Stap 1: Vaststellen van selectiecriteria voor de nieuwe pensioenuitvoerder;
- Stap 2: Opstellen en beoordelen van het Request for Information (RFI);
- Stap 3: Op basis van de uitkomsten een shortlist selecteren;
- Stap 4: Opstellen en beoordelen van het Request for Proposal (RFP);
- Stap 5: Presentaties van de pensioenuitvoerders uit de short list;
- Stap 6: Selectie van de pensioenuitvoerder uit de short list en het voeren van onderhandelingen om te komen tot de voor u meest optimale pensioenregeling.

Begeleiding door Milliman

Is uw organisatie zich aan het oriënteren op een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling of wilt u de huidige regeling eens aanhouden tegen het "Pensioensysteem van de 21^e eeuw", dan helpen wij u daar graag bij.

Milliman Pensioenen is gespecialiseerd in het adviseren over de pensioenregeling en het begeleiden van een eventueel transitietraject. Milliman werkt volgens heldere afspraken (geen verrassingen), stelt in dat kader een duidelijk en gestructureerd proces voor en schetst een realistisch tijdspad waaraan partijen zich committeren. 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 een eventuele nieuwe pensioenregeling goed dient te keuren. Milliman adviseert daarom deze stakeholders samen met u vooraf ook bij het keuzeproces te betrekken. Samen naar een toekomstbestendig pensioen!

CONTACT

René van der Meer
rene.vandermeer@milliman.com

Rajish Sagoenie
rajish.sagoenie@milliman.com