



KPMG Pensions Onderzoek Status Pensioentransitie

Juli 2022



Voorwoord

Per 1 januari 2023 gaat het gebeuren. Dan treedt, als de planning wordt gehaald, de Wet toekomst pensioenen in werking. Een immens omvangrijke wijziging van het pensioenstelsel gaat vanaf dan daadwerkelijk de pensioenregelingen van zo goed als iedere Nederlander wijzigen. Alleen voor de pensioenfondsen hebben we het over een waarde van het totale pensioenvermogen van ca. 1.900 miljard euro.

De pensioensector is al geruime tijd bezig met het treffen van de nodige voorbereidingen voor deze grootschalige pensioentransitie op basis van het Pensioenakkoord van 2019 en de consultatie van het Wetsvoorstel toekomst pensioenen ultimo 2020. In maart 2022 is het Wetsvoorstel toekomst pensioenen naar de Tweede Kamer verstuurd. De parlementaire behandeling vindt direct na het komende zomerreces plaats.

Voor KPMG Pensions een mooi moment om de peilstok te hanteren en een onderzoek te doen naar de stand van zaken bij pensioenfondsen. Waar zien de pensioenfondsen de uitdagingen, welke verwachtingen hebben zij en is er wellicht een verschil in observaties tussen bestuursleden van het pensioenfonds en de directeuren van het bestuursbureau die er dagdagelijks mee aan de slag zijn? In dit rapport zijn de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek beschreven.

Aan het onderzoek van KPMG Pensions hebben 59 van de ongeveer 185 pensioenfondsen meegedaan en zij gaven onder meer de antwoorden op de bovenstaande vragen. Ongeveer de helft van de deelnemers aan dit onderzoek is bestuurder, de andere helft heeft een andere beleidsbepalende functie of is verantwoordelijk voor (onderdelen van) de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

In opdracht van KPMG heeft onderzoeksbureau Motivaction het onderzoek in mei 2022 uitgevoerd. Graag dank ik mijn collega's Tim Barlage, Machiel Koper, Maarten Brandwijk, Marjorie Rijkse, Jolanda Peek en Annemiek Meindersma voor hun bijdrage in dit project.

Voor nu wens ik u veel inspiratie op weg naar een succesvolle transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

Hartelijke groet,

Monica Swalef

Partner en Head of KPMG Pensions Advisory



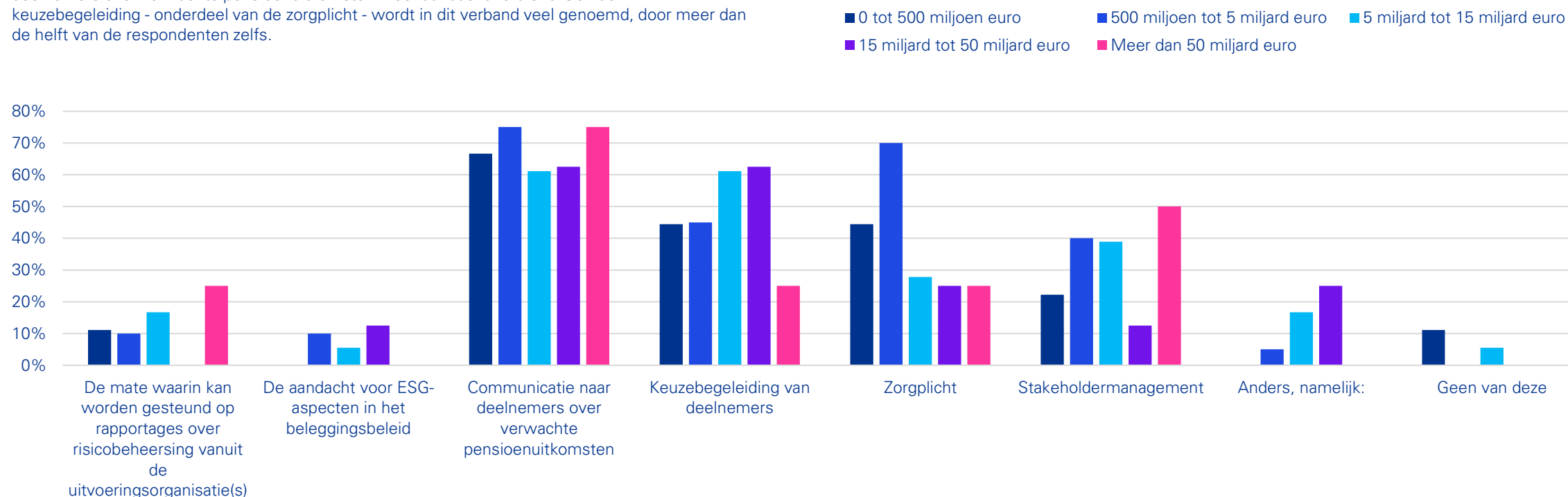
De status van de pensioentransitie is een belangrijke indicator op weg naar succes van deze omvangrijke pensioenstelselwijziging.”



Uit KPMG Pensions onderzoek blijkt: deelnemerscommunicatie en zorgplicht grootste uitdagingen pensioentransitie

Deelnemerscommunicatie en zorgplicht

Gevraagd naar de grote uitdagingen overheersen twee factoren die betrekking hebben op het rechtstreekse contact met de deelnemer: deelnemerscommunicatie en de zorgplicht. Deelnemerscommunicatie wordt door de overgrote meerderheid van de respondenten genoemd gevolgd door keuze begeleiding en zorgplicht. De pensioenfondsen vinden ook dat er nu te weinig aandacht is voor deze factoren. Maar liefst 68 procent geeft aan dat de communicatie naar deelnemers over verwachte pensioenuitkomsten meer aandacht verdient. Ook de keuzebegeleiding - onderdeel van de zorgplicht - wordt in dit verband veel genoemd, door meer dan de helft van de respondenten zelfs.

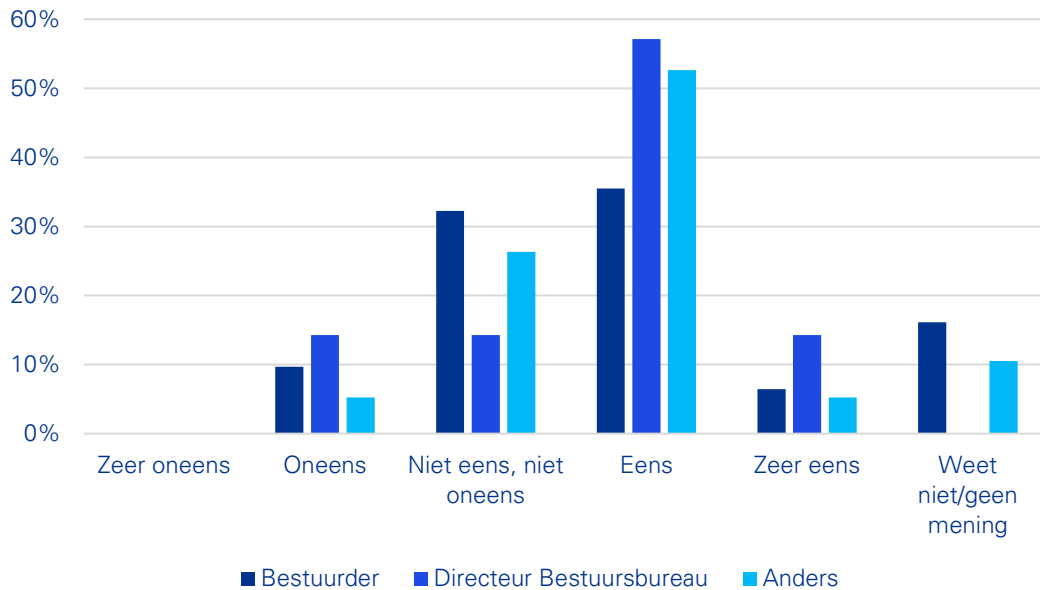


Tijdpad van de transitie

De overige uitdagingen betreffen met name het tijdpad van de transitie. Zo zijn er zorgen over de vraag of de opdrachtverstrekking en -aanvaarding wel op tijd rond zal komen (29 procent), terwijl 24 procent stelt dat het tijdig doorlopen van een succesvolle transitie een moeilijk punt zal worden. In een toelichting op deze vragen schrijven enkele respondenten dat vooral de besluitvorming rond invaren of niet en de evenwichtige belangenafweging in verband daarmee meer tijd zullen kosten dan beschikbaar is.

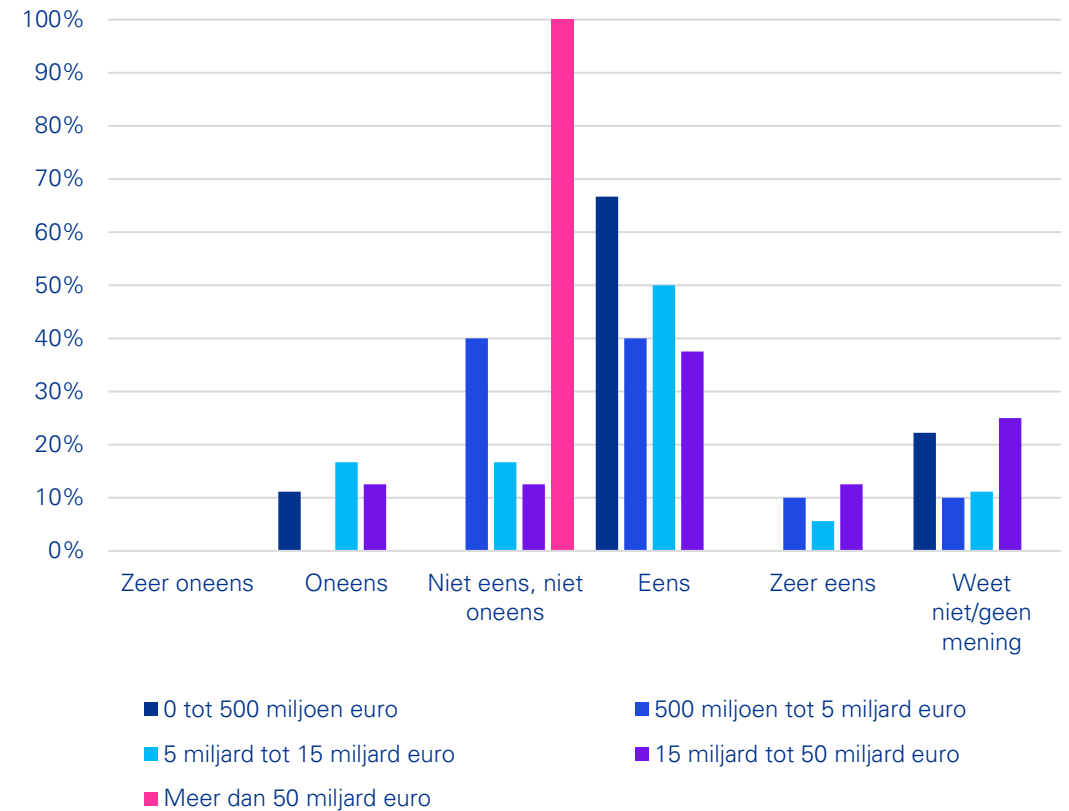
Systemen op tijd klaar?

Tijdigheid kan mogelijk ook een uitdaging zijn ten aanzien van de pensioenadministratie- en ICT-systemen, zo blijkt. Op de vraag of die systemen op tijd gereed zullen zijn om de nieuwe pensioenregeling uit te voeren, geeft de helft van de deelnemers aan het onderzoek (51 procent) een bevestigend antwoord. 8 procent zegt nu al te weten dat dit niet het geval zal zijn, terwijl de overige 41 procent aangeeft te twijfelen of het echt niet te weten. Zeker een punt van zorg, derhalve.



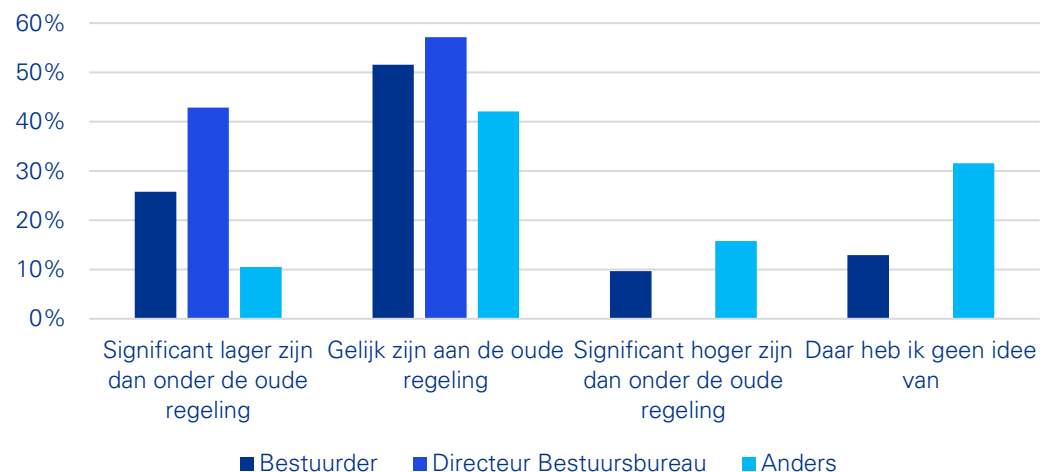
De grootste uitdagingen zijn deelnemerscommunicatie en zorgplicht.”

Overigens is dat niet in alle gevallen een reden een andere leverancier voor de pensioenadministratie te zoeken. Van de pensioenfondsbestuurders en bestuursbureau-directeuren geeft 15 procent aan op zoek te zijn naar een nieuwe leverancier.



Administratiekosten dalen meestal niet

Dat de administratiekosten zullen oplopen tijdens het transitieproces zal geen verwondering wekken. Ruim de helft van de respondenten geeft dat aan (van de bestuurders zelfs meer dan 60 procent). Daarna zullen ze weer dalen, zo geeft 90 procent vervolgens aan, maar over het algemeen (49 procent) zullen dan de kosten weer op het niveau komen van onder de oude pensioenregeling. Een van de doelstellingen van het nieuwe stelsel is echter lagere kosten. Slechts 22 procent van de deelnemers aan dit onderzoek ziet dat ook echt gebeuren. 19 procent zegt hier nog geen idee over te hebben.



Administratiekosten dalen meestal niet.”



Verschillen tussen bestuurders en directeuren

Kosten

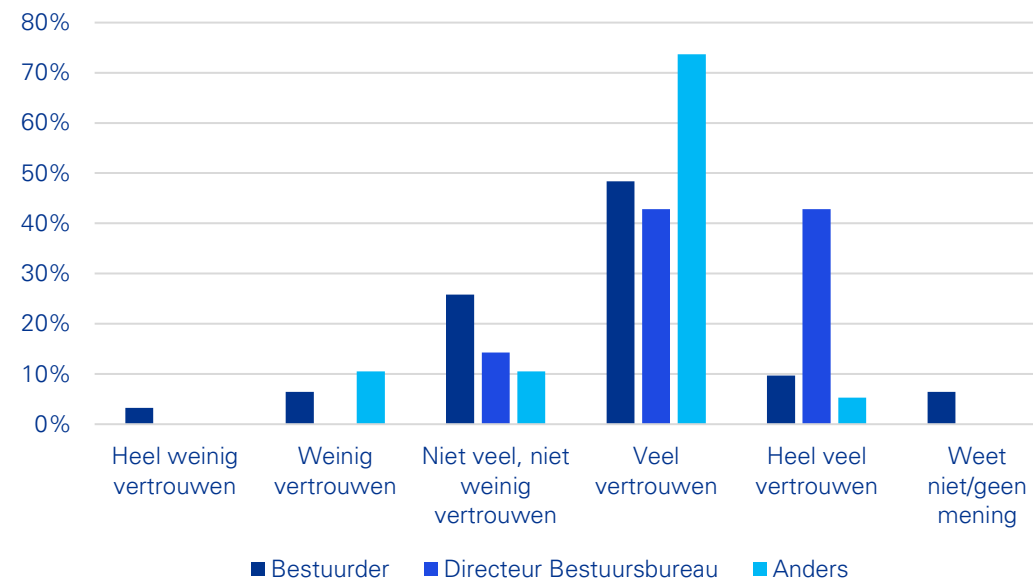
Bestuursbureau-directeuren zijn optimistischer over de kosten dan bestuurders en andere functies: van hen denkt 43 procent dat de kosten straks wél lager zullen uitvallen (bij een gemiddelde van, zoals genoemd, 22 procent). Ook op andere punten zien de directeuren de transitie wat positiever in



10% van de bestuurders heeft heel veel vertrouwen in een succesvolle en tijdige transitie.”

Tijdige transitie

Zo zegt bijna de helft 'heel veel vertrouwen' te hebben in een succesvolle en tijdige transitie, terwijl maar 10 procent van de bestuurders zich laat verleiden tot zo'n opgewekt antwoord.

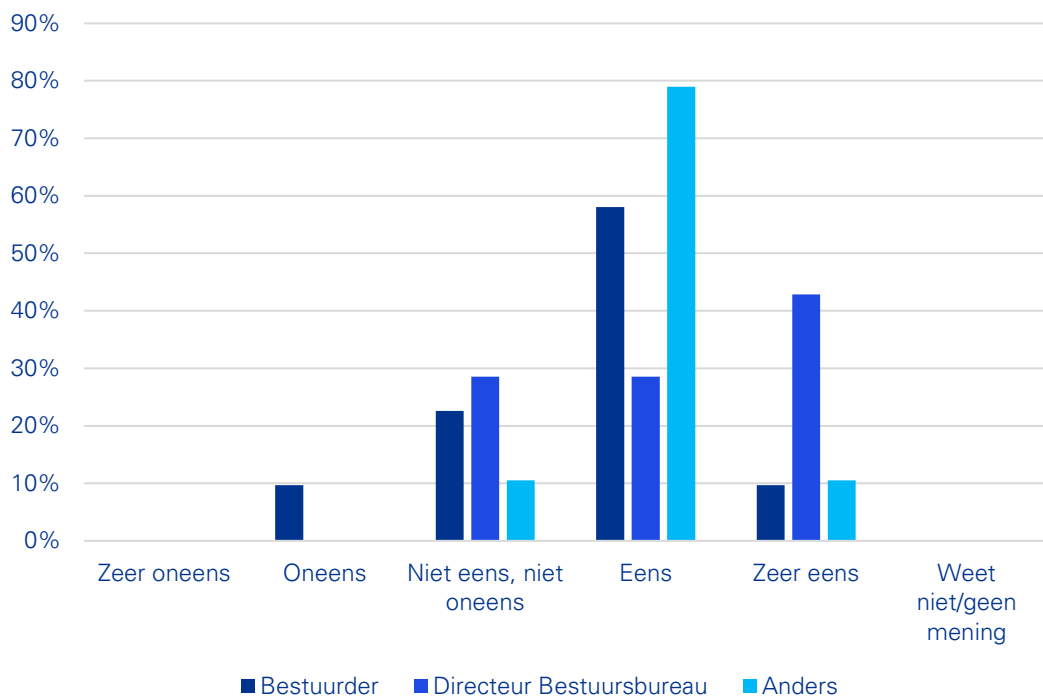




10% van de bestuurders heeft goed zicht op de datakwaliteit.”

Datakwaliteit

Tot slot laten de directeuren ook een andere visie zien als het gaat om het zicht op de datakwaliteit. Ruim 40 procent is het zeer eens met de stelling dat het fonds goed zicht heeft op die datakwaliteit, terwijl van de bestuurders maar 10 procent het daarmee zeer eens is.



Verschillen tussen grote en kleine pensioenfondsen

Van de 59 pensioenfondsen die deelnamen aan dit onderzoek had ruwweg een derde een belegd vermogen van 500 miljoen tot 5 miljard euro en bijna een derde een belegd vermogen van 5 tot 15 miljard. Er deden daarnaast twaalf grotere fondsen mee (meer dan 15 miljard) en negen kleinere (minder dan 500 miljoen euro).

Heeft die omvang consequenties voor het transitieproces?

De antwoorden op diverse vragen suggereren dat de kleinere pensioenfondsen iets minder ver zijn met de voorbereidingen dan de grotere pensioenfondsen. In ieder geval geldt dat voor de overlegstructuur met de sociale partners en met het interne toezicht over de transitie. Die staat bij 33 procent (sociale partners) en 56 procent (intern toezicht) van de kleinere pensioenfondsen nog niet op poten. De gemiddelde scores zijn 12 en 14 procent.

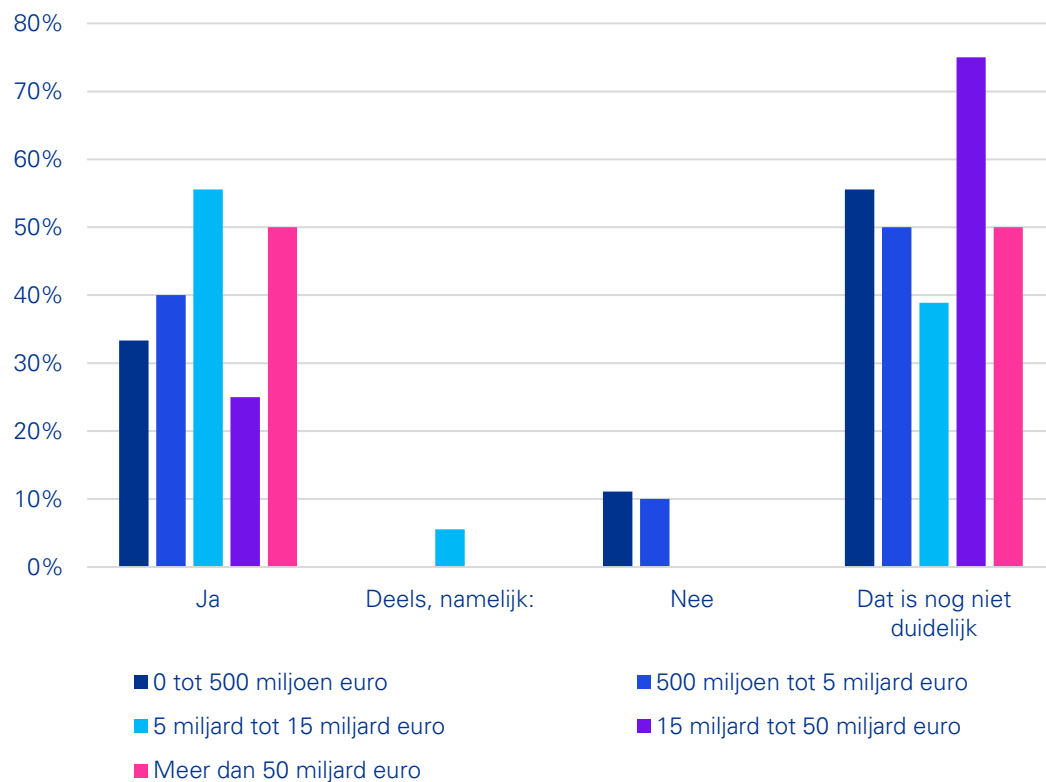
Ook hebben de kleinere pensioenfondsen meestal nog geen beslissing genomen welke pensioenregeling de voorkeur heeft, terwijl gemiddeld 42 procent van de fondsen die voorkeur wel al heeft vastgelegd.



Voortgang transitieproces

Op enkele kleine fondsen na is de pensioensector dus voortvarend van start gegaan met het transitieproces, zo luidt een laatste conclusie. De overlegstructuren staan en meer dan twee op de vijf fondsen heeft al besloten welke van de nieuwe regelingen de voorkeur heeft. Dat is grofweg in twee van de drie gevallen het solidaire contract.

Ook over de kwestie invaren of niet moet bij meer dan de helft van de pensioenfondsen de beslissing nog vallen. Overigens is daar de richting wel duidelijk: waar wel gekozen is, werd verreweg het vaakst gekozen voor wél invaren. Slechts bij 5 procent van de pensioenfondsen is nu besloten niet in te varen.



“ 2/3 heeft de voorkeur voor het solidaire contract.”



Conclusie

De pensioentransitie heeft een heel grote impact op het pensioen van de deelnemer maar ook op de betrokken partijen in de pensioenketen. Sociale partners, pensioenfondsen en de uitbestedingspartners voelen de (maatschappelijke) druk om de veranderingen op tijd door te voeren en vele zijn ook echt hard aan de slag om van de transitie een succes te maken ondanks dat er nog schuivende panelen zijn op het vlak van wet- en regelgeving.

Het wordt nogal eens vergeten dat we met z'n allen aan een open-hart operatie bezig zijn.

Een compliment aan de sector is dan ook zeker op zijn plaats! Dat wordt eveneens onderbouwd uit het onderzoek dat KPMG Pensions heeft uitgevoerd. Er wordt echt een mega-klus geklaard. Natuurlijk zijn er nog de nodige uitdagingen.

Zo worden de pensioencommunicatie naar de deelnemer, de keuze begeleiding en zorgplicht als majeure onderwerpen gezien waar nog de nodige effort in dient te gaan zitten. Daarnaast blijkt ook uit het onderzoek dat de kosten tijdens de transitieperiode zeker zullen stijgen en dat de fondsen in meerderheid niet verwachten dat de administratiekosten na de transitie significant lager zullen zijn dan voorheen. Dat is wel een van de (wettelijke) doelen van het nieuwe stelsel.

Aan de andere kant moeten we ook echt concluderen dat de sector al mooie stappen aan het zetten is om de gewenste doelen te bereiken. Er moet nog veel gebeuren, KPMG biedt hiervoor graag de nodige ondersteuning en inzichten, samen maken we er een succes van!

#samenwerkenaandetoekomst #pensioentransitie



We zijn met de pensioensector met een 'open-hart' operatie bezig."



Contact



Monica Swalef

Partner en Head of Pensions Advisory

E: swalef.monica@kpmg.nl

T: 020 426 2540



Tim Barlage

Director Pensions Advisory

E: barlage.tim@kpmg.nl

T: 020 656 8152



Jeroen Ruepert

Head of Assetmanagement

E: ruepert.jeroen@kpmg.nl

T: 020 656 8346

Meer informatie?

Wilt u meer weten over onze multidisciplinaire aanpak van de pensioentransitie? Neem contact met ons op en/of bekijk onze speciale website [Het pensioenakkoord - KPMG Nederland \(home.kpmg\)](https://www.kpmg.nl/nl/over-kpmg/het-pensioenakkoord)



De in dit document vervatte informatie is van algemene aard en is niet toegespitst op de specifieke omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit. Wij streven ernaar juiste en tijdige informatie te verstrekken. Wij kunnen echter geen garantie geven dat dergelijke informatie op de datum waarop zij wordt ontvangen nog juist is of in de toekomst blijft. Daarom adviseren wij u op grond van deze informatie geen beslissingen te nemen behoudens op grond van advies van deskundigen na een grondig onderzoek van de desbetreffende situatie.