Lumera

# Efficiënt en beheerst overstappen naar de Wet Toekomst Pensioenen met Lumera AxyLife





# Inleiding

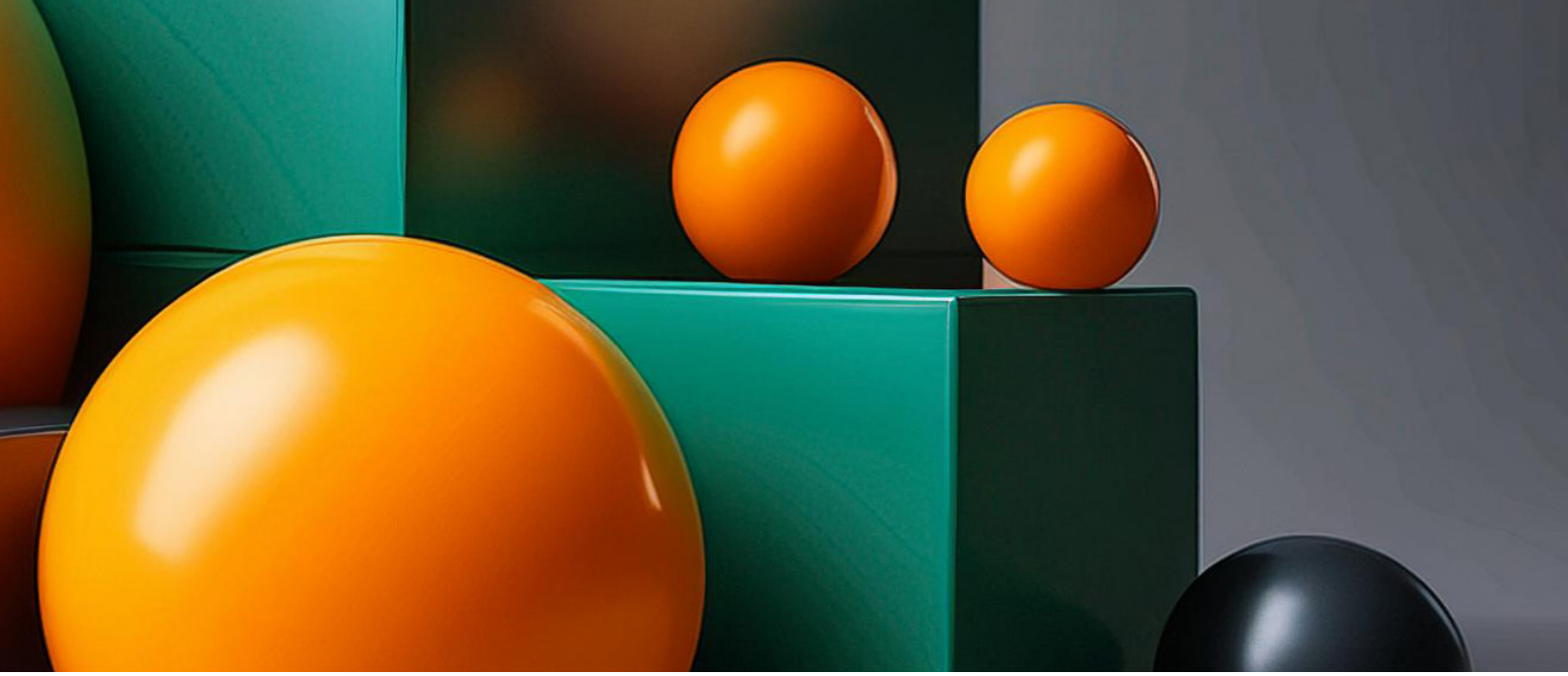
*De pensioensector staat voor een ingrijpende transformatie met de komst van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP). Deze verandering brengt grote uitdagingen met zich mee, maar biedt tegelijkertijd ook kansen om pensioenbeheer te moderniseren en toekomstbestendig te maken. Dit whitepaper, gebaseerd op de expertise en visie van Lumera, biedt een strategisch kader voor een beheerste en efficiënte overgang naar de WTP met behulp van het pensioenadministratiesysteem Lumera AxyLife. Hiermee beogen we bestuurders en professionals binnen de pensioensector te voorzien van gedegen inzichten en handvatten voor deze transitie.*

## De Prudent Revolution

De Prudent Revolution is ons model waarmee pensioenfondsen en hun uitvoerders hun organisaties veilig kunnen transformeren. Het is de veiligste manier om de grootste verandering in de sector ooit door te voeren.

We hebben dit model ontwikkeld omdat we inzagen dat de snel toenemende veranderingen en plotselinge verstoringen, die normaal gesproken gepaard gaan met een dergelijke (digitale) transformatie, niet geschikt zijn voor de transitie naar de WTP.

Daarom hebben we voor deze transformatie een pragmatische, verantwoorde aanpak ontwikkeld, die is gestoeld op onze tientallen jaren ervaring en expertise op dit gebied.



# Het Hoofdlijnenontwerp als strategisch fundament

## Introductie tot het Hoofdlijnenontwerp

Binnen de WTP kennen we drie soorten pensioenregelingen:

1. **FTK-regelingen die niet overgaan op een nieuw stelsel.**
2. **Solidaire Premie Regeling (SPR).**
3. **Flexibele Premie Regeling (FPR) gebaseerd op de Wet Verbeterde Premie (WVP).**

Lumera heeft zich op de transitie en de drie varianten daarbinnen voorbereid, door referentiemodellen uit te werken in Lumera AxyLife. Het Ontwerp van deze referentiemodellen noemen we Hoofdlijnenontwerp (HLO).

In het HLO is op hoofdlijnen een referentiemodel voor een SPR-, FPR- en FTK-regeling uitgewerkt. Dat betekent dat wij onze technische specificaties uiteenzetten en aangeven welke aannames wij doen.

In onze visie is de SPR een kapitaal-administratie waarbij veel solidaire DB-elementen in stand zijn gehouden en FPR een veel meer individuele unitadministratie die middels een risicodelingsreserve enige mate van solidariteit mee kan krijgen. De FTK en FPR-varianten worden in deze whitepaper verder buiten beschouwing gelaten.

## Doelstellingen van het werken met het Hoofdlijnenontwerp

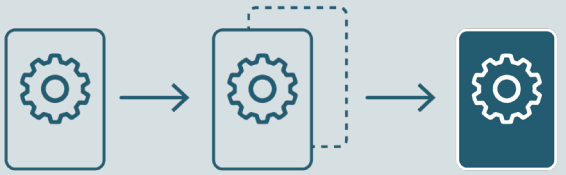
Het werken met het HLO heeft meerdere doelstellingen:

- **Het gebruik van het HLO zorgt voor een efficiënte implementatie.** Door vanuit het HLO te werken maken onze klanten gebruik van alle eerdere ervaringen van Lumera. Het HLO is namelijk geen statisch ontwerp maar wordt regelmatig aangepast op basis van de ervaringen en discussies met klanten.
- **Het HLO ondersteunt het verandermanagement binnen de uitvoeringsorganisatie en het pensioenfonds.** Door te werken met het HLO leren alle betrokkenen (management, uitvoeringsmedewerkers, actuarissen, fondsbestuurders, etc.) de nieuwe regeling en terminologie goed kennen. Alle betrokkenen worden gedurende de implementatie meteen opgeleid in de WTP en de nieuwe regeling.
- **Het HLO ondersteunt tegelijkertijd de pensioenuitvoerder bij het ontwikkelen van een product- en dienstencatalogus voor de WTP.**
- **Het HLO helpt het pensioenfonds bij de besluitvorming over het vormgeven van de regeling binnen de WTP.** Het HLO levert een vragenlijst met voor de implementatie van de regeling benodigde besluitvorming.

## Digital Twin

*Met een kloon van uw productie-omgeving, kunt u nu alvast werkenbinnen de infrastructuur van het nieuwe pensioenstelsel.*

*Werken binnen de infrastructuur van het **huidige** pensioenstelsel*



*Werken binnen de infrastructuur van het **nieuwe** pensioenstelsel*

# In 5 stappen naar een geïmplementeerde regeling

Lumera hanteert een 5-stappen aanpak bij het implementeren van een WTP-regeling.

Voordat met de implementatie kan worden gestart dient er een stevige potloodschets van de inhoud van de regeling te zijn. Als de regeling nog te weinig concreet is wordt afgeraden om alvast met de implementatie te beginnen. Dit gaat dan te veel rework en daarmee samenhangende kosten betekenen.

In de vijf-stappen-aanpak speelt de Digital Twin een centrale rol. De nieuwe regeling wordt gedurende het project gefaseerd via prototyping in de Digital Twin geïmplementeerd.

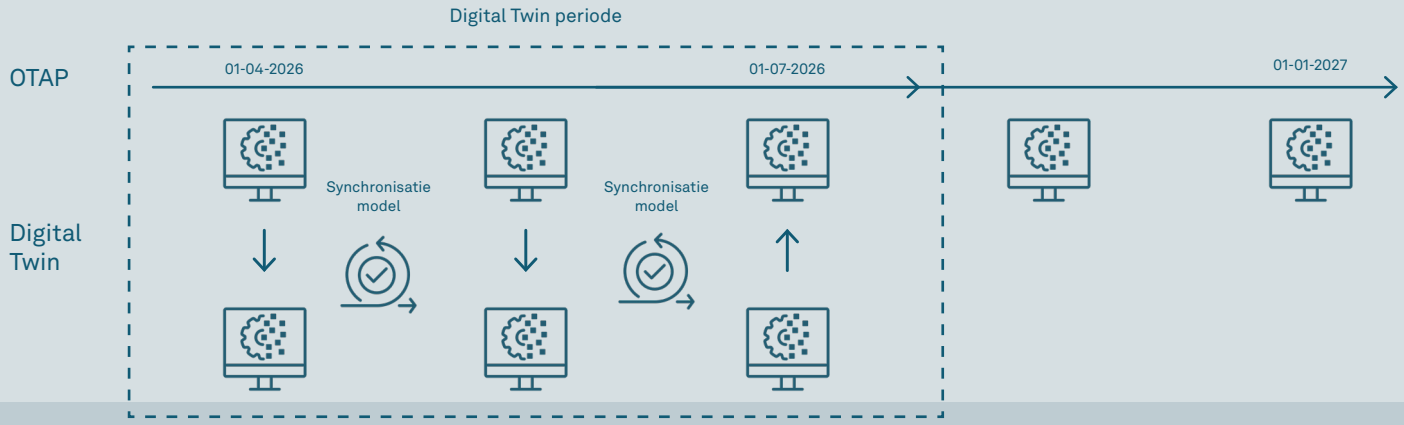
## Digital Twin

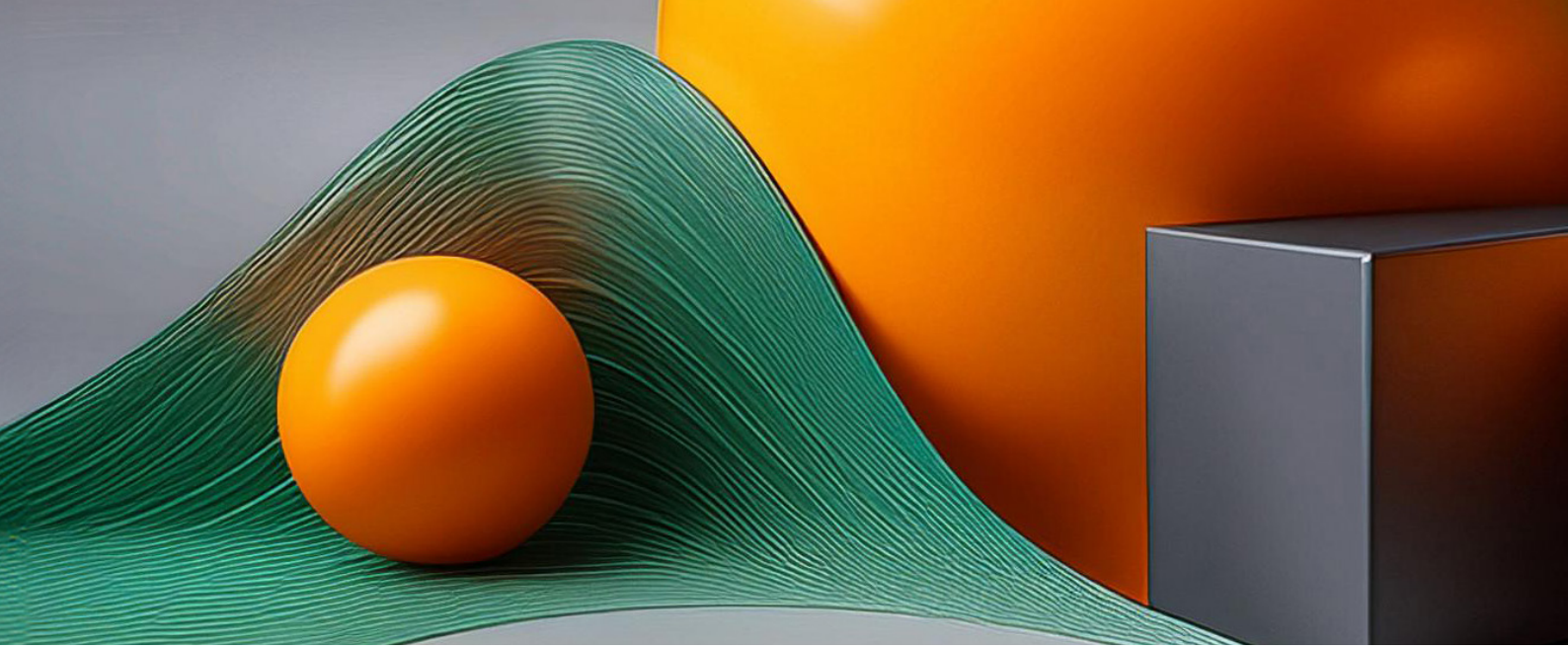
De Digital Twin kan worden gezien als een kloon van de productieomgeving, waarmee je alvast kunt oefenen met de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. In deze Digital Twin is de complete dataset (of een afslag) van de FTK productieomgeving aanwezig, terwijl in de Twin de nieuwe SPR regeling wordt opgebouwd. Op één dataset draaien daardoor effectief twee modellen parallel aan elkaar: de oude en de nieuwe regeling. Lumera draagt gedurende het implementatietraject zorg voor het synchroon houden van de Digital Twin en de FTK productieomgeving. Dit biedt de mogelijkheid om de nieuwe regeling parallel te ontwikkelen en te vergelijken met de productieomgeving.

Het gebruik van de Digital Twin biedt verschillende voordelen:

- De impact van de nieuwe regeling is direct inzichtelijk.
- Analyse op basis van gehele populatie i.p.v. aannames, rekenmodellen en maatmannen.
- Analyse tot op deelnemer niveau mogelijk.
- De Digital Twin geeft zicht op de benodigde data en datakwaliteit voor invaren.
- Het gebruik van de Digital Twin draagt bij een betere besluitvorming.
- Betere mogelijkheden verantwoording keuzes door vergelijkingsmogelijkheden.
- Betere aflegbaarheid verantwoording.
- Corrigeerbaarheid met terugwerkende kracht (TWK), ook voor het invaarmoment.
- Beheerste overgang naar de WTP: minder risico's en meer assurance voor fondsbestuurders.
- Gebruikers leren gedurende het traject om te werken met de nieuwe WTP-regeling.
- Kostenefficiënt.

Voor de goede orde melden wij dat de Digital Twin expliciet niet bedoeld is voor het uitvoeren van projectieberekeningen, ALM studies e.d. Daarvoor zijn andere tools beter geschikt.





## Stap 1: Bouwen van een basale WTP-regeling en het proces invaren

In een projectgroep van de klant (met actuariaat, medewerkers uit de uitvoering en een vertegenwoordiging van het bestuur) en Lumera wordt het HLO doorgenomen en verduidelijkt. De WTP introduceert een volledig nieuwe terminologie waarvan het belangrijk is dat iedereen daar eenzelfde interpretatie van heeft. In de projectgroep worden vervolgens aan de hand van het HLO de regeling en het proces van invaren uitgewerkt, evenals een fit-gap-analyse van het HLO met de gewenste regeling. Dit wordt vastgelegd in een gezamenlijk te onderhouden werkdocument.

Na iedere werkbijeenkomst van de projectgroep worden de resultaten uitgewerkt en zijn er feedback loops met het bestuur. Door de discussies aan de hand van het HLO komen vragen naar boven die besluiten c.q. verduidelijkingen vragen van het fondsbestuur of sociale partners. Om die reden bevelen wij aan om een vertegenwoordiging van het fondsbestuur ook in de projectgroep op te nemen.

Voorbeeld is de invulling van de Voorziening Operationele Risico's (VOR): hoeveel VOR- potten, welke toevoegingen en onttrekkingen per VOR-pot, welke rendementstoebedelingen per VOR-pot

Na vier tot zes werkbijeenkomsten is er een werkdocument met requirements. Dit werkdocument bevat naar schatting ongeveer 80% van de definitieve WTP-regeling. Dit omdat lagere wet- & regelgeving nog niet definitief is en bijvoorbeeld sociale partners nog zaken kunnen wijzigen.

Dit werkdocument is vervolgens input om een eerste versie van de Digital Twin te bouwen.

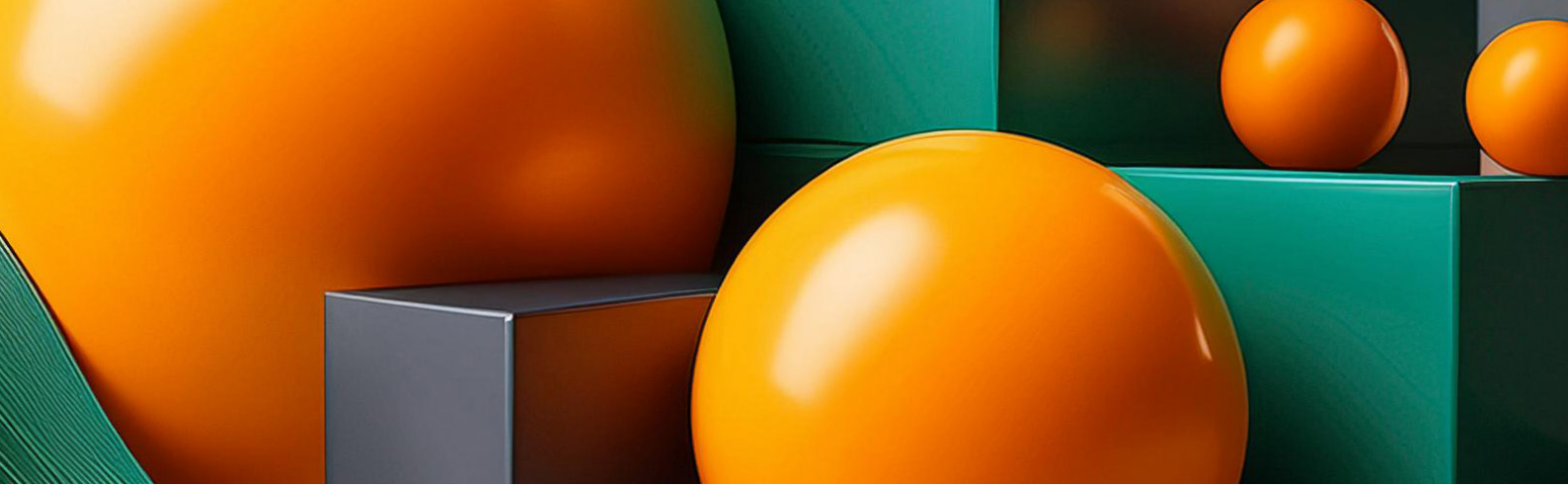
In deze stap gaan we de nieuwe regeling en generiek invaren binnen de Digital Twin testen. Dit testen gebeurt door zowel medewerkers uit de uitvoering als het Lumera testteam. Doel van het testen is:

- Alle begrippen en processen duidelijk krijgen.
- Testen van berekeningen en begrip creëren voor de uitkomsten en cijfers binnen de nieuwe regeling.
- Nadenken over de manier van werken na de transitie: hoe moet de informatievoorziening (rapportages/gebruikersinterface) binnen het systeem er uit zien.

Doordat alle data (of een afslag) in de Digital Twin wordt ingeladen kan gekozen worden om binnen de Digital Twin bijvoorbeeld één jaar in het verleden (m.a.w. met terugwerkende kracht) al in te varen in de nieuwe regeling. Vervolgens kan het effect van alle mutaties in het afgelopen jaar worden bekeken en beoordeeld op bijvoorbeeld ongewenste of onverwachte effecten. Doordat daarmee een vol jaar beoordeeld kan worden ontstaat er veel inzicht in de werking en tegen welke problemen men zal aanlopen die nog aandacht behoeven.

## Stap 2: Maand- en jaarafsluiting

In deze stap gaan we alle effecten op kapitaal, alle plussen en minnen, testen en narekenen. Dit doen we per deelnemer en per toezegging. Voor het narekenen levert Lumera rekensheets zodat medewerkers uit de uitvoering dit zelf kunnen doen. De medewerkers raken hierdoor ook verder vertrouwd met de nieuwe regeling en hoe die uitwerkt voor de deelnemers.



## Stap 3: Inbouwen en testen van alle mutatie varianten en interacties tussen mutaties.

Door het inbouwen van alle mutatievarianten zorgen we dat we zowel in de WTP als in FTK een werkende administratie hebben.

Binnen Lumera onderscheiden we drie categorieën van mutaties:

**Mutaties die de status veranderen**
Deze mutaties vertegenwoordigen “life events” zoals “pensioneren, overlijden, aanvang arbeidsongeschiktheid en uit dienst.

**Mutaties die de accumulatie van kapitaal veranderen**
Deze mutaties hebben een mindere impact en vaak specifiek op één pensioen.

Bv: wijzigen van salaris, parttime percentage, sector, mate van arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof.

**Mutaties die de hoogte van een uitkering veranderen**
Alle keuzes rond de aanvang van ene pensioen zoals: uitstel, partieel pensioneren tijdelijke uitkering etc.

Bij het testen in deze stap is er sprake van een hechte samenwerking tussen de testers (uitvoering en Lumera testteam) en de ontwikkelaars van Lumera. Op die manier kunnen de iteraties elkaar snel opvolgen (een zogenaamde agile aanpak).

## Stap 4: Het doorlopen, bouwen en testen van alle uitzonderingen

Elke regeling van een pensioenfonds kent zijn uitzonderingen en bijzonderheden. Sommige van deze zullen niet meegaan naar de WTP-regeling maar andere zullen binnen de WTP-regeling in Lumera AxyLife een plek moeten krijgen. Denk daarbij aan:

- Hoe wordt omgegaan met ongeclaimde pensioenen.
- Afspraken over historische, toekomstige of voorwaardelijke compensaties.
- Het bestaan van garanties en voorwaardelijke rechten voor (een deel van) de deelnemers.
- Herverzekeringen.
- Partieel AO, OP, onbetaald verlof etc.

Het resultaat na het doorlopen van stap vier is een volledige werkende Digital Twin met de nieuwe WTP-regeling en een in WTP opgeleide uitvoeringsorganisatie.

De uitvoeringsorganisatie kan nu binnen de Digital Twin werken binnen de nieuwe WTP-regeling en wennen aan de nieuwe processen en schermen. Ook kunnen alle brieven worden aangepast en getest aan de nieuwe WTP-regeling.

## Stap 5: Externe koppelingen

Nadat de nieuwe WTP-regeling is geconfigureerd kan er (binnen de Digital Twin) worden gewerkt aan het verder aanpassen en testen van de externe koppelingen o.a.:

- Communicatie-uitingen aanpassen aan WTP en toevoegen.
- Ontsluiting van data voor externe communicatie tools (portalen, keuzebegeleiding etc.).
- Koppeling vermogensbeheer bouwen en testen.

Vervolgens moet het pensioenfondsbestuur, ondersteund door de sleutelfunctiehouder actuarieel, vóór het definitief invaren alle tabellen met parameters voor akkoord ‘fiatteren’. Dit is een laatste, maar essentiële controle op de correctheid en volledigheid van de implementatie van de nieuwe regeling.



# Conclusie

Dit document heeft als doel een duidelijk en praktisch pad te beschrijven voor pensioenfondsen en hun uitvoerders om efficiënt en beheerst over te stappen naar de WTP met behulp van Lumera AxyLife. Met een grondige voorbereiding, het strategisch gebruik van technologieën zoals de Digital Twin, en een sterke focus op communicatie en verandermanagement, zijn fondsen goed gepositioneerd om deze transitie succesvol te navigeren. Met dit document pretenderen we niet volledig te zijn en er worden dagelijks nieuwe lessen geleerd door actief met de nieuwe regelingen bezig te zijn, maar wij hopen dat wij u hiermee in ieder geval een aantal handvatten te kunnen bieden.

## Over Lumera

Lumera is gespecialiseerd in de digitale transformatie van de Europese levensverzekerings- en pensioensector. Als innovatief techbedrijf introduceren we AI-gestuurde automatisering en bedrijfsanalyses in polisadministraties. Onze missie is de Prudent Revolution: een brug slaan tussen technologie en samenwerking, om zo aanbieders van levensverzekeringen en pensioenen de snelste en veiligste weg te bieden door complexe veranderingen. Lumera kan bogen op een uitstekend trackrecord van omvangrijke migratieprojecten. We combineren ons cloudplatform voor polisadministratie met onze diepgaande expertise op dit gebied.

lumera.com


©2024 Lumera AB. Alle rechten voorbehouden. Lumera is een geregistreerd handelsmerk van Lumera AB.