

perspectief



**José Meijer over de overgang
naar het nieuwe pensioenstelsel
(Geen) stilte voor de storm**

Dow Pensioenfonds
Harmonieus overleg
tussen werknemers
en werkgever

āzl

Magazine voor relaties van AZL
nummer 1 – mei 2021

De toekomst voor elkaar

Pensioenfondsen, werkgevers én hun medewerkers streven naar een optimaal en toekomstbestendig collectief pensioen. AZL maakt dit gedeelde streven mogelijk. In het snel veranderend pensioenlandschap is samen hierbij de sleutel. Want samen kun je meer, leer je van elkaar en deel je kosten en risico's. Daar wordt iedereen beter van.

Dankzij onze diepgewortelde kennis van pensioenmaterie, een schat aan ervaring en de wil om hard en nauwkeurig te werken, voeren wij tientallen unieke pensioenregelingen vlekkeloos uit. Door intensief samen te werken met uiteenlopende opdrachtgevers en zo een antwoord te vinden op hun specifieke vragen, zijn wij dé experts in het omgaan met veranderingen.

Contact

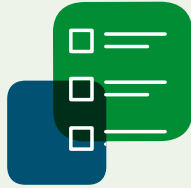
AZL N.V.
Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen
communicatie@azl.eu
+31 (0)88 116 2000
www.azl.eu

Versijnt drie keer per jaar.

Redactie Marjolein Rozendaal (hoofd-redacteur, eindredacteur), Pastoor bv
Vormgeving Marion Kramer
Tekst AZL Marketing & Communicatie, Pastoor bv
Fotografie De Beeldredactie
Illustratie Marco Jeurissen

Disclaimer Hoewel deze editie van AZL Perspectief uiterst zorgvuldig is samengesteld, kunnen aan de inhoud ervan geen rechten worden ontleend.
Auteursrecht Overname van artikelen is toegestaan met bronvermelding.

Inhoud



(Geen) stilte voor de storm

José Meijer (waarnemend voorzitter bij de Pensioenfederatie) over de transit naar het nieuwe stelsel: met de bus of de taxi?

Pagina 4



Datakwaliteit pensioen-administratie steeds hoger op bestuursagenda's

Datacontroles en wat er verder van belang is voor goede data.

Pagina 17

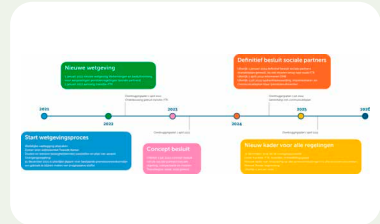
Verder in deze uitgave

Kort nieuws

Pagina 11 en 16

Mensen van AZL: Lenny van Winssen

Pagina 20



Samen op weg naar het nieuwe pensioenstelsel

Een tijdlijn en tips om uw fonds goed voor te bereiden op de toekomst

Pagina 8



'Maak helder waar verschillen én gedeelde belangen zitten'

Ed d'Hooghe (voorzitter bij Dow Pensioenfondsen) over een gezamenlijke mars naar het NPS

Pagina 12



Voorpagina:

Waarnemend voorzitter bij de Pensioenfederatie
José Meijer

Redactioneel



Grip in roerige tijden

De tijd van alleen maar praten over het nieuwe pensioenstelsel ligt definitief achter ons. Nu is de tijd aangebroken om met de uitvoering bezig te zijn. Zowel voor pensioenfondsbestuurders, pensioenuitvoeringsorganisaties als deelnemers gaat er heel wat veranderen. Hoe sla je je daar nu doorheen? Ons antwoord op die vraag is simpel: door een goede planning te maken en raad te vragen bij collega's en partners. Want we moeten het samen doen. En we doen het al jaren samen, voor al die mensen die elke dag aan het werk gaan en een deel van hun salaris wegleggen voor later.

Wij helpen u graag om grip te krijgen op het nieuwe pensioenstelsel. In dit nummer van Perspectief spreken we met José Meijer van de Pensioenfederatie over collectiviteit en solidariteit. Verder staan we stil bij de tijdlijn voor het nieuwe pensioenstelsel en belichten we wat u nu al kunt regelen. Bestuurder Ed d'Hooghe van Pensioenfonds Dow vertelt over zijn aanpak van de transitie naar het nieuwe stelsel. En we laten u zien op welke manier wij datakwaliteit borgen in onze praktijk. Zo zorgen we samen voor grip in roerige tijden. We wensen u veel leesplezier!

Kort nieuws



Evenementenkalender

27 mei Assurance Dienst AVG, compliance en privacy
25 juni Themasessie NPS, IT en wettelijke projecten
1 juli Themasessie Handhaving
7 juli Assurance Dienst Audit
7 juli Assurance Dienst Risk

Houd ook onze digitale nieuwsbrief in de gaten!

Wist u dat...

... we elke maand een analyse publiceren op azl.eu over de ontwikkeling van de dekkingsgraden van onze fondsen?

Onze actuarissen behandelen daarin algemene maatschappelijke ontwikkelingen, de economische trends en specifieke zaken die van invloed zijn op de pensioensector.

Kijk op azl.eu/nieuws.





(Geen) stilte voor de storm

Transit naar het nieuwe stelsel: met de bus of de taxi?

Meer dan ooit zet de Pensioenfederatie in op de kracht van het collectief, aldus waarnemend voorzitter José Meijer. Met als boodschap aan de nieuw te vormen regering: pak door met de pensioentransitie en laat daar geen andere onderwerpen doorheen fietsen. 'Ik hoorde een bestuurder zeggen dat het voelt alsof zij met de bus onderweg zijn naar het nieuwe stelsel, terwijl de consultants van deze wereld in taxi's voorbij schieten. Dat soort geluiden zijn voor ons een extra motivatie om veel te informeren en onderling kennis delen te organiseren.'

José Meijer fungeert als waarnemend voorzitter bij de Pensioenfederatie zeker niet als tussenpaus. Juist nu speelt de koepelorganisatie een rol als spil in de krachtenbundeling die nodig is voor de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Misschien lijkt het op stilte voor de storm, aldus Meijer, maar ondertussen bereiden tal van organisaties zich voor door gezamenlijk plannen te maken.

 **Je gelooft in de kracht van het collectief.**

'Ja, ik ben blij dat we met veel mensen uit de sector in beweging zijn. Met onze leden, de pensioenfondsen, uitvoeringsorganisaties en andere experts kunnen we veel betekenen in de

uitwerking van het pensioenakkoord. We hebben uitgebreid commentaar gegeven op het consultatiedocument. Op het vlak van uitvoering, juridische aspecten, de financiële berekeningen en communicatie.'

 **Hoe nemen jullie individuele fondsbestuurders mee in die voorbereidingen?**

'Deze transitie is echt een majeure operatie. Uit het veld horen we wel dat bestuurders zich afvragen wat er op dit moment van ze wordt verwacht. Daarom ontwikkelen we met de Stichting voor de Arbeid een handleiding. Hierin nemen we fondsen stap voor stap mee in de keuzes die ze hebben. De communicatie



hierover is al van start gegaan. We kijken in de handleiding vooruit op elke fase en geven aan over welke onderwerpen we zullen adviseren (zie kader, red.)’

Zoals?

‘Wanneer moeten fondsbestuurders besluiten nemen? Ga je als fonds bij wijze van spreken wachten tot de sociale partners in beweging komen? Of ga je nu al het gesprek aan om die partners mee te nemen in je overwegingen? Wat is de tijdlijn? Dat soort vragen. Een aantal fondsen denkt daar al over na.’

En die kennis probeer je bij alle fondsen te krijgen?

‘Ja, via de handleiding maar ook via onze webinars bijvoorbeeld. Hiervan hebben we er nu een paar gehad en de komende tijd gaan we daar mee door, ongeveer om de zes weken is er een. Zo hebben we ook een webinar specifiek voor kleinere fondsen. Je probeert fondsbestuurders niet alleen een hart onder de riem te steken, maar ook te informeren hoe ze verder kunnen.’

De Pensioenfederatie pakt die rol nu nog steviger dan voorheen?

‘Ik denk het wel, ik ben er in elk geval zeer alert op. Ik hoorde een bestuurder zeggen dat het voelt alsof zij met de bus onderweg zijn naar het nieuwe stelsel, terwijl de consultants van deze wereld in taxi’s voorbij schieten. Dat soort geluiden zijn voor ons een extra motivatie om door te gaan met kennisdeling. Maar we moeten ons natuurlijk ook niet gek laten maken.’

Twee tijdlijnen

De eerste stukken van de handleiding van de Pensioenfederatie staan voor de zomer online. Daarnaast publiceert het ministerie van Sociale Zaken eind juni een website met een tijdlijn. José Meijer: ‘Die is in samenwerking met onze vier gezamenlijke onderzoeksgroepen tot stand gekomen. De website is gericht op alle professionals in de pensioensector en gaat vooral over wat de man in de straat de komende tijd gaat merken van de transitie. Met als centrale vraag: hoe gaan we als sector de communicatie goed regelen? Zodat de burger vertrouwen heeft dat de nieuwe premiereregeling ook in het belang van hem is. De twee tijdlijnen zullen elkaar aanvullen. Die van ons is gericht op onze achterban van pensioenfondsbesteders. Die van het ministerie is voor alle professionals in de pensioenbranche.’

Kennisdeling is het medicijn?

‘Ja, en onze handleiding is daar een voorbeeld van. Wanneer je een goede tijdlijn uitzet, ben je als bestuurder veel meer in control. Preludeer op de volgende stappen, neem de organen in je fonds mee in je overwegingen. Je kunt veel leren van wat andere fondsen doen. In de sector kunnen we elkaar helpen, en als Pensioenfederatie organiseren we dat. Dat is onze rol.’

Eigenlijk gaat het dan om solidariteit?

‘Solidariteit zit in het systeem ingebakken. Dat is waardevol voor deelnemers; jong en oud zijn van oudsher solidair en gewezen en actieve deelnemers zijn dat ook. Maar het systeem is intern natuurlijk ook solidair. Daar hebben we het soms te weinig over, maar hier kan het uitkomen. Samen kunnen we heel veel.’

En zal het lukken om ook de deelnemer goed mee te nemen?

‘Dat is nu nog lastig. Onze inzet om de implementatietijd zorgvuldig te benutten, roept voor een gemiddelde deelnemer de vraag op: waarom moet het allemaal zo lang duren? Daarnaast: hoe nemen we het publiek mee als de boodschap is dat het pensioen iets onzekerder wordt, dat het meer meebeweegt met de markt? De kern is dat we samen duidelijk uitleggen waarom we dit doen. Wat betekent het nieuwe contract eigenlijk? Waarom is pensioen belangrijk? Het ministerie is bezig met het verhaal erachter. Wij dragen hieraan bij.’

Eigenlijk vreemd dat dit verhaal er nog niet ligt.

‘We zitten nog middenin de majeure operatie, de exacte uitwerking is nog niet zonneklaar. Het is complex om het brede verhaal goed te krijgen. Ter geruststelling: voor de deelnemer verandert

er nog niet veel op dit moment. Het is ook niet goed om te vroeg met informatie te strooien. Het is voor iedereen wel heel prettig als snel duidelijk is hoe de komende paar jaar eruit zien. Dat verhaal kunnen we nu nog niet rondmaken, nu we nog niet weten hoe het transitie-FTK eruit ziet.’

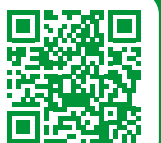
Terwijl er vanaf 2026 wel een nieuwe wereld wacht.

‘Inderdaad. Voor de sector verandert er veel. We denken met fondsen na over hoe we ook hierbij kunnen samenwerken. Zoals in de begeleiding van deelnemers bij financiële planning. Dat is echt iets waarin de pensioenwereld nu stappen zet. Als je hier in 2026 mee begint, ben je te laat. We zijn op dit moment met de hele sector aan het onderzoeken wat de voorwaarden zijn voor afdoende datakwaliteit. Banken hebben intussen al een tijdje apps met actuele saldo's en allerlei handige functies voor de consument. Financiële producten hebben standaard een financiële bijsluiter. Op dit soort ontwikkelingen zullen pensioenfondsen meegaan en daarom experimenteren we er nu mee. Zo zie je dat onze app “Pensioenchecker”, recent door de sector gelanceerd, goed wordt gewaardeerd. Mensen willen weten: Hoeveel krijg ik straks? Wanneer krijg ik pensioen? Kan ik eerder stoppen? Log in met je DigiD en je krijgt direct antwoord. We gaan de komende tijd door met leren van elkaar. De stappen naar het nieuwe stelsel nemen we zorgvuldig, los van de waan van de dag. Zodat we niet alleen voorbereidingen treffen in het licht van het stelsel, maar ook voor een goed pensioen in de toekomst.’

Ook de Haagse politiek is nu in transitie. Dat vergt stevig lobbywerk?

‘Zeker, de formatie van het nieuwe kabinet houdt ons ook bezig. We hebben de partijen in het begin vooral gewaarschuwd: let op dat de formatieonderhandelingen het zicht op de pensioen-transitie niet wegnemen. Laat de transitie gewoon doorlopen. Het kost veel energie, daar moeten geen andere onderwerpen doorheen fietsen. We benadrukken dat de transitiewetgeving er op 1 januari 2022 ook echt moet zijn. We hebben tijd nodig om de transitie zorgvuldig vorm te geven. Weer uitstel is niet handig. We zijn ook druk bezig met de regels in de periode van 2022 tot 2026. Hoe ziet dat transitie-FTK eruit? Daar is nu veel overleg over. Het pakket ligt kort voor de zomer bij de Tweede Kamer, heeft de minister beloofd. Ook voor het vertrouwen is het belangrijk dat dingen snel duidelijk worden. Fondsen moeten een richtpunt hebben, zodat ze deelnemers kunnen meenemen. Ook al omdat je in de tussentijd geen besluiten wil nemen die een negatieve impact hebben op die deelnemers. Alleen met vereende krachten zal het lukken om de weg naar het nieuwe stelsel smooth te maken.’

Ga naar
www.pensioenchecker.org
of scan de QR-code.





Samen op weg naar het nieuwe pensioenstelsel

Het nieuwe pensioenstelsel wordt transparanter en persoonlijker. Alle pensioenregelingen worden premieregelingen. Het wordt straks duidelijker voor de deelnemer wat er aan premie is ingelegd en wat er aan vermogen is opgebouwd. De pensioenen bewegen ook meer mee met de economie en in veel gevallen worden er minder risico's gedeeld, waardoor er meer risico bij de deelnemer ligt. Het is voor u dus belangrijk dat u weet welke behoeftes er bij de deelnemers leven. We nemen u mee in de tijdlijn en geven tips om uw fonds goed voor te bereiden op de toekomst.

Wat komt er wanneer op ons af?

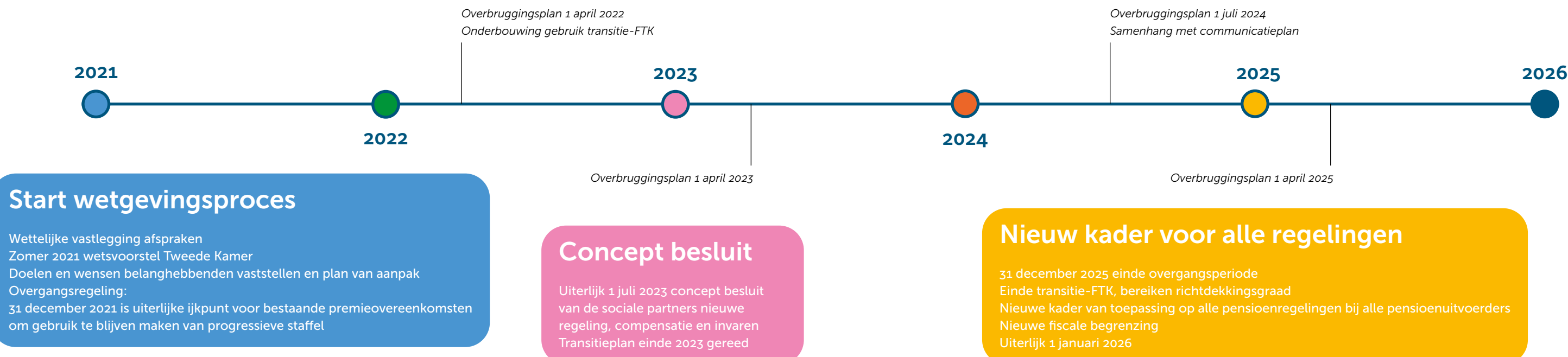
- 1 januari 2024 moeten werkgevers de gewijzigde pensioenovereenkomsten en hun transitieplannen bij hun pensioenuitvoerders hebben ingediend.
- 1 juli 2024 sturen pensioenuitvoerders hun implementatieplan naar de toezichthouder.
- Voor 1 januari 2023 kunnen sociale partners de transitiecommissie verzoeken tussen hen te bemiddelen.
- Voor 1 januari 2024 kunnen sociale partners de transitiecommissie verzoeken om een bindend advies.
- Voor 1 januari 2026 is de pensioenregeling omgezet naar het nieuwe stelsel.
- De periode van een eventuele compensatieverlening begint bij de wijziging van de pensioenovereenkomst en eindigt uiterlijk op 31 december 2035.

Nieuwe wetgeving

1 januari 2022 nieuwe wetgeving Verkenningen en besluitvorming voor aanpassingen pensioenregelingen (sociale partners)
1 januari 2022 aanvang transitie-FTK

Definitief besluit sociale partners

Uiterlijk 1 januari 2024 definitief besluit sociale partners (transitieplan gereed), bij niet invaren terug naar oude FTK
Uiterlijk 1 april 2024 informeren DNB
Uiterlijk 1 juli 2024 opdracht aanvaarding, implementatie- en communicatieplan klaar (pensioenuitvoerder)



Transitie financieel toetsingskader

Een pensioenfonds dat niet over het voorgeschreven (minimum) vereist vermogen beschikt en het voornemen heeft mee te werken aan een collectieve waardeoverdracht, kan jaarlijks een overbruggingsplan indienen in plaats van een herstelplan. In het overbruggingsplan geeft het pensioenfonds aan hoe het op het moment van collectieve waardeoverdracht gaat beschikken over een dekkingsgraad van 95%. Spreiding van

de maatregel (bijvoorbeeld verlagen van de pensioenen) tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Pensioenfondsen kunnen een hogere dekkingsgraad nastreven. Ze zijn dat verplicht bij de vorming van een solidariteitsreserve, of als een hogere dekkingsgraad nodig is voor een evenwichtige collectieve waardeoverdracht.

Is de dekkingsgraad op 31 december van een jaar minder dan 90%, dan neemt het fonds binnen 3 maanden maatregelen om

de dekkingsgraad van 90% te herstellen. Spreiding van de maatregel tot het moment van collectieve waardeoverdracht is toegestaan. Voor het overbruggingsplan moet het bestuur een verantwoordingsorgaan om advies vragen en een belanghebbendenorgaan om goedkeuring.

De grens voor het verlenen van toeslagen wordt verlaagd van 110% naar 105%. Na toeslagverlening moet de dekkingsraad 105% zijn.

Het belang van risicobereidheidsonderzoeken

Onderzoek naar de risicovoorkeuren van uw deelnemers ondersteunt sociale partners bij het maken van arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Deze achterbanraadpleging kan daarmee ook helpen bij het maken van de keuzes rondom de nieuwe pensioenregeling.

1. Transitiefase

Het is belangrijk dat u een beeld krijgt van de risicohouding en het risicodraagvlak van de deelnemer. Willen ze veel of weinig risico's nemen? Hoe kijken ze aan tegen het opnemen van een bedrag ineens? Zien ze het nieuwe stelsel wel zitten? Relevante vragen die u in staat stellen om in de transitiefase de juiste keuzes te maken.

2. Nieuw pensioencontract

Kiezen sociale partners voor het nieuwe pensioencontract, dan is het van belang dat de totale beleggingsportefeuille past bij de risicohouding en het risicodraagvlak van de totale populatie. Daarnaast is het van belang dat u de risicohouding per leeftijdscohort achterhaalt. Dit helpt bij het vooraf toekennen van het beschermings- en overrendement.

3. Wet verbeterde premieregeling plus

Wordt voor WVP+ gekozen en maakt de deelnemer keuzes, dan moeten de risicobereidheid en het risicodraagvlak per individu overeenkomen met de gekozen lifecycle. Dit moet niet alleen vooraf gebeuren, maar moet continu gemonitord worden conform de zogeheten zorgplichtmodule.

Uw ALM-model aanpassen

In het ALM-model van uw fonds moeten alle vereisten ingebouwd worden die gelden voor het transitie-FTK. Onze afdeling actuariaat zorgt dat het overbruggingsplan ingediend kan worden bij DNB, inclusief onderbouwing van de evenwichtigheid.

Dit model vormt een belangrijke basis voor het maken van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken. De output van de berekeningen kan gebruikt worden voor de invulling van het transitieplan, waaronder de keuze voor de pensioenregeling, een beslissing over invaren, generatieanalyses, compensatie en de invulling van de solidariteitsreserve.

Het ALM-model kan verder helpen bij de wettelijke communicatie naar deelnemers en de verplichte vaststelling van de risicohouding.

We regelen ons ALM-model zo in dat we kunnen helpen bij het voldoen aan de verplichte risicohouding (inclusief zorgplichtmodule) en de communicatievereisten (waaronder de uniforme rekenmethodiek).



Pensioenuitvoeringsorganisaties meer betrokken bij toezicht

DNB gaat de pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's) meer betrekken in het toezicht op pensioenfondsen. Deze PUO-gerichte aanpak volgt op een in 2019 en 2020 uitgevoerde pilot.

PUO's zijn belangrijke partijen in het beheerst en integer functioneren van pensioenfondsen. Zeker met het zicht op de ingrijpende ontwikkelingen die het PUO-landschap kenmerken. Denk aan de toetreding van nieuwe aanbieders en het nieuwe pensioencontract. In 2019 en 2020 toetste DNB samen met de sector de mogelijkheden van PUO-toezicht in een pilot. De betrokken fondsen, PUO's en de Pensioenfederatie waren positief over de pilot.

Wat merken pensioenfondsen hiervan?

Inmiddels heeft DNB de eerste stappen gezet om PUO-gericht toezicht te verankeren in het toezichtraamwerk. PUO-gericht toezicht betekent echter niet dat pensioenfondsen niet meer worden betrokken bij de onderzoeken. Het betekent wel dat DNB meer rechtstreeks contact heeft met de PUO bij de onderzoeken in het kader van het pensioentoezicht. In het PUO-gerichte toezicht staat dus niet het fonds, maar de PUO centraal. Dat neemt niet weg dat het fonds ook bij deze aanpak altijd eindverantwoordelijk blijft voor alle uitbestede kernactiviteiten.

Bron: dnb.nl





Ed d'Hooghe over een gezamenlijke mars naar het NPS

'Maak helder waar verschillen én gedeelde belangen zitten'

Oog voor het belang van de ander. Dat staat bij Dow Pensioenfonds centraal in de transitie naar het NPS. Het fonds vaart wel bij harmonieus overleg tussen werknemers en werkgever. 'Dat werkt al dertig jaar succesvol, en dat is onderdeel van wat wij zijn', zegt voorzitter Ed d'Hooghe. Hij schetst wat nodig is voor een succesvolle opmars naar het nieuwe pensioen bij Dow. Drie handreikingen voor het kweken van wederzijds vertrouwen.

1 Geef ruimte aan verschillende opvattingen

'Het nieuwe pensioenstelsel is een grote omschakeling. Maar het is niet de eerste keer dat we als fonds met grote veranderingen te maken kregen. Eerdere keren doorliepen we als fonds zo'n proces telkens in goed overleg met werknemers en de werkgever. Stap voor stap maakten we samen keuzes over hoe de regeling eruit moest komen te zien. Hierbij gaven we elkaar de ruimte: iedereen gaf zijn voorkeuren en no-go-opties aan. In 2013 is na overleg met de ondernemingsraden en de werkgever een defined-contribution-regeling gestart. Een belangrijk punt was dat de wijziging slapers en gepensioneerden niet zou raken. Dat is gelukt, in goed gezamenlijk overleg tussen de werkgever en de actieve deelnemers.'

Het fonds is er om te waarborgen dat er voor gepensioneerden ook voldoende aan bod komt.

Noodzaak

‘Nu zijn de veranderingen groter. Maar iedereen begrijpt de noodzaak, en snapt dat we als fonds alle deelbelangen zo goed mogelijk willen behartigen. Daarom verwacht ik dat we de partijen om tafel zullen houden. Dow ziet als werkgever dat een goede pensioenregeling je positie op de arbeidsmarkt competitief houdt. Je wil ook in de toekomst toppers aantrekken en binnenboord houden. Onze ondernemingsraden stellen zich kritisch maar constructief op. Het fonds is er om te waarborgen dat er voor gepensioneerden ook voldoende aan bod komt. Dat speelt ook hier weer, gepensioneerden willen straks met hun aanspraken niet achteruit gaan.’

2 Een wij-gevoel helpt

‘Bij Dow heerst een sterk wij-gevoel. Dat is er nog steeds, ook al werken in Terneuzen bijvoorbeeld inmiddels 3.600 mensen met 50 verschillende nationaliteiten. Ons bestuur overlegt regelmatig met Dow, het zijn warme banden. Wat scheelt, is dat we een ondernemingspensioenfonds zijn. Er is een logisch verband met de werkgever, meer dan bij de meeste bedrijfstakpensioenfondsen denk ik. Dit jaar bestaan we 50 jaar. We hebben ook een goede band met het moederbedrijf. Het is een multinational, die voor de Nederlandse werkgever het belang van een nette regeling inziet. Voor de actieven, maar ook voor branding van het merk Dow voor nieuwe en voormalige relaties. In de chemische sector werkt veel hoogopgeleid personeel, met een goed inkomen. Bovenal zijn het betrokken medewerkers, die hun belangen krachtig weten te verwoorden. De ondernemingsraden geven gevraagd of ongevraagd hun stevige mening. Dat is goed. Het is handiger om te handelen vanuit openheid en betrokkenheid dan vanuit vooringenomenheid of onwetendheid.’

Werkvloer

‘Dat gemeenschappelijke gevoel komt ook voort uit het directe partnerschap dat bij ons bestaat tussen werknemer en werkgever. We hebben geen vakbonden bij Dow, maar werknemersbelangen lopen via de ondernemingsraad. Zo werken we al dertig jaar, het is onderdeel van wat we zijn. En ook een reden waarom we succesvol zijn in Nederland.

Over elk onderwerp rondom arbeidsvoorwaarden spreekt de werkgever direct en specifiek met de belanghebbenden. Niet met een politiek orgaan maar met vertegenwoordigers van de werkvloer. Een goed direct contact tussen de werkgever en de werknemer over pensioenonderwerpen geeft onderling respect en harmonie. Dat is denk ik in elk fonds, zelfs in een bpf, zinnig.’

Het is handiger om te handelen vanuit openheid en betrokkenheid dan vanuit vooringenomenheid of onwetendheid.

Stichting Dow Pensioenfonds is het ondernemingspensioenfonds voor de Nederlandse tak van de internationaal opererende kunststofproducent Dow. Er zijn vestigingen in Delfzijl, Dordrecht en Terneuzen. In de Zeeuws-Vlaamse plaats heeft Dow zeventien fabrieken, de op een na grootste productielocatie van het bedrijf wereldwijd. Hier heeft het chemieconcern ook het internationale onderzoekscentrum. Met 3.600 werknemers is Dow de grootste werkgever in Zeeuws-Vlaanderen.



Ed d'Hooghe is voorzitter van Dow Pensioenfonds. Hij is van huis uit chemisch ingenieur, opgeleid aan de TU Eindhoven. Na zijn studie begon D'Hooghe aan zijn loopbaan bij Dow. Daarnaast heeft hij ervaring als vertegenwoordiger van Dow voor enkele EU-lobbyorganisaties van de Europese industrie in Brussel. De afgelopen negen jaar werkt hij als Human Resource-directeur in Terneuzen waarvan de laatste drie jaar verantwoordelijk voor EMEA (Europe, Middle East, Africa, India).

3 Begin bij het gedeelde belang

‘Luister, de verbouwing van ons stelsel is niet omdat het overal even goed gaat met pensioenen. Wat is het belang om straks medewerkers naar huis te sturen met een pensioen waar ze niet van kunnen leven? De belangen van de geledingen in fondsen zijn veel meer gedeeld dan dat ze verschillend zijn. Niet alle werkgevers en fondsen hebben gevraagd om deze verandering. Maar we gaan er toch het beste van maken. Het is tijd om nieuwe regelingen in de steigers te zetten. Een ruime meerderheid in de politiek is voor, onafhankelijk van nieuwe kabinetsplannen gaan de veranderingen door.’

Grondhouding

‘In de praktische vertaling in ons fonds voorzie ik nog best ingewikkelde onderhandelingen. Er komen veel belangen bij elkaar. In het verleden zijn we goed in staat geweest om eruit te komen, omdat de verschillende gesprekspartners elkaars belang inzien. Als je dit van elkaar accepteert, kun je op zoek naar het gezamenlijke belang. Al kan dat op het moment zelf een strijd zijn. Ik merk bij ons bij alle partijen aan tafel dezelfde grondhouding: laten we zorgen dat we het pensioen van de toekomst zo goed mogelijk kunnen inrichten, zonder dat we het pensioen van inactieven raken. Daar is goed overleg voor nodig, met ongetwijfeld stevige discussies. En het gezamenlijk besef dat er voor veel mensen veel op het spel staat. Je moet zorgen dat je snel beweegt naar het grote vraagstuk, en hoe je het gezamenlijk kunt aanvlieën. Zo voorkom je dat er verschillende kampen ontstaan. Werk niet meteen een akkoord uit, maar maak gedeelde intenties duidelijk. Alles draait om het creëren van wederzijds vertrouwen.’

Werk niet meteen een akkoord uit, maar maak gedeelde intenties duidelijk.

Wij zijn benieuwd hoe u denkt over de transitie naar het NPS. Wilt u reageren en uw ervaringen delen? Mail dan naar communicatie@azl.eu



Onze reactie op wijziging Pensioenwet

In april reageerde AZL op het voorstel van minister Koolmees over de Wet tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet inkomstenbelasting 2001.

Alleen bij baanwisseling mogen pensioenuitvoerders de waarde van pensioenen overdragen als het ouderdomspensioen kleiner is dan € 503,24 per jaar. Door deze beperking blijven pensioenuitvoerders kosten voor beheer en administratie van kleine pensioenen maken, als die in andere gevallen zijn ontstaan.

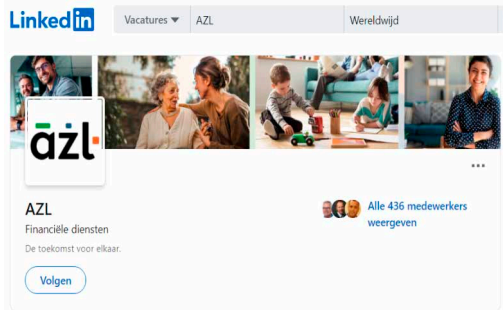
In het wetsvoorstel staat dat pensioenuitvoerders de waarde van pensioenen ook mogen overdragen als het klein ouderdomspensioen niet door baanwisseling is ontstaan, bijvoorbeeld wanneer een werkgever wijzigt van pensioenuitvoerder. Minister Koolmees maakt daarnaast de afkoop van kleine nettopensoenen mogelijk.

Wij zijn positief over het voorstel om de overdracht van klein pensioen en afkoop van een klein nettopensoen altijd mogelijk te maken. Wij denken echter dat de voorgestelde wijziging niet de beoogde uitbreiding tot gevolg heeft en dat de wijziging eenvoudiger kan. Daarom doen we een suggestie. Onze volledige reactie leest u op azl.eu.



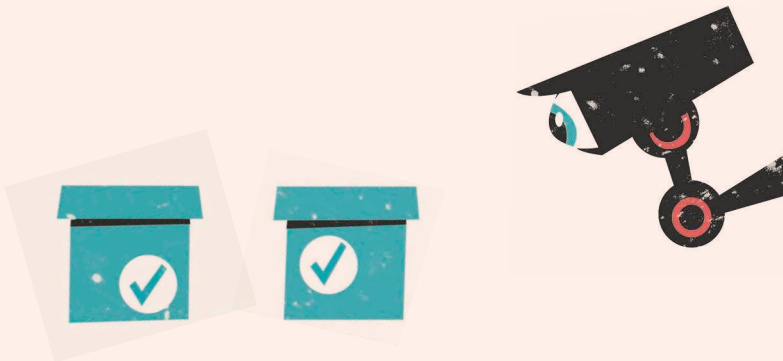
Volg ons op LinkedIn

Wilt u al onze nieuwtjes direct weten? Volg ons dan op LinkedIn. Daar publiceren we wekelijks actualiteiten, updates en wetenswaardigheden over pensioen, over onze organisatie en over onze activiteiten. Zo blijft u altijd op de hoogte.



Datakwaliteit pensioen-administratie steeds hoger op bestuursagenda's

De kwaliteit van data ligt voortdurend onder de aandacht in de pensioenwereld. De beheersing van datakwaliteit is enorm omvangrijk en complex; van beleid en governance, data identificatie en risicobeoordeling, datacontrol tot monitoring. Het onderdeel datacontroles borgt de kwaliteit van de gegevens in de administratie. Onze specialisten geven een inkijkje in dit onderdeel en staan ook stil bij wat er verder van belang is voor goede data.



Een goed begin is het halve werk. Dat geldt voor veel dingen, maar zeker voor de correcte verwerking van data in systemen. Elk fonds, elke werkgever, elk salarispakket is anders. En ook elke pensioenuitvoeringsorganisatie. Een van de belangrijkste zaken bij een transitie of wijziging is dan ook de borging van de kwaliteit van de gebruikte gegevens. 'Wanneer een nieuwe klant aansluit bij AZL proberen we zo veel mogelijk aan

de voorkant te zorgen voor schoning en controles van de data. Ons data-model dwingt een hoge mate van data integriteit af, anders leveren de rekenregels niet de juiste gegevens op', vertelt Carola Heunen, specialist implementaties.

Authentieke bronnen
Monique Konings, business informatie analist, vertelt: 'Ook in de reguliere

pensioenuitvoering geven we invulling aan datakwaliteit bij de bron en dat doen we door daar waar mogelijk aan te sluiten op authentieke bronnen. Vandaar dat we als AZL ook als een van de eerste het UPA hebben geïmplementeerd. Bij UPA geldt dat we de gegevens rechtstreeks binnenkrijgen vanuit de authentieke bron van de werkgever, het salarisadministratiesysteem.' Naast UPA zijn ook DUO (voor studieverklaringen), de Kamer van



Koophandel, het UWV/SUAG (arbeids-
geschiktheid), de SvB (bewijs van in leven
zijn) en de BRP authentieke bronnen
waarop we als AZL zijn aangesloten.

Salariswereld vs. pensioenwereld

Om de gegevens zo goed mogelijk binnen
te krijgen, worden werkgevers optimaal
ondersteund. Een complicerende factor
daarbij is dat elke leverancier het salaris-
pakket anders heeft ingericht. Konings:
'De salariswereld sluit lang niet een-
op-een aan op de pensioenwereld. We
krijgen in UPA, anders dan via het werk-
geversportaal, rechtstreeks vanuit het
salarissysteem de brongegevens. Voor een
deel van deze gegevens moeten wij
zelf een vertaling maken naar de juiste
mutaties en basisgegevens –zoals het
parttimepercentage en pensioengevend
salaris– als input voor de pensioen-
administratie. Maar dan ben je er
nog niet. De inregeling van de voor
de pensioenadministratie benodigde
gegevens moet correct gebeuren door de
leverancier van de salarispakketten. Het
blijft van groot belang om goed samen te
werken met de salarispakket leveranciers
voor de datakwaliteit. Daarnaast blijf je
ook afhankelijk van de actualiteit van de
juistheid van de registratie van de werk-
gevers. Vandaar dat er heel veel contro-
les zijn vastgelegd en ingebouwd in onze
verwerkingsstraat. Verder is AZL ook heel
actief in de landelijke werkgroep om deze
standaard verder uit te breiden.'

Het gaat er maar één keer in

Heunen vult aan: 'Een vergelijkbaar
proces zien we bij een conversie. We
doen dan een initiële gegevenscontrole
in de aangeleverde bestanden. Vervolgens
verrijken we die bestanden met eigen
gegevens, zoals klantnummer en aan-
duiding van het type deelnemer (slaper,
actief, gepensioneerd). De persoons-
gegevens, grondslagen en andere deel-
nemersinformatie worden uit elkaar
gehaald vanuit één groot basisbestand
of samengesteld vanuit diverse kleinere
basisbestanden. Op de zo ontstane losse
migratiebestanden doen we weer contro-
les of alle benodigde gegevens gevuld zijn
en of gegevens in verschillende bestan-
den op elkaar aansluiten.'

Dat proces kan behoorlijk wat tijd in
beslag nemen, afhankelijk van de kwa-
liteit van de aangeleverde data. Hierbij
is de compleetheit van de aangeleverde
gegevens belangrijker dan de grootte
van het fonds. 'Wij zorgen dat de begin-
stand van AZL aansluit op de eind-
stand van de vorige administrateur. Om
eventuele fouten boven tafel te halen,
controleren we bijvoorbeeld of een door
ons berekende te bereiken aanspraak
overeenkomt met een door de vorige
administrateur aangeleverde stand. De
aansluiting wordt ook altijd gecontro-
leerd door de accountants en actuari-
ssen van het fonds. Eventuele correcties die
we moeten doorvoeren op die gecontro-
leerde beginstand worden vastgelegd.
Daarmee zijn deze correcties op de begin-
stand altijd zichtbaar en controleerbaar.
We hebben meermaals complimenten
gekregen over de uitgebreide controles
die we uitvoeren en de wijze waarop we
die controles hebben vastgelegd. Wij
vinden dat normaal: basisgegevens kun
je niet zomaar aanpassen. Het gaat er
in principe maar één keer in, en daarna
wil je er niet meer aan morrelen', vertelt
Heunen.

Geen handjes

Bij UPA is het, anders dan bij een
conversie, zo ingericht dat elke
mutatie direct verwerkt wordt in de
pensioenadministratie. Dat gebeurt via
de procesbesturingslaag. Dat principe
wordt ook in het deelnemersdomein
steeds meer toegepast, onder andere
in Mijn Pensioenplan. Konings: 'Bij
straight-through-processing komen er
geen handjes aan te pas. Op het moment
dat je op de knop drukt vanuit de werk-
gever wordt de pensioenaangifte gedaan.
Als alles goed gaat is dat een volledig
geautomatiseerd proces. Er kunnen uiter-
aard altijd dingen misgaan, maar dan kan
er meteen bijgestuurd worden. Er zitten
heel veel controles in het proces waar-
door het systeem kan gaan piepen.'

Recht op een correct pensioen

Vanzelfsprekend is het ook zaak om
te zorgen dat de data schoon blijven.
Dat gebeurt onder meer via jaarwerk-
controles en audits. Dat maakt de

controles ook aantoonbaar. Steekproeven
en controles zijn echter ook allemaal
arbeidsintensief en daarmee duur. Met
moderne technologie wordt daarom
steeds meer geautomatiseerd. Zo is er
recent een pilot gedaan samen met PwC
waarbij alle mutaties over 2018 van een
van de aangesloten pensioenfondsen zijn
gecontroleerd. Directeur Change & IT
Edward Heijkers: 'Het aantonen van de
kwaliteit van data is best lastig. PwC zegt:
wij leiden van de dataset de rekenregels af
en rekenen zo terug. De uitkomst is dan
een overzicht van pensioenregels voor
een bepaalde groep. Daarmee is dan rela-
tief eenvoudig na te gaan of die uitkomst
ook daadwerkelijk in het reglement staat.
We zijn dat nu in een propositie aan het
vertalen voor onze klanten.'

Wensenlijst

Naast alle controlemaatregelen in de
praktijk is er ook nog een wensenlijst
voor de totale beheersing van data-
kwaliteit. Heijkers: 'We zien verbeter-
punten op diverse vlakken, daar wordt
ook continu aan gewerkt. Zo zullen
we onze visie op datakwaliteit en hoe
we daar invulling aan geven nog meer
moeten afstemmen op het fondsbeleid.
Zijn bijvoorbeeld onze controles op
volledigheid, juistheid en plausibiliteit
voldoende afgestemd op de door het
fonds vastgestelde kritische data-elemen-
ten? Het beheersen van de datakwaliteit
wordt dan nog meer een samenspel met
de fondsen.' Konings vervolgt: 'Om alle
data goed te kunnen monitoren willen
we verder nog dashboards ontwikkelen.
Kwaliteitsindicatoren zijn daarbij ook
belangrijk. Voor de volledigheid, tijdig-
heid en kwaliteit kun je indicatoren
inbouwen. Zo kun je inzichtelijker maken
waar er nog iets verbeterd moet worden.
Er zijn nog zoveel stappen die we kunnen
en willen zetten. Iedereen heeft recht op
een correct pensioen, en daar stellen wij
als pensioenuitvoerder alles voor in het
werk.'

'We zijn het startpunt en het eindpunt'

Lenny van Winssen

Teammanager klantenservice

'Niets is in mijn optiek fijner dan het hoger krijgen van de klanttevredenheid en het behalen van onze doelen. Daar werken we bij de klantenservice elke dag aan met ons team. Mijn taken kan ik invullen op een manier waarvan ik denk dat het voor de klanten en voor de medewerkers het beste werkt. Ik krijg veel vrijheid en haal veel voldoening uit hoe medewerkers groeien. Het werk bij de klantenservice is inhoudelijk gezien veel moeilijker dan een reguliere callcenterbaan. De kennis binnen ons team is breder dan in de backoffice, waar medewerkers gespecialiseerd zijn in bepaalde processen. Recent voerden we daarom een keuzemenu in om bellers beter en gericht van dienst te kunnen zijn. Door de invoering van het keuzemenu kunnen we vragen beter stroomlijnen. De klant krijgt overigens nog steeds eerst een medewerker aan de lijn.

Het klantbelang staat altijd voorop en blijft ook voorop staan. We laten de klanten veel meer dan voorheen met ons meedenken. Door veel te testen en meer van buiten naar binnen te werken. We zijn het startpunt en het eindpunt voor de beleving en waardering van klanten.'