

Inleiding / Politiek pleidooi / Wakker maken

Voorzitter Dank. Ik ben 67 jaar en ben vanaf 1990 werkzaam in de pensioenwereld waarbij ik alle mogelijke pensioenopleidingen heb mogen volgen. Daardoor was ik in de veronderstelling voor mijn personeel en voor mijzelf een betrouwbare en begrijpelijke regeling te verzorgen. Voor dit voorbeeld beperk ik mij tot mijn eigen regeling bij Zwitserleven.

Mijn dossier is niet terug te vinden. Volgens Zwitserleven zouden de kosten vanaf het door haar aangenomen ingangsjaar 1997 65% van de premie bedragen over de eerste 24 maanden en vervolgens 40% van de premie vanaf 1999. De polis bestaat echter al vanaf 1988 en dus niet vanaf 1997. Vanaf 1988 had ik (omgerekend) € 100.000 geïnvesteerd. De waarde is volgens Zwitserleven € 42.000. Waar is de rest van de investering aan opgegaan? En waar is het rendement gebleven?

Dit voorbeeld is geen incident, maar is illustratief voor de branche. En wat betreft uitvoeringskosten is er geen verschil tussen pensioenverzekeraars en pensioenfondsen.

Op 1 januari 2006 mocht ik de AFM vergunning ontvangen. Volgens deze vergunning verlangt de AFM dat ik werkgevers en werknemers een juist, tijdig en volledig beeld kan geven van de lopende pensioenaanspraken. Daarbij zag de AFM voorbij aan de praktijk, waar destijds al Nationale Nederlanden een administratieve achterstand had van "14 kilometer" en Aegon van 5 jaar. Omdat het in deze situatie natuurlijk volstrekt onmogelijk is om de door de AFM verlangde zekerheden te kunnen bieden, heb ik op 1 maart 2006 mijn AFM vergunning weer ingeleverd.

Met deze wetenschap startten een aantal bezorgde partijen een initiatief om de pensioenuitvoering zo te organiseren dat het wèl mogelijk is werknemers en werkgevers een betrouwbaar en begrijpelijk inzicht te bieden in de pensioenaanspraken. En tegen te rechtvaardigen kosten. Dat kan wanneer alle schakels in de pensioenketen samenwerken in een integer ketenproces waarin het inkomensbelang van de deelnemers centraal staat. Een integere pensioenketen start met bij de werkgever gevalideerde en gestandaardiseerde Werknemer Informatie die op het niveau van het individu rechtstreeks wordt verwerkt in de pensioenadministratie..

Dit initiatief leidde in 2015 tot een benadering door Deloitte, als vertegenwoordiger van de Big4 in het SBR programma van de Nederlandse overheid. Het vanuit het kenniscentrum van Coöperatie ebcc ontwikkelde proces voor datakwaliteit zou als Werknemer Informatie Standaard het SBR domein verbreden en zich mogelijk ook internationaal als standaard kunnen kwalificeren. Daar zijn we als coöperatie met gebruik van bestaande standaarden als de Verzuim- en de UPA standaard in geslaagd en de Werknemer Informatie Standaard is in de SBR Roadmap 2020 aangekondigd als berichtenstandaard voor het Werknemer Informatie domein.

Vanaf 2015 is Coöperatie ebcc door verschillende pensioenfondsen benaderd. Van een groot pensioenfonds, dat zijn administratie heeft ondergebracht bij een bekende pensioenuitvoerder, kregen wij de opdracht een volledig schoon pensioenplatform beschikbaar te stellen. Daarin zouden het ebcc proces van datakwaliteit (de gevalideerde en gestandaardiseerde werknemer informatie plus de relatie met de andere inkomensregelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) en een moderne pensioenadministratie worden geïntegreerd. Daar slaagden we binnen een termijn van 4 maanden in. De resultaten waren opzienbarend: een aanzienlijke besparing op de exploitatiekosten van de pensioenuitvoerder (50% minder kosten) en een premieverlaging van 20% bij een gelijkblijvende aanspraak. Daarbij zijn de beperkingen die we kennen van de huidige pensioenadministraties, met name de veelheid aan fouten en de buitensporig hoge kosten, volledig opgelost, én beantwoordt het pensioenplatform aan alle eisen om inderdaad op individueel niveau een werkelijk betrouwbaar en actueel inzicht te bieden in alle inkomensaanspraken, tegen

gerechtvaardigde kosten. Ook voor andere pensioenfondsen hebben we benchmarks gemaakt met vergelijkbare uitkomsten.

De analyses van de pensioenhistorie die we met een aantal pensioenfondsen maakten, laten zien dat pensioenuitvoerders met de beste bedoelingen pensioenadministratiesystemen hebben ontwikkeld. Oorspronkelijk vanuit een eenvoudig te administreren 'eindloon' regeling. Daarin bouwde een deelnemer bij 40 dienstjaren 70% pensioen op. Op de einddatum kon worden volstaan met het vaststellen van alleen de 70% van het laatste genoten salaris.

Meestal vanwege de financierbaarheid van deze regeling, kwamen er vanuit de branche zelf en vanuit de politiek, andere vormen van regelingen, zoals de 'middelloon' regeling en de 'beschikbare premie' regeling. Maar daarvoor waren de systemen en de toen nog jonge IT industrie niet ingericht. Een ander aspect is dat actuarieel en automatisering geschoolde mensen elkaar niet zo goed verstaan. Wij spraken van Swahili en Papiamento. Dat kan alleen maar leiden tot een enorme spraakverwarring, tot veel onderling onbegrip, lange doorlooptijden en zeer hoge kosten. En ook de pensioenfondsbestuurders dienden zich breed te laten informeren door de vaak zeer dure adviseurs uit de IT- en de financiële wereld.

Dat 'taalprobleem' en de nog jonge IT industrie hebben uiteindelijk in veel administratieve beperkingen geresulteerd. Dat de aanspraken (waarden) per deelnemer nu slecht vast te stellen zijn is een aspect waar we dus ook bij het "invaren" traject een oplossing voor moeten aandragen.

Een betrouwbaar en financierbaar pensioenstelsel is vooral een kwestie van pensioenuitvoering. Het interview van Corrie van Brenk met Cees Grimbergen laat zien dat er bij het Pensioenakkoord niet lijkt te zijn stilgestaan of de pensioenuitvoerders in staat zijn de nieuw voorgestelde regeling te administreren. Verschillende grote pensioenuitvoerders, waaronder MN en PGGM, hebben al aangegeven dat zij de bestaande administraties gaan herbouwen. De vraag is of dat nu wel verstandig is, dat al die pensioenuitvoerders weer opnieuw allerlei verschillende pensioenadministraties gaan bouwen. Gesproken wordt van doorlooptijden van 5 tot 7 jaar en ontwikkelkosten in de orde van grootte van totaal € 500 miljoen. Daarbij wordt in de ontwikkeling van nieuwbouw bij pensioenuitvoerders weinig tot geen rekening gehouden met de datakwaliteit vanuit de salaris- HR bron van de werkgever. Dat heeft serieuze consequenties voor de conformiteit met AVG en IORP II, met alle aansprakelijkheids-risico's van dien. Bovendien wordt zodoende maar kort geprofiteerd van de kans die het pensioenakkoord biedt voor een schone pensioenadministratie, als deze administraties binnen no-time weer volstromen met niet-gevalideerde data.

Het Pensioenakkoord beoogt een duurzame en toekomstbestendige hervorming van het Nederlandse pensioensysteem. Dan moeten we bij de pensioenuitvoering waken voor 'oude wijn in nieuwe zakken'. Het Pensioenplatform van het ebcc kenniscentrum toonde al voor het Pensioenakkoord aan dat de toekomstbestendige regeling kan worden uitgevoerd tegen tot wel 40% lagere kosten en een 20% lagere premie, wanneer de deelnemer centraal wordt gesteld en gevalideerde en gestandaardiseerde data beschikbaar kan stellen aan de pensioenuitvoerder. Met dit platform kunnen alle nu zichtbaar wordende (ernstige) beperkingen worden voorkomen. De toekomstbestendige regeling zoals het Pensioenakkoord deze lijkt te vragen, biedt iedere deelnemer een actueel, betrouwbaar en begrijpelijk inzicht in alle pensioenaanspraken. De eerste berekeningen tonen juist een mogelijke premieverlaging of pensioenaanspraakverhoging van 20% aan. Daardoor kan het Pensioenakkoord een zeer positieve uitwerking hebben.

Voor u als beleidsmakers is het belangrijk om te weten dat zonder dat pensioenuitvoerders op kosten van de deelnemers weer een kostbaar en langdurig ontwikkeltraject in hoeven te gaan met een onzekere afloop. Tevens is het andere goede bericht dat dit pensioenplatform al direct, per 1 januari 2021 operationeel kan ingezet worden als 'Platform as a Service', waardoor alle investeringen

bij de grote PUO's (geschat € 500 miljoen) kunnen worden voorkomen en de deelnemers gemiddeld 3 ½ jaar eerder van de voordelen kunnen genieten.

Met deze 'Witte Zwaan' kan het vertrouwen in de pensioenbranche snel terugkeren en laten we zien dat we ook in de toekomst nog steeds over "Het Beste Pensioenstelsel van de Wereld" beschikken.

Ik verklaar mij natuurlijk van harte bereid de politiek en de branche de oplossing te laten beoordelen.