

EYE

on Finance

2020 ▶ NUMMER 1

Pensioen - Het nieuwe stelsel

▶ BOARD MATTERS ◀

**"Hoe wij van zekerheid geven
gaan naar houvast bieden"**
Corien Wortmann - ABP

▶ THEMA-ARTIKEL ◀

**"Zonder grote financiële
schokken naar een toekomst-
vast pensioenstelsel"**
Wouter Koolmees -
Minister van Sociale Zaken

▶ INTERVIEW ◀

**Hoe houden we ons pensioen-
stelsel in de internationale top?**
Petra de Bruijn - bestuurder
en toezichthouder
Fleur Rieter - MN services
Joost Csik - EY

EYE on Finance

is een periodieke uitgave van Ernst & Young Accountants LLP voor relaties in de financiële sector.

Contact

Ernst & Young Accountants LLP
T.a.v. EY Brand, Marketing
and Communications
postbus 2295
3000 CG Rotterdam
Tel. 088 407 10 00
E-mail: info@nl.ey.com
Internet: ey.com/nl

Redactie EY

Berna van den Berg,
Yvette Brus,
Jennifer van Eekelen,
Jeroen van der Kroft,
Marc Welters,
Bianca van Tilburg (HVG Law).

Ontwerp & vormgeving

ClubgeistBVH

Drukwerk

Damen Drukkers

Disclaimer

EY kan geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van informatie in deze uitgave. Dit magazine, de inhoud en de vormgeving ervan, zijn eigendom van Ernst & Young Accountants LLP. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, openbaar gemaakt, of voor al dan niet commerciële doeleinden worden gebruikt, in enigerlei vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder schriftelijke toestemming van Ernst & Young Accountants LLP.

Eye on Finance digitaal ontvangen

Eye on Finance is ook digitaal beschikbaar op onze website ey.nl/eyeonfinance. In het kader van duurzaamheid streven wij ernaar om zo min mogelijk gedrukte exemplaren te verspreiden.

Wilt u dit magazine liever digitaal ontvangen, stuur dan een e-mail naar: marion.van.dam@nl.ey.com

Uitschrijven

Wilt u dit magazine niet meer ontvangen? Of wilt u helemaal geen EY-marketing communicatie meer ontvangen? Mail dit dan naar: gdpr.consent@nl.ey.com



I N

05 VOORWOORD

Nieuwe kansen voor ons pensioenstelsel

Bianca van Tilburg, associate partner bij HVG Law is ervan overtuigd dat wanneer de juiste keuzes gemaakt worden, we met elkaar kunnen bijdragen aan een solide nieuw pensioenstelsel.



06

06 BOARD MATTERS

"Hoe wij van zekerheid geven gaan naar houvast bieden"

Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) sorteert nu al voor op de wijzigingen die het pensioenakkoord met zich meebrengt. Voorzitter Corien Wortmann neemt persoonlijk de deelnemers mee op reis in deze ingrijpende verandering.



10

10 THEMA-ARTIKEL

"Zonder grote financiële schokken naar een toekomstvast pensioenstelsel"

Minister van Sociale Zaken Wouter Koolmees kreeg het voor elkaar een pensioenakkoord te sluiten en bracht daarmee een hervorming op gang in een complex dossier. Over heikele punten in de techniek is hij optimistisch. "Dat is een morele plicht."



14

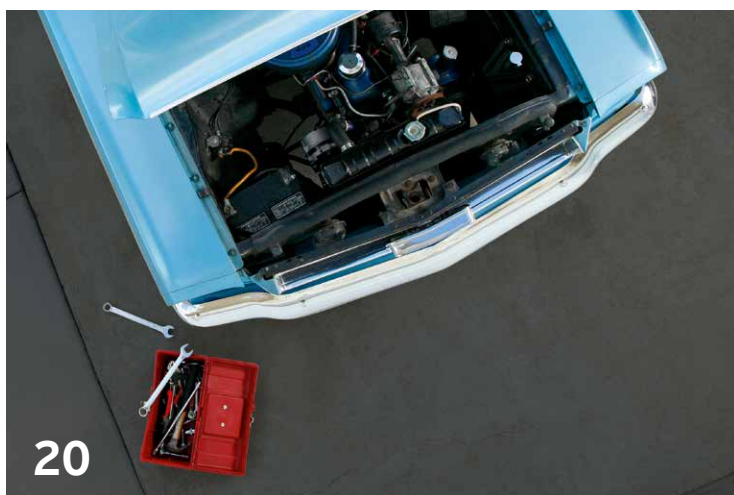
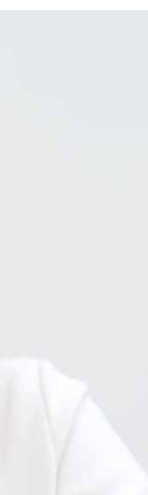
12 KORT NIEUWS

14 INTERVIEW

Het pensioenakkoord - hoe Blue Sky Group omgaat met complexiteit

Erik Bakker, Directeur Pension Management B.V. plaatst enkele kritische kanttekeningen bij de vertaling van het pensioenakkoord: "hogere complexiteit tegen lagere kosten, kan dat wel?"

HOUD



18 DIGITALISERING
Hoe maak je van een lappendeken aan systemen een krachtig geautomatiseerd pensioensysteem?
Keylane helpt veel pensioenfondsen en -uitvoerders bij fundamentele keuzes over hun systemen. CEO Ralf Timmer over online klantbediening en standaardisering versus de menselijke maat.



20 ESSAY
Wat gebeurt er onder de motorkap van het pensioenakkoord?
Eva Wierenga, Senior Manager EY Actuarissen bespreekt enkele open eindjes in het akkoord die zich steeds nadrukkelijker lijken te openbaren als majeure hobbels.



24 COLUMN
In de pensioensector zijn we nog vaak te lief voor elkaar
Vertrouwen is goed, maar dialoog is beter. Als compliance in het DNA van de organisatie zit, kan daar geen compliance officer daar tegenop. Aldus Tamara Vlamings, advocaat bij HVG Law.

26 ROUND TABLE
Hoe houden we ons pensioenstelsel in de internationale top?
Nederland staat internationaal in de absolute top als het gaat om pensioenen. En dat moet vooral zo blijven, aldus Petra de Bruijn (bestuurder en toezichthouder), Fleur Rieter (CFRO bij MN) en Joost Csik (EY).

30 ZEVEN VRAGEN
Rudrani Djwalapersad, senior manager cybersecurity bij EY beantwoordt zeven vragen over informatiebeveiliging bij pensioenfondsen.





Bianca van Tilburg

Associate Partner en advocaat Financial Services

bij HVG Law

T +31 (0)6 29 08 38 12

E bianca.van.tilburg@hvglaw.nl

Nieuwe kansen voor ons pensioenstelsel

Deze Eye on Finance staat in het teken van pensioen. Een actueel thema, want je kunt geen krant openslaan of er staat een artikel in over pensioen. Is het niet over de lage rente of het mogelijk moeten korten van pensioenen, dan is het wel over het pensioenakkoord. Nederland heeft een fantastisch pensioenstelsel waar solidariteit hoog in het vaandel staat. Dat maakt dat zich hier geen Amerikaanse taferelen voordoen, waar tachtigplussers de boodschappen voor je inpakken in de supermarkt omdat het pensioeninkomen niet toereikend is. En toch moet er iets gebeuren om ons pensioenstelsel ook naar de toekomst toe solide te houden. De stijgende levensverwachting en de nog steeds (dalende) lage rente nopen daartoe.

In juni 2019 is door de sociale partners een pensioenakkoord gesloten waarin de herziening van het pensioenstelsel werd aangekondigd. Voordat het zover is, moeten nog veel open eindjes worden afgehecht. Daaraan wordt intussen hard gewerkt door een stuurgroep onder leiding van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er wordt snelheid gemaakt ten aanzien van het vertalen van de herziening van het pensioenstelsel in wet- en regelgeving. Voor het maken van de financiële transitie is volgens de minister echter nog zo'n vijf tot tien jaar nodig.

Dit laatste baart veel partijen in de markt zorgen. Blijft het pensioenstelsel wel voldoende uitlegbaar aan de deelnemers of ontstaat met weer een nieuw stelsel een lappendeken aan regelingen die de communicatie bemoeilijkt? De roep vanuit de markt is duidelijk: zorg voor een transitie die niet al te lang duurt, denk goed na over relevante uitgangspunten en werk de zaken uit tot in de details.

Volgens de voorgestelde pensioensystemen zullen de pensioenen minder zeker worden. Corien Wortmann van het ABP geeft aan dat dit op zich niet erg is, aangezien je deelnemers wel houvast en handelingsperspectief kunt bieden. En als de pensioenen meebewegen met de stand van de economie is dat een stuk beter te begrijpen dan het doorvoeren van kortingen in een tijd waarin de economie goed is en het pensioenfonds heel veel rendement behaalt.

Tijd voor verandering dus en daarbij kan digitalisering ondersteunen. Goede software om de regeling uit te voeren en het gebruik van moderne communicatiemiddelen kunnen helpen om de deelnemers te voorzien van de op dat moment relevante informatie. Alles staat of valt met het maken van keuzes. Als die op een juiste manier worden gemaakt, ben ik ervan overtuigd dat wij met elkaar kunnen bijdragen aan een solide nieuw pensioenstelsel en daarmee aan *a better working world*. ●



“Hoe wij van zekerheid geven gaan naar **houvast** bieden”

Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) sorteert als grootste pensioenfonds van Nederland nu al voor op de wijzigingen die het pensioenakkoord met zich mee brengt. Want ook al moet er qua (politieke) besluitvorming nog veel gebeuren, je kunt niet vroeg genoeg beginnen om de deelnemers mee op reis te nemen in een ingrijpende verandering. Voorzitter Corien Wortmann in gesprek met Bianca van Tilburg (HVG Law).

If you keep on doing what you've always done, you will keep getting what you've always gotten.

Corien Wortmann beaamt die wijsheid volmondig als het gaat om pensioencommunicatie. Op congressen staat ze eigenhandig te vloggen om te laten zien dat het haar menens is om de pensioendeelnemer klip en klaar uit te leggen waarom pensioen belangrijk is. Ook legt ze in haar vlogs uit waarom de circulaire economie en het klimaat zo belangrijk zijn voor het beleggingsbeleid van ABP. Wortmann kiest bewust voor dergelijke onderwerpen omdat ze vindt dat pensioenfondsen te lang te veel aandacht hebben gehad voor de techniek - mooie brieven met actuariële berekeningen die tot achter de komma kloppen - maar te weinig voor de emotionele kant en de (persoonlijke) dilemma's van een pensioenregeling.

De vlogs passen in een bredere verandering, waarbij ABP inzet op betere communicatie met deelnemers. Waarom steekt ABP daar zoveel tijd en energie in? Is dat omdat we naar een heel ander systeem toe gaan?

“Voordat ik daar op inga is het goed nogmaals te benoemen waarom het belangrijk is dat we in Nederland aan een nieuw stelsel werken. Dat is allereerst omdat we met het huidige systeem de gemaakte beloftes niet kunnen waarmaken. Veelal wordt immers niet het pensioen bereikt waar de deelnemer op gerekend had. Daarnaast heeft ABP het pensioen nu al tien jaar niet geïndexeerd. Dat is bijna niet uit te leggen gezien de goede beleggingsrendementen die er worden gemaakt. Het nieuwe stelsel moet meedemen met de economie en wordt daarmee ook beter uitlegbaar. Gaat het

economisch goed en worden goede rendementen behaald, dan wordt het pensioen verhoogd en gaat het economisch minder, dan wordt het pensioen verlaagd. Een dergelijk systeem wordt door deelnemers begrepen. Maar nu hebben we een situatie waarin het economisch goed gaat en goede rendementen worden behaald en toch dreigt er door de spelregels van het huidige stelsel een korting van het pensioen. Ten tweede is de arbeidsmarkt heel anders dan enkele decennia geleden. De klassieke kostwinner die tientallen jaren bij een werkgever blijft is zo goed als uitgestorven. Vanwege de grote diversiteit aan loopbanen en arbeidsverhoudingen is de doorsneesystematiek in de financiering niet langer houdbaar. Tot slot blijven de mooie fundamenten - zoals de collectieve risicodeling - in stand. Een misverstand dat ik nogal

eens hoor is dat de overgang naar een premieregeling betekent dat de risicodeling overboord gaat. Daarvan is wat mij betreft geen sprake. De omvorming van het stelsel is een geweldige kans om het beter te gaan doen. Maar dan moeten we er in de verdere uitwerking wel continu voor waken dat het uitlegbaar en uitvoerbaar is. Een niet al te lange transitieperiode en het kunnen invaren van oude rechten helpt daarbij.”

Helder. Maar dan nog even over uw vlogs. Werkt het? Bereikt ABP haar deelnemers hiermee?

“Ik heb de evaluatie van deze aanpak nog niet binnen. Dus ik kan alleen maar afgaan op wat ik bij de “supermarkt” hoor. Daaruit blijkt in ieder geval dat mensen het gezien hebben. Ik vind het belangrijk om dit in een breder verband te zien. Toen ik hier vijf jaar geleden binnenkwam werd er al veel gesproken over de noodzaak om beter te communiceren over pensioen. Ik denk dat we daar nu goede stappen zetten, en ook dat het er juist de komende jaren op aankomt om nog beter te communiceren.”

Communicatie wordt belangrijker omdat het pensioenakkoord een heel andere realiteit biedt?

“Precies. We moeten ons vooral niet alleen maar richten op de grote technische vraagstukken van het nieuwe stelsel, maar ons ook goed verplaatsen in wat het betekent voor de deelnemer. Die zijn meestal niet geïnteresseerd in techniek. De grote verandering voor hen is dat ze voortaan een pensioen krijgen dat meebeweegt met de rendementen van de beleggingen. Op zich is dat ook veel begrijpelijker: in tijden van economische tegenwind - en de daarmee vaak gepaard gaande lage

rendementen - staat je pensioenvooruitzicht ook onder druk. En andersom natuurlijk. Mensen begrijpen dat. Het betekent wel dat je deelnemers inzichtelijk moet maken hoe die vooruitzichten zich ontwikkelen. Met simpele informatie waarop ze hun beslissingen kunnen baseren. Een overvloed van informatie helpt hen niet en doet bovendien aantoonbaar afbreuk aan het broodnodige vertrouwen in het pensioenstelsel. We moeten ze niet alleen inzicht bieden, maar ook handelingsperspectief. Het oude stelsel was gebaseerd op het geven van zekerheid van pensioen. Het nieuwe is gebaseerd op het bieden van houvast.”

“

Zorg voor een uitlegbaar en uitvoerbaar akkoord

Deelnemers moeten dus zelf nadrukkelijk stilstaan bij hun pensioen en onderbouwde keuzes maken. Wat doet ABP concreet om hen daarbij dat eenvoudig consumeerbare handelingsperspectief te bieden?

“Allereerst sluiten we steeds meer aan bij wat in veel sectoren de customer journey wordt genoemd. Wij spreken liever van klantreis en dat betekent dat we de communicatie moeten richten op de momenten waarop pensioen er toe doet. Bijvoorbeeld bij een scheiding. Maar we onderzoeken bijvoorbeeld ook hoe lang voor pensionering deelnemers door ons willen worden geïnformeerd, zodat we op die behoefte kunnen aansluiten.

Verder ontwikkelen we middelen om de individuele vooruitzichten zo tast-

baar mogelijk te maken. Natuurlijk kan elke deelnemer zijn UPO bekijken, maar daar haken velen toch op af vanwege de complexiteit en technische insteek. Een mooi voorbeeld van hoe het wel moet is de navigatiemetafoor die vanuit de AFM is ontwikkeld. Deze laat het bedrag van het ouderdomspensioen zien in een verwacht, pessimistisch en optimistisch scenario en legt daarmee de risico's van tegenvallende rendementen en de kansen van meevallende rendementen zien. Een ander voorbeeld is onze persoonlijke pensioenpot. In dit supereenvoudige grafische model zie je als deelnemer in één oogopslag waar je pensioen uit is opgebouwd: welk deel komt voort uit je ingelegde premie, welk deel uit de premie van de werkgever en welk deel uit rendementen. Dat is vaak een behoorlijke eye-opener voor mensen. Velen hebben geen flauw idee dat een uitkering vaak maar voor een kwart voortkomt uit de door hen zelf ingelegde premie. In een tijd waarin het vertrouwen in de pensioensector laag is als gevolg



van een maalstroom aan negatieve berichten in de media is zo iets essentieel.”

Toch zal er een groep deelnemers zijn die ook met al die middelen niet wordt bereikt?

“We doen ons best, maar het is een feit dat een groep op geen enkele manier aandacht aan pensioen wil besteden. Zeker in het nieuwe stelsel is dat onverstandig. Mensen hebben daar ook een zekere eigen verantwoordelijkheid in.”

Doet de sector er in het algemeen voldoende aan om de communicatie goed af te stemmen op de deelnemer?

“Van oudsher heeft de pensioensector de neiging om lange brieven te sturen. Die reflex verdwijnt langzaam maar het gaat niet vanzelf. Daarnaast is men in de sector gewend geraakt aan het hanteren van bepaalde terminologie. Straks gaan we naar pensioenverwachtingen, maar in de uitwerking van het

akkoord zie ik hier en daar toch weer termen als ‘aanspraken’ opdoemen. Dat past bij een defined benefit stelsel, maar niet meer bij een stelsel dat uitgaat van een pensioenverwachting. We moeten daar alert op zijn en verkeerde verwachtingen bij deelnemers voorkomen. Maar er is een breed besef dat communicatie belangrijk is en het is dan ook een thema waarop we nadrukkelijk samenwerken. De pensioenpot die ik zojuist noemde is in open source ontwikkeld dus iedereen kan ermee aan de slag.”

U sprak net van ‘houvast bieden’ ten aanzien van de vooruitzichten. Dat betekent aannames doen over de verwachte rendementen. Hoe komen die aannames tot stand?

“Met ‘houvast bieden’ bedoel ik dat we deelnemers persoonlijk inzicht willen geven in hun pensioensituatie. Daarvoor willen we naast een pensioenverwachting ook een tool bieden om overzicht te krijgen op je persoonlijke

financiële situatie, zodat je zelf kunt beoordelen of pensioen voldoende voor je is. Daar experimenteren we nu al mee.”

“Het is belangrijk dat de projecties met betrekking tot de rendementen en rente geobjectiveerd worden vastgesteld, niet door de pensioenfondsen zelf. Daar zou een nieuwe commissie parameters voor aangesteld kunnen worden.”

Voorheen was het simpelweg de risicovrije rentevoet, maar daarmee krijgt de deelnemer in het nieuwe stelsel waarschijnlijk weinig houvast omdat de werkelijke rendementen heel anders zijn. We vernemen de laatste maanden erg weinig in de media over dit discussiepunt.

“De kip is aan het broeden. Maar ik denk dat het juist een goed teken is dat de degens op dit punt niet in het openbaar worden gekruist. Ik ben optimistisch gestemd.”

“Zonder grote financiële schokken naar een toekomstvast pensioenstelsel”

Wouter Koolmees kreeg het als Minister van Sociale Zaken voor elkaar een pensioenakkoord te sluiten en wist daarmee een hervorming op gang te brengen in een dossier waar al meer dan tien jaar lang over wordt gepraat. Onder de motorkap zijn echter nog oplossingen nodig voor veel heikele punten. Daarover is hij optimistisch, geheel in lijn met zijn levensmotto: ‘Optimisme is een morele plicht’.

Bianca van Tilburg (HVG Law) in gesprek met de minister.

Medio 2019 kon u een pensioenakkoord presenteren. Het was al een prestatie van formaat om afspraken te hebben over de hoofdlijnen van een nieuw stelsel. Tegelijkertijd ligt er nog een waslijst aan uitdagingen en is het dus nog geen gelopen race. Wat ziet u voor de komende tijd als belangrijke elementen?

“Ik vertel niks nieuws als ik zeg dat het om een veelomvattend en complex dossier gaat. En ik ben helemaal met u eens dat de uitwerking nog veel aandacht nodig heeft. Een van de belangrijkste opgaven voor de komende jaren is helder en begrijpelijk communiceren over wat de fundamentele wijziging in het stelsel inhoudt. De kern is dat we overgaan van het bieden van nominale zekerheid naar een pensioenambitie. Dat is hard nodig voor een stelsel dat ook op termijn solide en houdbaar is, en het betekent voor deelnemers dat er minder zekerheden zijn dan vroeger. Juist daarom is het zaak om deelnemers heel goed te laten zien wat ze kunnen verwachten van hun pensioen. Dat hoeft overigens niet slechter te zijn dan vroeger, maar er zijn wel minder zekerheden. Die goede communicatie is best lastig omdat mensen doorgaans weinig interesse in hun pensioen hebben. Daarnaast zijn er nog tal van andere uitdagingen die minder zichtbaar zijn. Want dit is een dossier met veel technische uitdagingen.”

“

De techniek is niet zo sexy maar wel heel belangrijk

Een van die technische uitdagingen is dat de financierings-systeem ingrijpend verandert. We gaan van een tijds-evenredige pensioenopbouw naar een degressief systeem. De doorsneepremie die decennia lang de kern vormde van de tweede pijler verdwijnt. In het huidige systeem hebben jongeren eigenlijk een financiële vordering op de oudere generatie. In het nieuwe systeem is dat niet meer zo. Maar om die omslag te maken is veel kapitaal nodig om ervoor te zorgen dat iedere generatie een goed pensioen ontvangt. Hoe gaan we dat doen?

“Het is een belangrijk thema waar specialisten zich momenteel over buigen. De transitie zal alleen al vanwege het grote financieringsvraagstuk geleidelijk moeten gaan en de precieze aanpak zal ook van geval tot geval verschillen. Een fonds dat beschikt over goede buffers kan deze gebruiken om de transitie te financieren. En een fonds met een gemiddeld vrij jonge populatie kan de transitie gemakkelijker maken dan een relatief oud fonds.”

We zullen waarschijnlijk meerdere varianten gaan zien. Het centrale uitgangspunt is steeds dat het voor alle generaties een evenwichtige uitwerking en daarmee pensioen moet zijn."

“

De financiële transitie zal 5-10 jaar kosten

Ondernemingspensioenfondsen en werkgevers zijn bang dat er nog een flinke rekening zal volgen voor deze transitie. En, in lijn daarmee, zijn er ook geluiden dat het huidige akkoord vooral een succesvolle lobby is vanuit de bedrijfstakpensioenfondsen.

"Dat laatste herken ik niet. We hebben heel intensief met alle betrokken partijen gewerkt, ook met vakbonden, werkgevers en ondernemingspensioenfondsen. Dat neemt niet weg dat ik erken en herken dat er bij verzekerde regelingen een grotere financieringsuitdaging op tafel ligt. Dat kan betekenen dat zij wat meer tijd nodig hebben om de transitie te maken."

“

Optimisme is een morele plicht

Hoe lang mag zo'n transitie gaan duren?

"Het zal allereerst een paar jaar duren voordat we up en running zijn. Dat begint met het wetgevingsproces dat in 2020 moet plaatsvinden. Vervolgens heeft de sector een paar jaar nodig voor bijvoorbeeld maatregelen op het vlak van informatietechnologie en de communicatie. De genoemde financiële transitie die onder andere voortkomt uit de afschaffing van de doorsneepremie zal wat langer doorlopen. In mijn hoofd staat daar een termijn voor van tussen de 5 en 10 jaar. Maar voor verzekeraars zou dat dus langer kunnen zijn."

Het effect kan dus zijn dat we straks verschillende aanpakken krijgen en ook tempoverschillen in de uitvoering. Is dat niet onwenselijk voor deelnemers die geruisloos moeten kunnen overstappen als ze bijvoorbeeld van baan wisselen?

"Mijn ervaring is dat vrijwel niemand naar zijn pensioenregeling kijkt bij de overstap naar een andere werkgever. Helaas, zou ik zeggen, want dat zou natuurlijk wel moeten."

Het financieringsvraagstuk dat ontstaat door de wijziging van het stelsel heeft nog nauwelijks media-aandacht. Terwijl dit misschien wel een van de belangrijkste punten is. Hoe kijkt u daar tegen aan?

"Dat is medialogica. Die richt zich op kortetermijneffecten en heeft minder interesse in complexe vraagstukken onder de motorkap. Er is veel belangstelling voor zaken als hoe we de pensioenleeftijd bepalen en hoe we omgaan met de dekkingsgraden in tijden van lage rente. Tot op heden is er minder aandacht voor de techniek en hoe je zonder schokken een transitie in de financiering kunt maken, terwijl dat inderdaad een van de grote onderwerpen is. Ergens begrijp ik dat, want techniek is niet zo sexy, maar wel heel belangrijk. Pensioen is echt een thema voor een kleine groep specialisten. Ik denk dat 99,9% van de Nederlanders geen idee heeft wat een pensioencontract is."

Er is ook twijfel of we bij de huidige lage rentestanden de ambitie van 75% van het gemiddelde salaris wel waar kunnen maken met de huidige premieniveaus?

"Ik kan als Minister van Sociale Zaken behoorlijk veel, maar ik kan de rente niet bepalen. Toch zetten we met het nieuwe stelsel ook een belangrijke stap als antwoord op de discussie over de rente. In het oude stelsel kon je als pensioenfonds een prima rendement op je beleggingen neerzetten en ondanks dat toch de dekkingsgraad zien af-



nemen omdat de rekenrente om de verplichtingen contant te maken daalde. Dat kan in het nieuwe stelsel niet meer. We schaffen de buffer af en vertalen rendement rechtstreeks naar de hoogte van het pensioen. De consequentie daarvan is dat verhogingen sneller worden toegekend, maar ook dat er tegenvallers kunnen zijn in het rendement en juist daarom is het zo belangrijk om goed te communiceren hoe het systeem werkt."

De discussie over een nieuw stelsel loopt al langer. Bij die eerdere discussies was er veel aandacht voor de zogeheten invaarproblematiek, oftewel de vraag hoe rechten die zijn opgebouwd in het oude systeem kunnen worden vertaald naar de nieuwe systematiek. Destijds werd veel gesproken over onteigening en leken er rechtszaken te komen. Nu horen we hier niks over.

"We zijn ons ook van dat thema zeer bewust. Samen met specialisten zijn we bezig een waarderingskader op te zetten om dat invaren mogelijk te maken. We moeten daarbij ook zorgen dat het voldoet aan Europees recht. Dat is een complex thema, zoals zoveel onderdelen van het dossier. Maar wat zo mooi is: dat alle betrokken partners echt de wil hebben om er uit te komen. En dat geeft reden tot optimisme. Mijn lijfspreuk is: optimisme is een morele plicht."

Pensioensector is nog niet **privacyproof**

De naleving van de privacywetgeving AVG heeft in de pensioensector nog niet tot grote problemen (lees: boetes) geleid. Toch worstelen fondsen en uitvoerders met de uitvoering van de AVG. Er is bijvoorbeeld nog veel onduidelijkheid over de bewaartermijnen en de relatie tussen pensioenfondsen en pensioenuitvoerder.

De AVG en de pensioenwet bieden de pensioensector een wettelijk kader om de zeer talrijk aanwezige persoonsgegevens te verwerken. Helaas zegt de pensioenwet niet hoe lang een pensioenfonds deze gegevens mag of moet bewaren. “Dat leidt tot nogal wat verwarring”, constateert privacyspecialist Saskia Vermeer, partner bij HVG Law. “Een gangbare bewaartermijn van zeven jaar is voor een tennisvereniging natuurlijk geen probleem, maar voor een sector die te maken heeft met aanspraken van nabestaanden van al lang geleden overleden deelnemers kan een termijn van twintig jaar nog te kort zijn.” Vermeer wijst erop dat de Ombudsman Pensioenen al eerder heeft gepleit voor langere bewaartermijnen en dat de Pensioenfederatie eveneens probeert om meer richting te geven. Tot er meer

duidelijkheid komt, adviseert Vermeer aan instellingen om vooral duidelijk vast te leggen waarom ze bepaalde keuzes maken. “De AVG stelt als hoofdregel dat persoonsgegevens verwijderd moeten worden als er geen doel meer is om ze te bewaren. Het is aan een organisatie zelf om dat doel zo duidelijk en specifiek mogelijk vast te stellen.”

Tegenstrijdige belangen

In het kader van de privacywetgeving waarschuwt Vermeer voor mogelijke tegenstrijdige belangen in de relatie tussen fondsen en uitvoerders. Bij zowel uitvoerders als fondsen is het gebruikelijk om een functionaris gegevensbescherming (FG) aan te wijzen. Soms komt het voor dat zowel de FG van het fonds als de FG van de uitvoerder belast zijn met dezelfde vraagstukken. “En daar wringt de schoen”, zegt Vermeer, “want de belangen

tussen partijen kunnen tegenstrijdig zijn. Als sprake is van een datalek bij een uitvoeringsorganisatie, moet dit binnen 72 uur worden gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In een dergelijk geval maakt vaak eerst de FG van de uitvoerder de afweging of melding nodig is. De FG van het fonds zal echter het uiteindelijke advies uitbrengen aan het bestuur, ook al is dit advies tegenstrijdig met het advies van de FG van de uitvoerder. Als het fout gaat, kan het pensioenfonds immers een boete tegemoet zien. Het is dus zaak hier contractueel goede afspraken over te maken”, aldus Vermeer.

Saskia Vermeer-de Jongh

Partner digital, cyber & privacy bij HVG Law
T +31 (0)6 29 08 38 50
E saskia.vermeer@hvglaw.nl

Klantbenadering pensioenfondsen gaat radicaal veranderen

In Nederland bestaat al jaren een kenniskloof tussen de deelnemers en de specialisten op pensioengebied. Kan het pensioenakkoord helpen om deze kloof te dichten?

Hoewel 81% van de huishoudens het belangrijk zegt te vinden goed geïnformeerd te zijn over de eigen pensioensituatie, valt dat in de praktijk behoorlijk tegen. Slechts 61% van de ondervraagden weet hoeveel pensioen ze hebben opgebouwd en niet minder dan 60% vreest een pensioentekort. Van de 65+’ers denkt slechts 20% dat het opgebouwde pensioen voldoende zal zijn om de gewenste levensstandaard vol te houden. Deze cijfers, afkomstig uit de Trendmonitor Vermogen Q4 2019 van EY VODW, illustreert dat pensioen nog altijd een ver-van-mijn-bed-show is. Volgens Astrid Geerlings, specialist vermogensbeheer bij EY VODW, is er al jaren sprake van een kloof tussen het gewenste en gemeten kennisniveau van Nederlanders over pensioen. “Uit onze cijfers blijkt bijvoorbeeld ook dat maar liefst 54% van de ondervraagden weinig tot niets weet over het vorig jaar gesloten pensioenakkoord. Ironisch genoeg moet door dit akkoord de kenniskloof wel kleiner gemaakt worden.”

Radicale verandering

Geerlings doelt op het feit dat het pensioenakkoord meer risico bij werknemers en pensioengerechtigden legt. “Daarmee krijgen zij, afhankelijk van het pensioencontract, meer keuzemogelijkheden. Deelnemers moet handelingsperspectief worden geboden, waarbij ze meer begeleid worden bij het maken van keuzes”. Volgens Geerlings zal dit voor instellingen resulteren in een radicale verandering van de benadering van deelnemers. “Deelnemers zullen als klanten moeten worden gezien. Instellingen moeten daarom gaan nadenken over customer journeys en hun communicatie aan deelnemers op nieuwe leest schoeien. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van digitale middelen zoals chatbots en artificial intelligence. Daarmee kunnen ze de beleving van het pensioenproduct naar een hoger niveau tillen, de deelnemers meer betrekken en hen écht helpen met belangrijke keuzes voor hun oude dag.

Astrid Geerlings

Senior Consultant EY VODW
T +31 (0)6 23 71 49 78
E astrid.geerlings@vodw.ey.com

Bezwaar en beroep tegen btw-plicht krijgt momentum

De btw-plicht voor beheer van pensioenfondsen blijft een heet hangijzer. De standpunten van het kabinet en de pensioensector liggen nog steeds ver uit elkaar, maar de argumenten van de sector lijken aan gewicht te winnen.

Een arrest van het Europese Hof van Justitie over btw-vrijgesteld beheer van DC-pensioenregelingen schept een basisrichting voor de Nederlandse pensioenfondsen, die graag zouden zien dat een dergelijke vrijstelling voor alle soorten pensioenregelingen gaat gelden en niet alleen voor DC-regelingen. Btw-specialist en EY-partner Bas Breimer ziet enkele ontwikkelingen die die gewenste btw-vrijstelling mogelijk dichterbij brengen. “Belangrijke voorwaarden voor een vrijstelling zijn de mate waarin verschillende pensioenfondsen concurrerend zijn en deelnemers risico lopen. Dat eerste lijkt me evident, maar het tweede is volgens de zienswijze van de Hoge Raad nadrukkelijk niet het geval. Dit oordeel dateert echter uit een periode waarin nog geen sprake was van het vorig jaar gesloten pensioenakkoord. Volgens dit akkoord komt het beleggingsrisico in de toekomst in sterkere mate bij deelnemer te liggen. Daar zijn alle deskundigen het wel over eens.”

Breimer noemt ook de herziening van de Europese btw-richtlijn als ontwikkeling die ervoor kan zorgen dat het kwartje voor pensioenfondsen de goede kant op valt. “Ik adviseer pensioenfondsen dan ook om goed hun btw-positie in kaart te brengen, zo mogelijk bezwaar en beroep aan te tekenen tegen de btw-plicht van het beheer en eventueel lopende procedures met volle kracht voort te zetten. We zien nu een veranderd momentum dat de kans op een btw-vrijstelling voor het beheer van pensioenfondsen dichterbij brengt en de sector op die manier kan verlossen van een aanzienlijke kostenpost.”

Bas Breimer

Partner EY Tax
T +31 (0)6 29 08 39 37
E bas.breimer@nl.ey.com

Het pensioenakkoord - hoe Blue Sky Group omgaat met complexiteit

Erik Bakker, Directeur Pension Management B.V. bij Blue Sky Group, in gesprek met Bianca van Tilburg (HVG Law). Deze pensioenuitvoerder staat voor de uitdaging het pensioenakkoord voor klanten praktisch te vertalen naar een soepele en efficiënte uitvoering. In een gesprek over de vertaling van het pensioenakkoord naar de praktijk van de pensioenuitvoerder plaatst hij enkele kritische kanttekeningen: "hogere complexiteit tegen lagere kosten, kan dat wel?"

Is het pensioenakkoord bij u in goede aarde gevallen?

"Na vele jaren van discussie was het een mooi moment geweest om een fles champagne te ontkurken. Tegelijkertijd moeten we niet blind zijn voor de realiteit. Allereerst is het pensioenakkoord eigenlijk vooral een akkoord over de AOW met een inspanningsverplichting om ook het pensioenstelsel te hervormen. Hierbij opgemerkt dat pensioen eigenlijk iets is tussen werkgever en werknemer. Op dat vlak liggen er nog de nodige niet gemakkelijk te beantwoorden vragen. Bovendien is het jammer dat het pensioenakkoord geen fundamentele herziening brengt, maar eerder zorgt voor een uitbreiding van hetgeen er al is."

Wat bedoelt u daar mee?

"Laat ik de vergelijking maken met het zorgstelsel, ook een dossier waar lang over is gediscussieerd. De uitkomst daar was dat iedereen dezelfde basisverzekering heeft. Dat is bij pensioenen

anders, daar is een veelheid aan regelingen. Het pensioenakkoord neemt dat niet weg en zorgt in die zin voor nog meer complexiteit in een toch al heel complex domein. Het beste was geweest als we met een blanco vel papier de optimale situatie hadden uitgetekend vanuit de vraag wat we nu eigenlijk willen met pensioenen. In plaats daarvan zijn we vooral vanuit bestaande knelpunten oplossingen gaan bedenken. Ik begrijp dat heel goed, maar het is wel jammer."

Als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan', zo luidt een bekende tegeltjeswijsheid. Wat betekent die extra complexiteit voor jullie als uitvoerder?

"Dat is nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Er zijn nog veel open eindjes en we zien de laatste jaren in politieke besluitvormingsprocessen dat er ook bij de behandeling van de wet in de Tweede en Eerste Kamer vaak nog sprake is van wijzigingen. Ik acht het

niet ondenkbaar dat zoiets ook bij pensioenwetgeving zal gebeuren. Daarnaast kan het ook gebeuren dat de echte uitwerkingen worden geregeld via lagere regelgeving, hetgeen de hete hangijzers uit de discussies in de Eerste en Tweede Kamer haalt, maar waarbij werkgever, werknemers en de uitvoerders in de praktijk de oplossing mogen bedenken."

De politieke dynamiek is inderdaad onvoorspelbaar. Maar uitgaande van wat we nu weten, waar zit dan de uitdaging voor een pensioenuitvoerder?

"Het zal geen nieuws zijn dat het onder meer gaat om een stevige aanpassing van onze IT. Blue Sky Group beschikt over een eigen systeem (Wings) en dat heeft in dit geval als voordeel dat we bij het doorvoeren van aanpassingen niet afhankelijk zijn van softwareleveranciers. Onze flexibiliteit is groot en dat is maar goed ook want dit is geen walk in the park."



Het lijdt ook geen twijfel dat er meer complexiteit in de regelingen komt. Persoonlijk smul ik daarvan - het is waarom ik dit vak al tientallen jaren zo leuk vind. Maar het maakt wel dat je de aanpassingen aan systemen heel goed moet managen.

De belangrijkste complexiteit die ik nu zie, schuilt in hoe we omgaan met oude regelingen. We weten het op dit moment nog niet, maar het zou goed kunnen dat we straks twee administraties moeten voeren - een voor rechten in het oude stelsel en een voor rechten in het nieuwe stelsel. Ik hoop dat daar een goede invaarregeling voor wordt opgetuigd. Maar ook dan moeten we waarschijnlijk de "oude" pensioenadministratie in de lucht houden om in de toekomst aan deelnemers te kunnen blijven uitleggen hoe de pensioenen zijn berekend.

De huidige plannen geven nog niet aan hoe daar mee om moet worden gegaan."

Is de politiek zich ervan bewust dat de uitvoerbaarheid ingewikkelder wordt?

"Zeker, daar twijfel ik niet aan. Dat bewustzijn is waarschijnlijk ook nog verder gegroeid naar aanleiding van de recente ophef rond de Belastingdienst. Die casus bewijst dat politici niet onbepaald complexiteit kunnen toevoegen aan de uitvoering. Met goede automatisering kun je veel oplossen, maar er zijn grenzen.

Een daarmee samenhangend punt is het kosten-niveau en de aanhoudende druk om dat kosten-niveau te verlagen. Als je wat afstand neemt en door je oogvelden naar de pensioensector kijkt is er eigenlijk iets heel gek aan de hand: we moeten hogere complexiteit leveren tegen lagere kosten. Die complexiteit zit niet alleen in de pensioenregeling zelf, maar ook in allerlei randvoorwaarden. We moeten op allerlei fronten - van privacy tot security en van zorgplicht tot risk management - voldoen aan nieuwe eisen onder toezicht oog

van verschillende toezichthouders. Dat kost gewoon tijd en geld, daar kun je niet omheen."

En dan hebben we het nog niet eens over de vraag of de ingewikkelde pensioenregelingen wel uit te leggen zijn aan de gemiddelde burger. Dat is voor een uitvoerder ook een wezenlijk punt.

"Misschien wel het belangrijkste punt. De overgang van een gegarandeerd pensioen naar een pensioenambitie maakt die communicatie nog belangrijker. Elk pensioenfonds moet deelnemers duidelijk maken wat dat nu en in de toekomst voor hen betekent. Terwijl we weten dat de meeste deelnemers nauwelijks interesse hebben en dat het menselijk brein niet gemaakt is om na te denken over de lange termijn. Zelfs bij het aan-

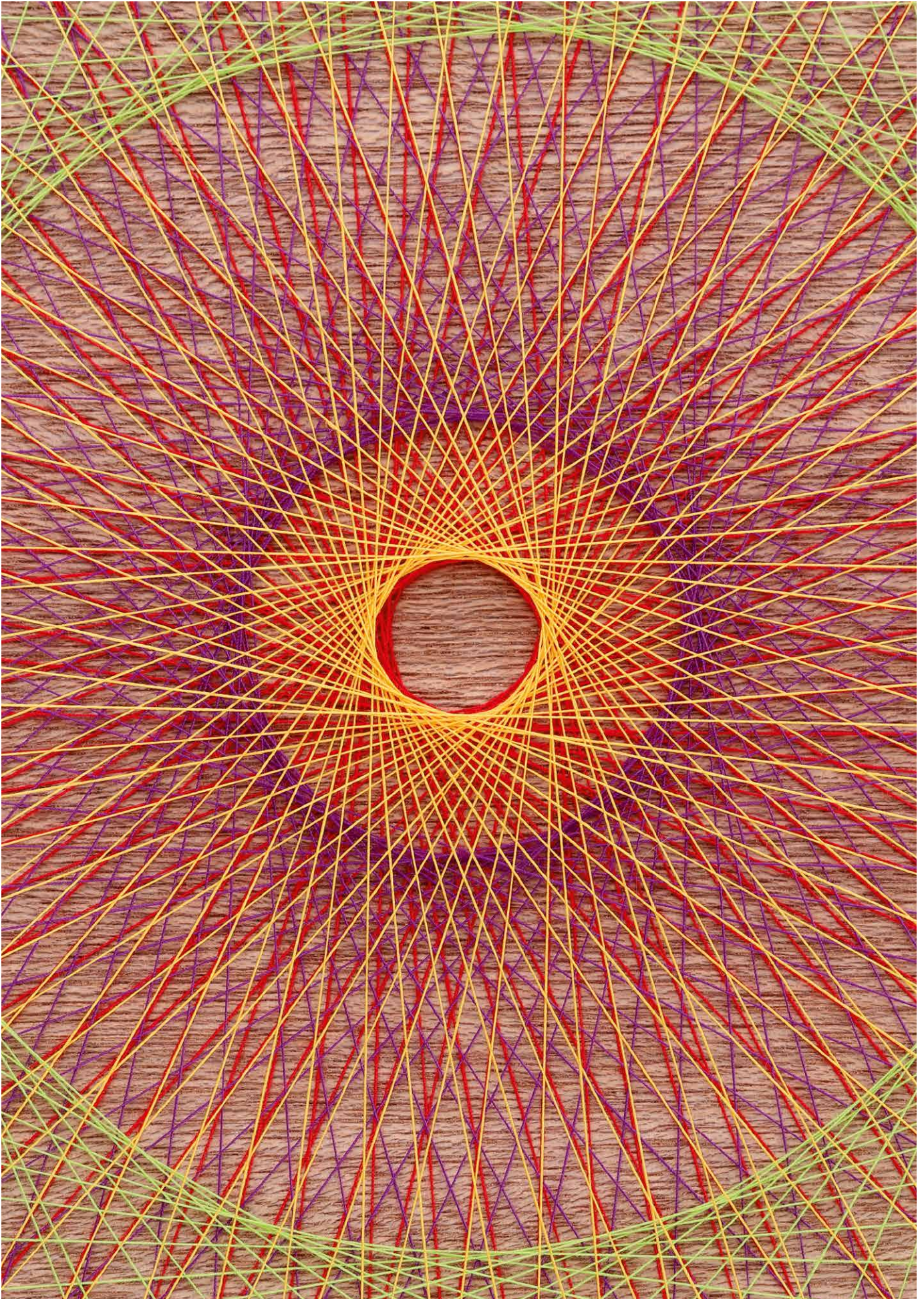
gaan van een nieuw dienstverband kijken mensen nauwelijks naar hun pensioen. Aan ons de uitdaging om die behoorlijk ingrijpende wijziging goed voor het voetlicht te brengen. Wij hechten daarbij altijd erg aan de menselijke maat. Wie belt, komt bij ons niet in uitgebreide keuzemenu's terecht, maar krijgt direct iemand aan de lijn met kennis van zaken."

Het nieuwe stelsel legt meer onzekerheid bij de deelnemers. Juist daarom zouden deelnemers eigenlijk meer zelf moeten stilstaan bij scenario's en dus interesse moeten tonen in hun financiële toekomst. Zou kunstmatige intelligentie kunnen helpen om hen daarin op basis van data te prikkelen of te begeleiden, bijvoorbeeld met persoonlijke scenario's?

"Nieuwe digitale technologie biedt een pensioen-uitvoerder tal van kansen en Blue Sky Group zal daar de komende jaren ook nadrukkelijk op inzetten. Ook daarbij geldt dat de menselijke maat voorop staat. Je moet technologie niet inzetten omdat je technologie wilt inzetten, maar omdat het relevant is voor je klant."



Inzetten op technologie met de menselijke maat voorop



Pensioenakkoord als katalysator voor verbetering van pensioenadministraties

Ralf Timmer is CEO van Keylane, een softwarebedrijf dat oplossingen levert voor automatisering en digitalisering in de verzekerings- en pensioensector. Met de komst van een nieuw pensioenstelsel helpt hij veel pensioenfondsen en -uitvoerders bij fundamentele keuzes over hun systemen. Met Jennifer van Eekelen (EY) praat hij over het activeren van deelnemers, online klantbediening en standaardisering versus de menselijke maat.



We hebben het de afgelopen jaren in tal van sectoren gezien: veranderende wet- en regelgeving blijkt een sterke stimulans om het systeemlandschap eens goed op te schudden. Het lijkt erop dat de herziening van het pensioenstelsel een stevige uitdaging wordt qua automatisering. Voor Keylane is dat een belangrijke markt. Een spannende tijd dus voor jullie?

"De pensioenwereld gaat een tijd van systeemkeuzes tegemoet en natuurlijk zien wij daar kansen want we hebben veel ervaring op dat gebied en daardoor weten wij wat er allemaal op pensioenfondsen af komt. Qua automatisering staat een aantal partijen voor behoorlijk fundamentele keuzes. Als je op dit

moment werkt met een uitgebreid landschap van systemen - en dat is hier en daar wel het geval - dan kom je er niet meer mee weg om met wat aanpassingen in te spelen op de overgang naar een nieuw stelsel. Dat is simpelweg te complex en te kostbaar.

De beweging naar Software as a Service (SaaS) zal zich waarschijnlijk voortzetten. Het is verstandig als pensioen-uitvoerders de herziening van het pensioenstelsel aangrijpen als een kans voor grondige modernisering. Het spreekt voor zich dat wij daar graag in meedenken en helpen om deze modernisering te realiseren. Het mooie is dat we met Plexus beschikken over een oplossing waar veel van de benodigde functies al in zitten. Plexus is ontwikkeld voor de Deense markt en het pensioenstelsel daar lijkt qua individualisering en flexibilisering sterk op wat we nu in Nederland gaan krijgen. We kunnen out of the box dus veel aan."

Hoe heeft de overgang naar een nieuw stelsel concreet impact op de automatisering?

"Wij hebben drie terreinen gedefinieerd. Allereerst de afschaffing van de systematiek van de doorsneepremie, die gevolgen heeft voor het voeren van de administratie. Het betekent onder meer

dat je veel meer op transactieniveau moet verwerken. Dat doen we met Plexus in Denemarken al geruime tijd. Het tweede punt is de individualisering die vraagt om de flexibilisering van automatisering. Het derde en misschien wel meest wezenlijke punt is het sturen op koopkrachtig pensioen, het administreren van volatiele pensioenen en de communicatie daarover. De kern van de overgang naar het nieuwe stelsel is immers dat dit systeem deelnemers minder zekerheid biedt en daarmee ook dat zij zelf meer afwegingen en keuzes moeten maken over hun oude dag. Dat betekent niet alleen dat ze daarvoor de juiste informatie moeten krijgen, maar ook dat ze moeten worden geactiveerd om met die informatie ook daadwerkelijk iets te doen. Dat is een behoorlijke opgave want de meeste mensen maken hun post over pensioen niet eens open."

Het activeren van deelnemers is al jaren erg lastig en wordt dus de komende jaren belangrijker. Heeft u concrete ideeën over hoe dit moet?

"Het is lastig maar niet onmogelijk. Je moet mensen raken om ze in beweging te krijgen. Op het juiste moment, met de juiste persoonlijke benadering, gebaseerd op informatie in hun persoonlijke context.

Digitalisering maakt dat ook mogelijk: door verschillende databronnen goed te gebruiken kunnen we de keuzes voor een deelnemer in diens persoonlijke context plaatsen, oftewel in diens persoonlijke financiële totaalplaatje. Als je dat doet op de juiste momenten - bijvoorbeeld bij een salarisverhoging, scheiding of andere gebeurtenis met financiële impact - dan heb je een goede kans om de deelnemer te activeren. Maar met alleen goede communicatie ben je er nog niet. Je moet vervolgens ook monitoren of de keuzes daadwerkelijk worden opgevolgd. Met de juiste software kun je die digitale betrokkenheid waarmaken."



Deelnemers activeren door ze inzicht te geven in hun persoonlijke context

Moderne informatietechnologie en het gebruik van data biedt geweldige mogelijkheden. Maar we horen ook geluiden dat de menselijke maat daarmee onder druk kan komen. Dat pensioenuitvoerders grote onpersoonlijke fabrieken worden.

"Een hoge automatiseringsgraad hoeft geen beletsel te zijn voor een persoonlijke benadering. Omvang ook niet. Ik denk juist dat een state of the art automatisering de basis vormt om het individu echt centraal te stellen. Dat is ook een van de beloftes van een goed configureerbaar SaaS-platform: dat het je mogelijkheden biedt voor een geweldige online klantbediening. De deelnemer wordt via mail, sms, post of de site mijnoverheid.nl getriggerd op basis van business rules en individuele data. Dus op het juiste moment, met de juiste boodschap. In de portal wordt de deelnemer via customer journeys op maat begeleid in zijn keuzes. Met voorbeeldberekeningen op maat, vooraf ingevulde formulieren en defaults die op basis van dezelfde business rules keuzes en andere handelingen vergemakkelijken.

Deelnemers kunnen dan bijvoorbeeld zelf life cycles selecteren of doorrekenen wat effecten zijn van bepaalde persoonlijke wijzigingen. De menselijke maat is vooral een uitvloeisel van de keuzes die je als pensioenfonds of uitvoerder maakt."

Over omvang gesproken. Er is al een flinke consolidatieslag gemaakt in de sector. Wat verwacht je daar de komende jaren nog van?

"Het ligt voor de hand dat die consolidatie nog verder doorgaat, ook al omdat er een hoog volume nodig is om de kosten per deelnemer te verlagen. We hebben bij schadeverzekeraars ook een flinke consolidatieslag gezien, mede om die reden. Inmiddels kost de IT daar per polis bij grote volumes minder dan 1 euro. En we hebben daar ook gezien hoe het aantal medewerkers omlaag ging omdat repeterende administratieve taken worden geautomatiseerd. Alleen voor hoogwaardige activiteiten zijn nog mensen nodig. Iets dergelijks verwacht ik ook in de pensioensector. Overigens biedt het gebruik van SaaS en standaardsoftware juist ook kleinere fondsen de mogelijkheid om te profiteren van volumevoordelen."

Staat die standaardisering niet op gespannen voet met de wens om maatwerk te kunnen leveren en de grote complexiteit aan te kunnen?

"Ik denk het niet. De complexiteit van de regelingen is groot. Ook dat hebben we eerder gezien bij verzekeraars met soms duizenden verschillende producten. Er is natuurlijk winst te boeken door die complexiteit terug te dringen. Maar daarnaast is het vooral zaak om scherp te analyseren waar wel en geen maatwerk nodig is. Veel processen blijken dan eigenlijk helemaal geen maatwerk te vragen. Een waardeoverdracht is in essentie bij elk fonds precies hetzelfde. Laten we het dan onder de motorkap ook gewoon standaardiseren. Standaardisatie van de software betekent zeker niet dat alle uitvoerders vergelijkbaar worden.

Met Plexus bieden we grote flexibiliteit in de producten door middel van configuratie en combineren we dat met best practice processen en customer journeys."

We zien ook het concurrentieveld veranderen. Centric is met de overname van activiteiten nu ook uitvoerder geworden. Gaan jullie ook die kant op?

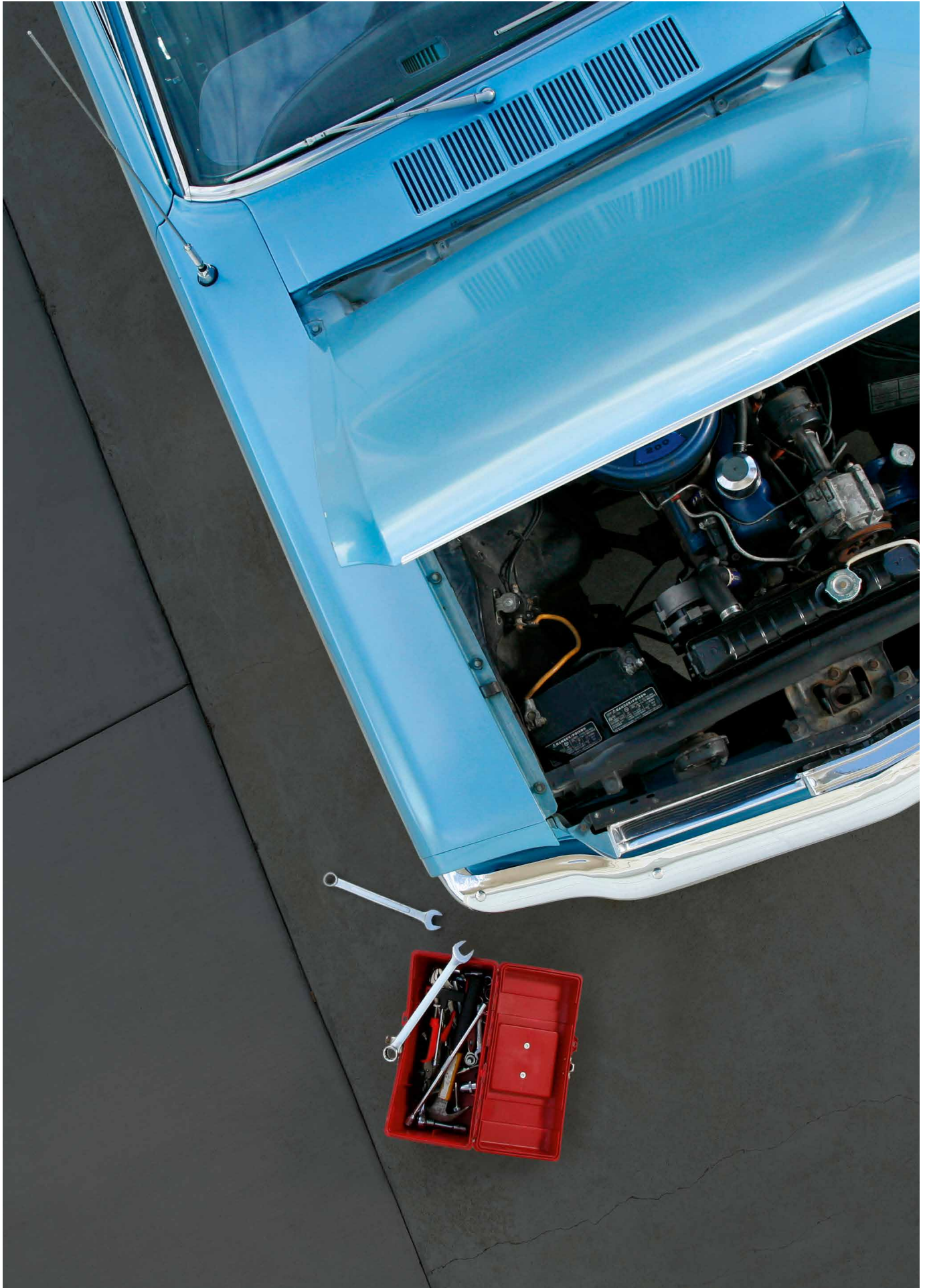
"Je ziet inderdaad dat nieuwe toetreders meer vanuit de IT-hoek komen. Maar wij willen vooral doen waar wij goed in zijn en dat is ons onderscheiden met onze software, maar ook met onze professionele organisatie. De markt erkent het enorme belang van werken met een partij als Keylane waar ook alle zaken rond risk management, quality assurance, security en compliance verankerd zijn in al ons handelen. Wij investeren in de continue innovatie van de SaaS-oplossingen en houden ons bezig met het ontwikkelen van een eco-systeem van partners met insurtech en pensioentech oplossingen die op geïntegreerde wijze innovaties aan de gebruikers van onze platformen ter beschikking stellen."



Hoogwaardige IT is juist het fundament voor een menselijke maat

Heb je nog een slotboodschap voor de sector?

"Misschien dat we sommige dingen beter aan de markt kunnen overlaten. Ik noem als voorbeeld het UPO. Dat werkt niet goed. Als marktpartijen daar hun ideeën op kunnen laten zien, komen de beste informatieoverzichten vanzelf boven drijven. Mensen zijn gewend geraakt aan de naadloze digitale manier van werken die ze ervaren bij partijen als Coolblue of Google. De markt is vaak beter in staat om dat aan te bieden dan wanneer de politiek of de toezichthouder een format voorschrijft."



Wat gebeurt er onder de motorkap van het pensioenakkoord?

Door Eva Wierenga

De inkt van het pensioenakkoord is al enige tijd droog, maar een duidelijk antwoord op de vraag 'Hoe nu verder?' is er nog niet. De vele open eindjes in het akkoord lijken zich steeds nadrukkelijker te openbaren als majeure hobbels.

Het medio 2019 gesloten pensioenakkoord, resultaat van jaren onderhandelen, is een belangrijke stap op weg naar de nodige modernisering van het Nederlandse pensioenstelsel. Daarover zijn alle partijen het eigenlijk wel eens. Over de precieze vormgeving van deze transitie lopen de meningen echter nogal uiteen. Dat is niet onlogisch, want het pensioenakkoord is een akkoord op hoofdlijnen. Het laat de invulling van de moderniseringsslag grotendeels onbesproken en het aantal 'open eindjes' is groot.

In de publiciteit is maar mondjesmaat aandacht voor de technische open eindjes van het akkoord. Er wordt wel veel geschreven over de AOW-leeftijd en mogelijke kortingen die pensioen-

fondsen noodgedwongen moeten doorvoeren; onderwerpen die kennelijk sexy genoeg zijn om over te berichten. Maar over wat er onder de motorkap van het pensioenakkoord gebeurt, bijvoorbeeld dat werknemers ouder dan 45 jaar in het nieuwe stelsel financieel de klos zijn, vernemen we veel minder.

Lange overgangstermijn

Een van de open eindjes is de overgangstermijn naar een nieuw stelsel. Het pensioenakkoord maakt melding van een zo kort mogelijke transitieperiode. In de wandelgangen circuleren momenteel echter geruchten over een overgangstermijn van vijf tot tien jaar. Waarom zo lang? Men zou toch denken dat we met de afschaffing van

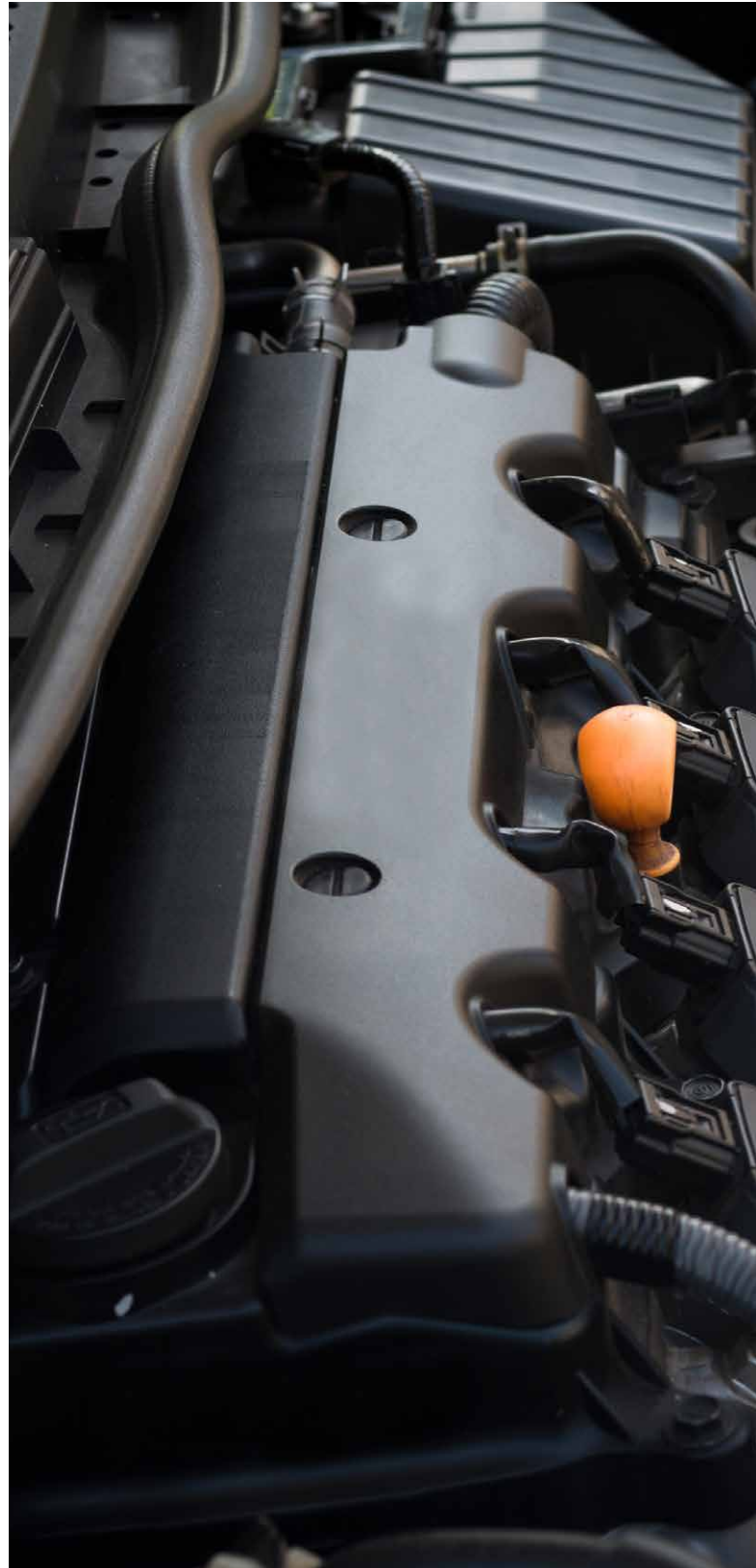
Vut, Prepensioen en de introductie van de levensloopregeling (VPL-regeling) in 2006 en de daaraan gekoppelde overgangsregeling inzake voorwaardelijk pensioen van een overgangstermijn van vijftien jaar wel leergeld hebben betaald. Door destijds geen duidelijke afspraken te maken over toekomstige financiering van de overgangsregeling, zijn immers complexe vraagstukken ontstaan. Bijvoorbeeld in het geval van overgang van onderneming en de financiering als de reguliere premie niet toereikend bleek. Het zou van wijsheid getuigen om een dergelijk complex scenario bij een volgende gelegenheid te voorkomen. Om nog maar te zwijgen over de scenario's om de nu reeds opgebouwde pensioenen in te brengen in het nieuwe stelsel.

Compensatie voor tijdsevenredige pensioenopbouw

Een andere kwestie die als een hete aardappel wordt doorgeschoven, betreft de compensatie die onder andere nodig is in verband met het verdwijnen van de tijdsevenredige pensioenopbouw ten faveure van een degressieve pensioenopbouw. Dat die compensatie nodig is om te zorgen dat deelnemers die het stelsel tot op heden hebben gesubsidieerd daar ook nog wat voor terugkrijgen met als resultaat een evenwichtige verdeling van het te bereiken pensioen voor alle generaties, daarover laat het pensioenakkoord geen misverstand bestaan. Wel over de mate waarin! Wie uiteindelijk de rekening moet gaan betalen, is een vraag die nog beantwoord moet worden. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft te kennen gegeven dat de hele operatie wat hem betreft kostenneutraal en evenwichtig moet plaatsvinden. De vraag is of dit technisch gezien wel mogelijk is. De verwachting is dat de overheid hier geen geld voor beschikbaar zal stellen, waardoor de kosten elders verhaald moeten worden. Een bekende reflex in een dergelijke situatie is te wijzen op de buffers van de pensioenfondsen. Maar die buffers zijn helemaal niet zo groot en niet uitsluitend bedoeld voor actieve deelnemers. Bovendien zijn niet alle pensioencontracten ondergebracht bij een pensioenfonds, maar ook bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen die geen buffers aanhouden. Daarmee komen (naast werknemers) de werkgevers in beeld als usual suspect om de rekening op te pakken. Die hebben daar naar verwachting ook niet veel trek in. Daarnaast kan dit voor werkgevers leiden tot balansverplichtingen, terwijl wij juist zien dat zij deze willen beperken.

Stuurgroep uitwerking pensioenakkoord

Nog slechts een kleine voorhoede van ondernemingen verdiept zich in deze problematiek. De meerderheid kijkt voorlopig liever even de kat uit de boom tot de Stuurgroep uitwerking pensioenakkoord dit voorjaar een definitieve roadmap presenteert. Helemaal onbegrijpelijk is die afwachtende houding niet. Een kleine vingeroefening leert



“

De kosten van compensatie kunnen oplopen tot tweemaal de jaarpremie



echter dat de kosten van compensatie voor werkgevers om ervoor te zorgen dat het pensioen voor alle werknemers op niveau is, substantieel kunnen zijn; denk aan een orde van grootte van anderhalf tot tweemaal de jaarpremie. Overigens maken ook de pensioenuitvoerders een pas op

de plaats. Opmerkelijk is dat niet. Eerder staken zij veel energie in de overgang naar een nieuwe contractvorm, die de eindstreep evenwel niet haalde. Alle inspanning was dus voor niets geweest; dat stimuleert een proactieve houding bepaald niet. De markt doet al suggesties voor toepassing van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel binnen individueel beschikbare premieregelingen, waarmee de overgangsproblematiek voor een belangrijk deel voorkomen kan worden! Dit staat echter haaks op het uitgangspunt van de degressieve opbouw, zoals thans in het pensioenakkoord is opgenomen.

Knellende vragen

Een aantal belangrijke vraagstukken is de afgelopen periode blijven liggen. Hoe moet het verder met de mobiliteit op de arbeidsmarkt? Hoe gaat het fiscale kader eruitzien? Hoe worden de opgebouwde pensioenen ingebracht in het nieuwe stelsel; moeten werkgevers een voorziening voor compensatie vormen en leidt dit wellicht tot nieuwe balansverplichtingen? En welke informatie kunnen HR-afdelingen met hun werknemers delen? Het zijn belangrijke vragen waar de stuurgroep dit voorjaar hopelijk antwoord op geeft.

In juni 2019 leek men vooral trots te zijn op het bereikte pensioenakkoord. Inmiddels zal het duidelijk zijn geworden dat de vele open eindjes in het akkoord in feite majeure hobbels zijn. Hopelijk realiseert de stuurgroep zich dat ook en wordt bij de uitwerking aandacht besteed aan de verschillende wijzen van uitvoering. Of dit de beoogde nieuwe pensioenwetgeving per 2022 in de wielen rijdt, moeten we afwachten. Het wordt in ieder geval een buitengewoon uitdagend maar noodzakelijk traject teneinde het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken.

Eva Wierenga

Senior Manager EY Actuarissen

T +31 (0)6 29 08 35 14

E eva.wierenga@nl.ey.com



In de pensioensector zijn we nog vaak **te lief** voor elkaar

Steeds vaker kom ik pensioenbestuurders tegen die het belangrijk vinden om zich verdienstelijk te maken voor de samenleving. Dat past in een maatschappelijke trend en het geeft meestal veel voldoening. Bovendien is het ook hartstikke leuk om met je financiële kennis actief te worden als penningmeester bij de plaatselijke voetbalclub. Daar heeft die club wat aan! Maar wat als de voorzitter van diezelfde voetbalclub een bestuursfunctie bij een pensioen-uitvoerder heeft? En wat als die uitvoerder de administratieve dienstverlening voor jouw pensioenfonds verzorgt? Kan dat wel door de beugel? Belangenverstrengeling kan hier aan de orde zijn en ik merk dat het heden ten dage niet gemakkelijk is om zakelijk en privé strikt gescheiden te houden. Want in bovengenoemd voorbeeld zal er bij onenigheid tussen fonds en uitvoerder mogelijk een reflex zijn om de problemen als bestuurders onderling te regelen. Zakelijk en privé lopen op die manier behoorlijk door elkaar. Dan verschijnen er mogelijk nare verhalen in de krant en is Leiden in last.

Gedrag en cultuur delven in pensioenland nog altijd het onder- spit ten opzichte van financiën en techniek. Dat leidt soms tot een verkeerd soort zuinigheid als het om compliance gaat. "Dat geld kunnen we wel beter besteden", hoor je dan. Of: "Dat is geld van de deelnemers". Tegelijkertijd stelt men zonder blikken of blozen forse bedragen beschikbaar voor een ALM-studie. Sommige pensioenbestuurders beschouwen compliance nog te vaak als 'een moetje' en zien een compliance officer als een soort politiemann. Die mag dan beoordelen of een gedragscode in voldoende mate is nageleefd, en een vinkje zetten als dat het geval is. Terwijl een volwassen vorm van compliance zoveel meer is. Juist in een nog vrij traditionele omgeving als de pensioensector waar mensen terughoudend zijn om elkaar aan te spreken op dingen die misschien niet helemaal goed gaan. Je komt elkaar immers altijd weer tegen; het is een klein wereldje. Is het niet op de voetbalclub, dan wel in een ander bestuursorgaan. Niemand vindt het leuk om een ander met een onplezierige boodschap te confronteren. Wie zou niet

de neiging hebben om, als de gelegenheid zich voordoet, een netelige kwestie onder het vloerkleed te vegen?

Natuurlijk overdrijf ik schromelijk. Maar vraagt u zichzelf eens af: hebben wij onze processen kritisch doorgelicht op onvolkomenheden die tot forse reputatieschade kunnen leiden? En doen we dat niet eens in de drie jaar maar doorlopend, zodat we bij een incident of klokkenluidersmelding direct gepaste maatregelen kunnen nemen? Kijken we ook naar gedrag en cultuur op de werkvloer en in de top van de organisatie? Met welke mensen zitten we aan de bestuurstafel en wat zijn onze drijfveren? Zijn we wel divers genoeg qua samenstelling en zijn we niet te veel op harmonie gericht? Dat geldt ook in de relatie tussen fonds en uitvoerder. Wordt die voortdurend gemonitord en wordt er gecontroleerd of contractueel vastgelegde afspraken in de praktijk wel worden nageleefd? Ik stel die vraag regelmatig aan pensioenfondsbestuurders en niet zelden is het antwoord: "Onze uitbestedingspartner voorziet ons vier keer per jaar van een kwartaalrapportage en daaruit blijkt dat het onder controle is". Vertrouwen is goed, maar controle is beter.

Zelf hanteer ik trouwens graag een variant op die uitspraak: vertrouwen is goed, maar dialoog is beter. Want een open cultuur waarin mensen aangemoedigd worden om vrijuit te spreken over onderwerpen die hen dwars zitten, kan organisaties voor catastrofes behoeden. En dan blijkt dat mensen die dialoog ook nog fijn vinden omdat dat inzicht geeft en de bewustwording vergroot. Op dat moment wordt compliance onderdeel van het DNA van de organisatie. Eigenlijk kan daar geen compliance officer tegenop.

Tamara Vlamings

Advocaat bij HVG Law

T +31 (0)6 55 44 25 59

E tamara.vlamings@hvglaw.nl



Hoe houden we ons pensioenstelsel in de internationale top

We lijken het bij de hervorming van het pensioenstelsel soms te vergeten, maar Nederland staat internationaal al jaren in de absolute top. En dat moet vooral ook zo blijven, aldus Petra de Bruijn (bestuurder en toezichthouder bij diverse pensioenfondsen), Fleur Rieter (Chief Financial Risk Officer bij MN) en Joost Csik (adviserend pensioenactuaris bij EY). Een ronde tafel over dubbele noodremmen, een tachtigjarige campingshulp en impactanalyses onder leiding van Bianca van Tilburg (HVG Law).

Van Tilburg: "Jullie zitten stuk voor stuk 'voarin de bus' als het gaat om het pensioenakkoord. Jullie volgen de uitwerking op de voet en zitten dicht op de stuurgroep en andere betrokkenen die bezig zijn met concretisering van het akkoord. Hoe bereiden jullie je voor op de nieuwe realiteit?"

Rieter: "Als uitvoerder volgen we de ontwikkelingen natuurlijk nadrukkelijk, want er staat ons straks veel te wachten. Maar het echte werk kan pas beginnen als er harde keuzes zijn gemaakt, bijvoorbeeld over hoe oude rechten moeten worden ingevaren en hoe het pensioencontract er precies uitziet. Het akkoord bevat op dit moment vooral nog algemene uitgangspunten."

De Bruijn: "Klopt. Maar dat neemt niet weg dat fondsen en uitvoerders

wel al een visie kunnen ontwikkelen. Dan kunnen ze straks sneller en effectiever met hun voorbereidend werk aan de slag."

“

De solidariteit moet niet uit het oog verloren worden

Csik: "Onder werkgevers zie je een tweedeling. Er is een groep werkgevers voor wie het pensioenakkoord vooralsnog een ver-van-mijn-bed-show is. Zij zijn nog helemaal niet bezig met de gevolgen. Er is echter ook een groep die veel interesse heeft in de impact van het akkoord en de uitkomsten van een impactanalyse nu al meeweegt in bijvoorbeeld de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden."

Van Tilburg: "Er wordt al vele jaren gediscussieerd over een nieuw stelsel. Jaren geleden leek het er te komen maar stierf het uiteindelijk toch een stille dood. Speelt dat nog mee en zorgt dat er misschien voor dat meer partijen de kat uit de boom kijken?"

De Bruijn: "Ik ervaar dat niet zo. En ik denk echt dat het goed is dat je nu al nadenkt over de verschillende varianten van het pensioencontract die voort zullen komen uit het pensioenakkoord. Die verschillende contracten hebben allemaal hun eigen gevolgen voor de uitvoering, uitvoeringskosten, communicatie, etc. Het is goed om daar op voorbereid te zijn en te weten welke gevolgen het pensioencontract heeft dat uiteindelijk door de sociale partners wordt gekozen. Het helpt als alles dan al klaar staat en meteen van start kan worden gegaan."



Petra de Bruijn

Bestuurder en toezichthouder bij diverse pensioenfondsen

Van Tilburg: "Diverse uitgangspunten zijn op dit moment nog niet concreet ingevuld, waar zien jullie de meeste uitdagingen en risico's?"

Rieter: "Het risico bestaat dat er extra complexiteit ontstaat. Dat hangt onder meer af van hoe we omgaan met oude rechten en of er meerdere regelingen naast elkaar blijven bestaan. En ook van de zogeheten dubbele noodrem waarover wordt gesproken bij het beschermen van uitkeringen. We kunnen operationeel als uitvoerder veel aan, maar we moeten ons ook realiseren dat meer complexiteit ook een impact heeft op de communicatie, het risico van vertraging vergroot en kan leiden tot kwaliteit en hogere uitvoeringskosten. En dat is in niemands belang."

De Bruijn: "Laten we niet vergeten dat het huidige stelsel internationaal echt

heel hoge ogen scoort; en niet voor niets. Dat zien we onder meer elk jaar in de rankings bevestigd. De kostenstructuur is één aspect waarop we het goed doen, maar de manier waarop wij solidariteit vormgeven is ook een heel belangrijke. En ik maak me wel zorgen of we die solidariteit nu niet te veel uit het oog verliezen en daarmee het kind met het badwater weggooien. Bijvoorbeeld ten aanzien van het delen van arbeidsongeschiktheids- en langlevensrisico's. Als we de solidariteit laten varen staan we er als maatschappij over 20 jaar heel anders voor."

Csik: "Ik merk dat werkgevers wat verrast zijn door de keuze voor degressieve opbouw. Zij vragen zich af of dat nu echt nodig was. Wat voegt het toe? Maar het lijkt een politieke keuze die definitief is. Het effect is grofweg dat het vooruitzicht op de hoogte van het pensioen van de ouderen wat minder wordt en van de jongeren wat beter. Daarover goed communiceren naar de deelnemers, maar ook de (financiële) gevolgen voor eventuele compensatiemaatregelen, dat vinden werkgevers spannend."

Rieter: "Die communicatie kan een lastig aspect worden. Ook daarom hoop ik dat de complexiteit binnen de perken blijft. Want veel mensen kunnen moeilijk bevatten hoe hun pensioen eruit ziet, laat staan wat het akkoord voor hen betekent. Eigenlijk moeten we dit moment vooral als een kans aangrijpen om tot versimpeling en daarmee tot een beter te begrijpen pensioensysteem te komen. Dat zal ook een positieve invloed hebben op vertrouwensherstel bij deelnemers."

Csik: "Eens. Veel keuzes bieden klinkt mooi. Maar veel keuzes bieden heeft ook impact op je zorgplicht. Zeker als dan ook nog sprake is van naast elkaar bestaande pensioensystemen met tal van overgangsregelingen."

Van Tilburg: "De overgang naar een degressieve opbouw zorgt ook voor een financieringsvraagstuk: er is eenmalig geld nodig om de transitie mogelijk te maken waarbij geldt dat alle generaties uitzicht hebben op een goed pensioen. Waar dat geld vandaan moet komen is nog niet helemaal duidelijk. Is dat de olifant die de porseleinkast overhoop komt gooien?"

De Bruijn: "Dat verschilt echt van geval tot geval. Een fonds met een dekkinggraad van 120% kan zo'n financiering makkelijker aan dan een fonds met 100% dekking. Het is zeker een belangrijk aspect en een punt waarover we in de media nog maar weinig lezen."



Fleur Rieter

Chief Financial Risk Officer bij MN

Overigens is men zich bij de stuurgroep echt wel bewust van het belang van deze financiële transitie."

Csik: "Toch lijkt er weinig aandacht voor hoe dat moet met verzekerde regelingen. We hebben vanuit EY een eerste grove vingerroefening gedaan om uit te rekenen wat het kost om die financiering van de achteruitgang rond te krijgen. Dan kom je uit op een bedrag van 1,5 tot 2 keer de jaarlijkse pensioenpremie om evenwicht te bereiken in de pensioenambitie voor alle generaties. Dat is voor werkgevers een forse investering en kan niet worden gedekt uit reserves of vrije middelen."

Rieter: "Afgezien van de hoeveelheid geld die ervoor nodig is pleit ik er ook voor dat we hier geen eindeloos lang transitiepad van maken. Toen de VUT werd afgeschaft in 2006 kwam de VPL-regeling om de overgang mogelijk te maken. Daar wordt nu nog steeds premie voor betaald en veel mensen hebben geen idee waar dat over gaat. Zoiets moeten we voorkomen."

Csik: "Snelheid is ook nodig om te voorkomen dat mensen bij overgang van werkgever A naar B te maken krijgen met verschillende (voorwaardelijke) regelingen. Ook dat is onwenselijk en kan zelfs leiden tot belemmeringen in de arbeidsmobiliteit."

Van Tilburg: "Zijn er nog zaken die jullie mee willen geven aan de stuurgroep voor het uitwerken van het pensioenakkoord?"

Csik: "Het fiscale kader en de daarbij behorende pensioenambitie. Minister Koolmees heeft geopperd dat premies

tot 27% van het pensioengevend salaris aftrekbaar zullen zijn, maar daar gaan we het gewenste ambitieniveau van het pensioen (denk aan een niveau van gemiddeld 75% van het gemiddelde salaris) in de huidige markt waarschijnlijk niet mee redden. En de timing van de maatregelen: de wetgeving zou in 2022 rond moeten komen maar als er nog discussie komt over de uitgangspunten - en ik sluit dat niet uit - dan lijkt me dat niet haalbaar. Tijdige communicatie en duidelijkheid hierover is essentieel"

“

Laten we er geen eindeloos lang transitiepad van maken

De Bruijn: "Dat een goed pensioenstelsel een groot maatschappelijk goed is waar we trots op moeten zijn; er zijn nog nooit zo veel ouderen geweest met een goed inkomen. Mede daarom vind ik het jammer dat de grote groep zelfstandigen niet is meegenomen in het pakket. Wanneer deze groep straks na pensionering massaal met een gebrek aan inkomen zit, zullen we linksom of rechtsom toch iets voor ze moeten doen. Het zal er dan op neerkomen dat deze mensen een beroep zullen doen op sociale wetgeving, zoals bijvoorbeeld de Toeslagenwet. Dit legt dan op een andere manier druk op de maatschappij."

Rieter: "Herkenbaar. Het is zo moeilijk om het besef over het maatschappelijk belang te laten groeien. Ik was vorig

jaar op vakantie in Amerika en op een camping was een man van in de tachtig ons aan het helpen. Hij moest met dat baantje zijn inkomen nog wat aanvullen om rond te komen. Dat was voor mij een mooi moment om mijn dochter uit te leggen wat ik eigenlijk doe en waarom het zo mooi is dat we pensioen in Nederland beter hebben geregeld.

Maar je vroeg nog naar een punt waar aandacht voor zou moeten zijn in de nieuwe realiteit: laten we nog meer samenwerken dan we nu al doen! Nu we op het vlak van bijvoorbeeld communicatie over het nieuwe stelsel allemaal voor dezelfde opgave staan kunnen uitvoerders elkaar prima helpen door kennis en ervaring te delen en waar mogelijk een gemeenschappelijke aanpak te kiezen. Uitvoerders zoeken deze samenwerking al op, maar dit kan nog breder en ook door pensioenfondsen worden ingezet."



Joost Csik
Adviserend pensioenactuaris bij EY

Zeven vragen over informatiebeveiliging bij pensioenfondsen

Overall in de financiële sector is informatiebeveiliging een hot item. Onder pensioenfondsen is weliswaar sprake van groeiende belangstelling voor het thema, maar praktische struikelblokken zijn er ook. Dat blijkt uit de beantwoording van onze vragen door Rudrani Djwalapersad, senior manager cybersecurity bij EY.

1 **Waarom is informatiebeveiliging zo belangrijk voor de pensioensector?**

Omdat de risico's van inadequate informatiebeveiliging groot zijn. Anders dan bijvoorbeeld bij banken is er in de praktijk minder frequent sprake van kwaadwillenden die beslag proberen te leggen op financiële middelen van pensioenfondsen. Maar als zij in hun opzet slagen, kunnen de financiële schade en het reputatieverlies gigantisch zijn. Daarnaast beschikken pensioenfondsen over enorme hoeveelheden data waar criminelen in toenemende mate belangstelling voor hebben. Op de zwarte markt wordt voor een setje NAW-gegevens inclusief BSN-nummer zomaar vijftien tot twintig euro betaald. Vanuit die optiek vormt een pensioenfonds met duizenden deelnemers een zeer aantrekkelijk doelwit voor criminelen.

2 **Hebben bestuurders van pensioenfondsen voldoende oog voor het thema informatiebeveiliging?**

De komst van de privacywetgeving AVG heeft het thema wel nadrukkelijker op de kaart gezet, maar informatiebeveiliging is nog niet onder alle bestuurders top of mind. Het is niet raar dat de AVG dat wel is, want niet voldoen aan de AVG kan leiden tot hoge boetes. Gelukkig zien we wel dat de tijd dat bijvoorbeeld een datalek met schouderophalen werd begroet inmiddels achter ons ligt. Bovendien is het bewustzijn rond reputatierisico's in pensioenorganisaties onder druk van de publieke opinie sterk gegroeid. Het is belangrijk dat deelnemers erop kunnen vertrouwen dat hun data veilig zijn bij de pensioenuitvoerder en het uiteindelijk verantwoordelijke pensioenfonds.

3 **Zouden DNB en AFM meer aandacht voor informatiebeveiliging in de pensioensector moeten hebben?**

Een datalek kan forse impact hebben op de reputatie van de sector, dus zullen toezichthouders meer controle willen uitvoeren. DNB heeft het afgelopen jaar al meer aandacht voor de pensioensector op het gebied van informatiebeveiliging getoond en we verwachten dat dit alleen maar zal toenemen.

4 **Technologisch gaan de ontwikkelingen snel. Hoe weten pensioenfondsbestuurders dat de informatiebeveiliging aan de laatste eisen voldoet?**

Het gebruik van nieuwe technologieën is aan de orde van de dag. Het is van belang om dit op een gecontroleerde, vertrouwde en veilige manier te doen.

Om erachter te komen of deze nieuwe technologieën voldoen aan de informatiebeveiligingseisen moeten pensioenfondsbestuurders professionals inschakelen met de juiste expertise op het gebied van die technologieën en informatiebeveiliging. Zij kunnen zich verdiepen in de gehanteerde systemen en beveiligingsmethodieken en ervoor zorgen dat additioneel benodigde beheersing en maatregelen worden geïmplementeerd.

5 Hoe houdt het fonds zicht op informatiebeveiliging in de keten?

De hoeveelheid data bij pensioenfondsen zelf is verwaarloosbaar klein in vergelijking met de data die zij aan pensioenuitvoerders hebben toevertrouwd. Het is daarom ook van belang dat het fonds toezicht houdt op de keten door middel van hun uitbestedingsproces. Voor fondsen kan het een hele opgave zijn om zelf na te gaan of uitvoerders hun informatiebeveiliging op orde hebben. In dat verband zouden pensioenfondsen met dezelfde uitvoeringsorganisatie bijvoorbeeld samen op kunnen trekken door gezamenlijk onderzoek door deskundigen te laten doen bij de uitvoeringsorganisatie.

6 Lig er een rol voor internal audit en accountants op het gebied van informatiebeveiliging in de pensioensector?

Er is zeker een rol weggelegd voor internal audit en accountants. Informatiebeveiliging is één van de toprisico's voor organisaties en hierdoor wordt het ook vaker een onderdeel van de audit agenda. Niet alleen vanuit een perspectief van de internal audit, maar ook vanuit de externe audit. Steeds vaker wordt aan de accountant gevraagd om te kijken naar informatiebeveiliging en dit mee te nemen in ISAE3402-rapportages danwel andere SOC-rapporten, bijvoorbeeld SOC voor Cyber.

7 De pensioenfondsen geven informatie door aan het Pensioenregister, maar waar eindigt de verantwoordelijkheid van het fonds en waar begint de verantwoordelijkheid van het NPR?

"Het fonds blijft te allen tijde volledig verantwoordelijk en aansprakelijk voor de data van deelnemers. Als er tekortkomingen in de beveiliging worden geconstateerd bij het pensioenfonds of diens ketenpartners, dan kan het fonds daarvoor worden beboet. Het is daarom van belang voor de fondsen om bewust te zijn van hun aansprakelijkheid en maatregelen te treffen. Te denken valt aan het herzien van de huidige contracten met ketenpartners om te bepalen of de gewenste maatregelen contractueel zijn vastgelegd.

Rudrani Djwalapersad

Senior Manager Cybersecurity EY Financial Services Advisory
T +31 (0)6 21 25 27 62
E rudrani.djwalapersad@nl.ey.com

Over EY

EY is wereldwijd toonaangevend op de gebieden assurance, tax, transaction en advisory services. Met de inzichten en de hoogwaardige diensten die wij bieden, dragen wij bij aan het versterken van het vertrouwen in de kapitaalmarkten en economieën overal ter wereld. Wij brengen toonaangevende leiders voort die door samen te werken onze beloften aan al onze stakeholders waarmaken. Daarmee spelen wij een cruciale rol bij het creëren van een beter functionerende wereld voor onze mensen, onze cliënten en de maatschappij.

De aanduiding EY verwijst naar de wereldwijde organisatie en mogelijk naar een of meer lidfirma's van Ernst & Young Global Limited (EYG), die elk een afzonderlijke rechtspersoon zijn. EYG is een UK company limited by guarantee en verleent zelf geen diensten aan cliënten. Informatie over hoe EY persoonsgegevens verzamelt en gebruikt en een beschrijving van de rechten die personen hebben onder de wetgeving inzake gegevensbescherming zijn beschikbaar op ey.com/privacy. Voor meer informatie over onze organisatie, kijk op ey.com.

Over EY's Financial Services

Wet- en regelgeving voor financiële ondernemingen wordt steeds strikter. Banken en verzekeraars staan voor de uitdaging om naast het effectief beheersen van risico's ook te voldoen aan verwachtingen van uiteenlopende belanghebbenden. Vermogensbeheerders en dienstverleners zien zich dagelijks gesteld voor uitdagingen als het beheersen van de organisatiegroei, risicovermindering, het bieden van transparantie en het accepteren van toezicht. EY stelt desgewenst een wereldwijd opererend team van deskundigen samen om u te helpen uw mogelijkheden maximaal te benutten. Onze mensen beschikken over zeer uitgebreide ervaring op het gebied van Assurance, Tax, Transaction en Advisory. Bovendien zijn zij uitstekend toegerust om u te helpen inspelen op trends in de markt zodat u uw doelen kunt verwezenlijken en effectiever kunt concurreren. Zo maakt EY het verschil.

© 2020 Ernst & Young Accountants LLP.
Alle rechten voorbehouden.

ED None
155010622



Dit document is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en niet als accountancy, fiscaal of anderszins professioneel advies. Gelieve voor specifiek advies contact op te nemen met uw adviseurs.

ey.com/nl



Building a better
working world

Ambitious plans vs.
complex challenges.
Will the new pension
system realize its
potential?

Kijk op ey.nl/eyeonfinance voor artikelen
en inspiratie.



The better the question. The better the answer.
The better the world works.