



Nieuwsbrief

## Verslag werkgeversbijeenkomst 28 november 2019

Hierbij treft u de werkgeversnieuwsbrief over de werkgeversbijeenkomst van 28 november jl. aan. In deze nieuwsbrief vindt u een samenvatting van die bijeenkomst. Op onze webpagina <https://www.sbzpensioen.nl/downloads> vindt u de actielijst, het artikel uit Pensioenpro waar in deze nieuwsbrief naar verwezen wordt en een pdf van de Powerpoint-presentatie van deze bijeenkomst.

Wat zijn de ervaringen van werkgevers over de invoering van de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) en wat moet er gebeuren om ervoor te zorgen dat het UPA-proces in 2020 op rolletjes gaat lopen? Dit was het hoofdonderwerp van de werkgeversbijeenkomst op 28 november in IJsselstein. De presentatie van die bijeenkomst is te vinden op onze webpagina <https://www.sbzpensioen.nl/downloads>.

De verwachting was dat vanaf juli 2019 vrijwel alle werkgevers de juiste gegevens op de juiste manier zouden aanleveren. Tijdens de werkgeversbijeenkomst bleek dat ook in de tweede helft van 2019, zowel bij onze uitvoerder Achmea Pensioenservices als bij veel werkgevers, nog veel gedaan moest worden om te zorgen dat de UPA aanlevering gestroomlijnd verloopt. Ervaringen zijn gedeeld en actiepunten zijn genoteerd. Ook deze vindt u op onze webpagina <https://www.sbzpensioen.nl/downloads>. SBZ Pensioen gaat hiermee aan

de slag. Naast de invoering van de UPA kwamen ook de groeiambities van SBZ Pensioen kort aan de orde. In deze nieuwsbrief leest u er meer over.

## UPA: het jaar 2019 goed afmaken!

De aanloopfase voor de Uniforme Pensioenaangifte (UPA) is in juni 2019 afgerond. Daarmee is de nieuwe verwerkingsketen klaar. Desondanks is de afgelopen periode nog veel werk gedaan. Ook de komende periode is er nog veel te doen om de keten vanaf de werkgever tot aan de pensioenadministratie goed in te regelen.

### Afgelopen periode

Het aansluiten van salarispakketten op UPA blijkt complexer te zijn dan verwacht. Ook de principes die ten grondslag liggen aan UPA zijn niet altijd bekend. De afgelopen maanden is door Achmea Pensioenservices intensief samengewerkt met werkgevers, administrateurs en salarispakketleveranciers om iedereen aan te sluiten op UPA.

### Aansluiten

Marcel Hoevers, verantwoordelijk voor UPA bij Achmea Pensioenservices: "Hoewel de acties de afgelopen maanden om werkgevers aan te sluiten op UPA erg succesvol zijn geweest, blijft het de komende tijd nog nodig om elkaar goed te vinden om de resterende issues op te lossen. En ook de laatste werkgevers aan te sluiten op UPA. Daarom roep ik alle betrokkenen op om contact op te nemen met het SBZ Klantteam bij Achmea Pensioenservices".

### Handboek UPA

Om tegemoet te komen aan de vraag om meer informatie rondom UPA te delen en hoe omgegaan moet worden met specifieke situaties wordt een Handboek UPA ontwikkeld. De eerste versie hiervan is binnenkort beschikbaar. Marcel Hoevers: "Ik ben erg benieuwd naar de reacties op het handboek en vraag de werkgevers en administrateurs om input te geven via het SBZ Klantteam. Wij horen graag van u aan welke informatie behoefte is".

### Controles

In 2019 zijn tijdelijk extra controles uitgevoerd op de aangeleverde gegevens om te voorkomen dat verkeerde gegevens in de pensioenadministratie terechtkomen. Marcel Hoevers: "Vanaf 2020 stoppen wij hiermee. Werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de gegevens. Vanaf 2020 worden alle gegevens verwerkt zoals door de werkgever aangeleverd. Als hier fouten in zitten, kan een nieuwe aanlevering gedaan worden".

Uiteraard blijven wij u graag helpen bij het aansluiten op UPA wanneer dit problemen geeft. Daarvoor kunt u contact opnemen met het SBZ

Klantteam. Wij ondersteunen ook graag bij contact met salarispakketleveranciers over UPA.

#### **Minder werk, meer gemak**

Uiteindelijk gaat UPA meer gebruiksgemak opleveren en minder werk voor de werkgever. Marcel Hoevers: "Op de werkgeversbijeenkomst is aan de werkgevers gevraagd of zij de voordelen van UPA zien. Daarop werd positief geantwoord". Het is dus belangrijk snel uit de startfase te komen om te gaan profiteren van de voordelen! Ook voor deelnemers heeft UPA belangrijke voordelen: op "Mijn Pensioen" is altijd de meest actuele situatie zichtbaar.

#### **Leren en kennis delen**

Tijdens de werkgeversbijeenkomst is door de aanwezige werkgevers goed gebruik gemaakt van de mogelijkheid om met elkaar, het bestuur en Achmea Pensioenservices in gesprek te gaan over de uitdagingen die er zijn en over de voordelen die UPA moet gaan brengen. Marcel Hoevers: "Dat is voor ons als uitvoerder van de pensioenadministratie belangrijk omdat wij zo horen wat er speelt bij werkgevers. Daarmee kunnen wij onze dienstverlening zo goed mogelijk laten aansluiten bij de behoefte. En ook is het voor ons een mooie mogelijkheid om elkaar eens face-2-face te zien in plaats van via de telefoon".

#### **UPA 2020**

Voor 2020 is het belangrijk dat alleen nog maar UPA aangeleverd wordt. Handmatige aanleveringen worden niet meer verwerkt. Tijdens de werkgeversbijeenkomst is ook aan de orde geweest dat UPA voor kleine werkgevers hoge kosten met zich mee kan brengen. Hoewel veel kleine werkgevers wel in staat zijn om UPA te aanleveren, wordt de komende tijd wel onderzocht of de UPA aanlevering voor kleine werkgevers te optimaliseren is zodat UPA niet tot onnodig hoge kosten gaat leiden.

## **De groeiambities van SBZ Pensioen**

SBZ Pensioen loopt voorop in de markt met de nieuwe DC-regeling. De toestroom van nieuwe werkgevers moet leiden tot lagere uitvoeringskosten. Dat was de strekking van het interview dat Ties Tiessen, de nieuwe voorzitter, en Reiniera van der Feltz onlangs hebben gegeven aan PensioenPro, het pensioenmagazine van het Financieele Dagblad (FD). Het artikel vindt u op onze webpagina <https://www.sbzpensioen.nl/downloads>.

De belangrijkste punten in het kort:

### **Klanttevredenheid**

Volgens Tiessen is het niet-verplichte karakter van het fonds een pre. "Omdat SBZ Pensioen een niet-verplicht fonds is, kunnen aangesloten werkgevers altijd weg als ze ontevreden zijn. We zijn gewend scherp te letten op de klanttevredenheid", zegt hij. Bij de aangesloten werkgevers scoort het fonds hoog. De acht zorgverzekeraars en andere bedrijven geven het fonds een royale acht.

### **Nieuwe pensioenregelingen**

Met de twee nieuwe Beschikbarepremieregelingen mikt SBZ Pensioen niet alleen op nieuwe klanten, maar ook op bestaande relaties. Voor sommige werkgevers kan de DC-regeling wellicht een goed alternatief zijn voor de bestaande Middelloonregeling. Uit berekeningen van Ortec Finance blijkt dat de DC-regeling per euro premie naar verwachting meer pensioen oplevert dan de Middelloonregeling. Dat komt omdat bij de DC-regeling geen buffer hoeft te worden aangehouden en omdat het lifecycle beleggen in een DC-regeling naar verwachting meer rendement oplevert bij een gelijkblijvend risico.

De bruto DC-regeling is een alternatief voor de Middelloonregeling en sluit goed aan op het nieuwe pensioenstelsel. De Nettopensioenregeling is een regeling bovenop de Middelloonregeling voor werknemers die meer dan een ton verdienen. Eind juni namen 144 werknemers deel aan die regeling met een gezamenlijk kapitaal van € 2,2 mln.

### **Digitalisering**

SBZ Pensioen heeft hoge verwachtingen van verdere digitalisering van de communicatie. "We hebben alle deelnemers aangeschreven. Zo'n 15% heeft direct ingelogd op het vernieuwde portaal", aldus Van der Feltz. Op het portaal wordt alle pensioeninformatie van een deelnemer gebundeld in één overzicht. Degenen die naast de Middelloonregeling ook een Nettopensioenregeling hebben, krijgen zo overzicht over hun hele pensioen. Ook kan de deelnemer pensioen of vermogen van buiten SBZ Pensioen toevoegen aan het overzicht en via een paar vragen inzicht krijgen in zijn toekomstige uitgavenpatroon.

We willen zoveel mogelijk communicatie digitaal laten verlopen. Wie dat niet wil, kan dat melden. Tot nu toe hebben slechts tweehonderd deelnemers laten weten de voorkeur te geven aan papier. Dat is minder dan we hadden verwacht. Ook veel ouderen kunnen goed overweg met computers en mobiele apparaten.

### **E-mailadressen**

Bij het streven naar digitalisering van de communicatie is een obstakel dat het fonds van lang niet alle deelnemers een e-mailadres heeft. Van ruim één op de vijf deelnemers is het digitale adres bekend. Onder actieve

deelnemers ligt dat percentage beduidend hoger, zo'n 40%. Soms hebben we wel het zakelijke adres, maar geen privé-adres. Dan is de deelnemer niet meer bereikbaar als hij uit dienst treedt.

In samenwerking met de werkgevers willen we ervoor zorgen dat alle actieve deelnemers zo snel mogelijk hun e-mailadres via het deelnemersportaal aan ons doorgeven. In onze volgende nieuwsbrief leest u hier meer over.

#### **Volgende werkgeversbijeenkomst**

De volgende werkgeversbijeenkomst vindt plaats op donderdag 19 maart a.s. van 14.00 tot 17.00 uur. U ontvangt spoedig een save-the-date e-mail hiervoor.

