

‘Het nieuwe contract kan goedkoper, als we het eenvoudig houden’

Invoering van het nieuwe pensioenstelsel is voor uitvoerder PGGM een enorme klus. Maar topman Edwin Velzel gaat ervan uit dat het straks allemaal beter en goedkoper wordt. ‘Mijn grote angst is dat er weer allerlei overgangsregelingen en compensaties komen.’

TEKST

ANDRÉ DE VOS

FOTOGRAFIE

PETER STRELITSKI

Pensioenuitvoerder PGGM staat nog steeds in de coronastand. Topman Edwin Velzel is zelf slechts één à twee dagen per week op kantoor in Zeist. Daar zitten nu gemiddeld zo'n 225 mensen, 15% van de normale bezetting. En dat blijft voorlopig nog wel even zo, vermoedt Velzel.

‘We hadden gehoopt rond deze tijd weer te kunnen opschalen, maar dat doen we nog maar even niet, met de risico's van een tweede golf en de r in de maand.’

De overgang op thuiswerken ging ‘vlekkeloos’, volgens Velzel. Voor de beleggingsprocessen had PGGM nog zo'n vijftig, zestig mensen op kantoor. ‘Zeker in die turbulente maanden maart en april wilden we daar bovenop zitten. Maar verder blijkt dat de meeste medewerkers – ik ook – prima twee of drie dagen per week vanuit huis kunnen werken. Dat we niet meer teruggaan naar de oude manier van werken is duidelijk.’

‘Maar niet alle onderwerpen lenen zich voor werken op afstand. Zeker bij creatieve processen en projecten wil je liever even bij elkaar zitten. En sommige mensen zijn helemaal klaar met thuiswerken. Ik sprak laatst een medewerker die voor het eerst in zes maanden weer op kantoor was.’

Vlak voor de zomer kwam eindelijk het pensioenakkoord rond. Is dit akkoord het lange wachten waard?

‘Ik ben dubbel positief. Over het feit dat er eindelijk een uitgewerkt akkoord ligt én over de inhoud ervan. In het conceptakkoord van vorig jaar juni zaten we bij het nieuwe collectieve contract nog steeds met de rekenrente. Daar kun je geen goed pensioen mee garanderen. Het afgelopen jaar hebben alle partijen in de onderhandelingen creativiteit aan de dag gelegd, zeker ook de toezichhouder. De rekenrente is verdwenen. Dat is wel in ruil voor een onzekere pensioenuitkering, maar wij kunnen hier mee verder.’

Ziet u nog knelpunten?

‘Er moet nog veel worden uitgewerkt. Zoals de regelgeving voor het projectierendement. Wat komt daarover in de wet te staan en wat komt bij de sociale partners te liggen?’

De invoering moet in 2026 gebeuren. Is dat een reële termijn?

‘Veel mensen vragen me ‘Waarom duurt de invoering zo lang?’ Maar als je gaat rekenen, valt dat wel mee. De wetgever moet eind 2021 klaar zijn. Dan hebben de sociale partners twee jaar om hun voorkeurscontract verder uit te werken en dan hebben wij twee jaar voor de invoering.’

Is dat voldoende?

‘Als we nu drie jaar achterover gaan leunen, is twee jaar te weinig. Daarom kiezen we voor een parallelle aanpak. Terwijl de sociale partners onderhandelen over de





uitwerking bereiden wij de aanpassingen in het systeem voor.'

Hoe gaat u dat doen?

'De besluitvorming gaat grofweg in drie stappen. Eerst moet een fonds een keuze maken voor een van de twee contracten. Die keuze wordt officieel begin 2022 gemaakt, maar de meeste fondsen hebben een duidelijke voorkeur. Van mijn klanten weet ik dat formeel nog niet, maar informeel natuurlijk wel. PFZW heeft hard meegedacht over het nieuwe collectieve contract dus dan is het logisch dat het daarvoor kiest, zoals de meeste bedrijfstakfondsen. Stipp zit al in een dc-regeling, dus dan is de Wet verbeterde premieregeling de logische optie.'

'Daarna wordt het iets spannender. Dan gaat het over invaren van oude rechten. Dat heeft onze voorkeur, want dan hoeft de oude systemen niet in de lucht te houden. Daarna ga je nog een stapje dieper. Hoe gaan fondsen

om met het projectierendement, hoe gaat de toerekening van het rendement per leeftijdscategorie en hoe komt het beleggingsbeleid eruit te zien? We kunnen nadenken over wat die keuzes betekenen voor de uitvoering, terwijl de sociale partners erover onderhandelen. Wij zitten tenslotte ook als adviseur aan tafel.'

Is het niet risicovol om van voorlopige keuzes uit te gaan? Wat als op het laatste moment de sociale partners een omslag maken?

'Er is wat speling. Als een pensioenfonds eenmaal een keuze heeft gemaakt, gaan we daarmee aan de slag. De details kunnen we dan in 2024 en 2025 uitwerken.'

Wat betekenen de nieuwe contracten voor de uitvoeringssystemen van PGGM?

'We hebben nu twee systemen: het MAP-systeem voor onder meer Zorg en Welzijn en Schilders en het systeem van Visma Idella

voor Stipp. In het nieuwe stelsel houden we ook twee uitvoeringsstraten. We bouwen het MAP-systeem om voor het nieuwe collectieve contract en het Visma-systeem gebruiken we voor de WVP.'

De twee nieuwe contracten lijken veel op elkaar. Is het niet handiger om één systeem te gebruiken dat allebei aankan?

'Een heel nieuw systeem is niet nodig. En ook niet zo maar op de markt te koop. Wij denken dat het 't soepelst gaat met twee systemen voor twee contracten.'

MAP is voor een uitkeringsregeling ontworpen, terwijl we op premieregelingen overstappen. Peter Borgdorff zei twee jaar geleden dat MAP niet geschikt zou zijn.

'Veel dingen blijven in het nieuwe contract onveranderd. Het innen van premies, pensioenen uitkeren, gegevens van werkgevers. Er verandert ook iets in de rekenmodules, →

‘We hadden twee jaar eerder moeten beginnen met de plannen voor samenwerking’

maar wij verwachten dat die veranderingen overzichtelijk blijven. Bovendien hebben we de afgelopen jaren al veel in MAP geïnvesteerd om het toekomstvast te maken.’

Er komt een lange en moeilijke transitiefase aan. Waar ziet u de grootste risico’s?

‘Ik heb twee zorgen. Dat fondsen er toch voor kiezen om de oude rechten niet in te varen. Dan moet je twee regelingen per fonds in de lucht houden. Mijn grote angst is dat er weer allerlei overgangsregelingen of verworven rechten in het nieuwe stelsel terechtkomen. We zijn de afgelopen jaren juist bezig geweest om die zoveel mogelijk op te ruimen. Ik hoop dat we in het nieuwe stelsel geen nieuwe uitzonderingen toevoegen, of die uit het oude stelsel meenemen.’

Dan helpen de huidige lage dekkingsgraden niet. De kans is groot dat sociale partners in de onderhandelingen aparte afspraken willen maken voor bepaalde groepen.

‘Dat risico is zeker aanwezig. Maar sociale partners willen het ook eenvoudiger maken. Wij zullen duidelijk maken wat de consequenties zijn van extra complexiteit.’

Wordt de uitvoering in het nieuwe stelsel goedkoper?

‘Dat is wel de belofte die in het akkoord zit. De transitiefase gaat extra geld kosten, maar als we erin slagen om de nieuwe contracten eenvoudig te houden, moet het straks goedkoper kunnen.’

Hoeveel goedkoper, een paar procent, tientallen procenten?

‘Voor een paar procent doe ik het niet.’

De transitiefase zal communicatief ingewikkeld worden. Mogelijk moeten fondsen korten op weg naar het nieuwe stelsel. Lastig uit te leggen.

‘Communicatie wordt in het nieuwe stelsel sowieso belangrijker, omdat de uitkomsten onzekerder zijn. Dus daarover moeten we helder communiceren. Maar daarvoor moeten we mogelijk uitleggen dat we toch eerst kortingen krijgen én we moeten uitleggen hoe de transitie van oud naar nieuw verloopt. Een razend ingewikkelde opdracht.’

Gaat het nieuwe contract ook het beleggingsbeleid van pensioenfondsen veranderen?

‘Ik denk het wel. In principe kun je in het nieuwe stelsel meer risicodragend beleggen, maar feit is dat we al best veel in risicovolle beleggingen zitten. De belangrijkste verandering is dat bij het beleggingsbeleid niet langer de dekkingsgraad leidend is, maar het echte rendement. Als we dan 19% rendement boeken, zoals afgelopen jaar, is er echt reden tot een feestje, in plaats van dat je met een lagere dekkingsgraad wordt geconfronteerd. We hebben nu veel regels in het ftk. Daar komt meer ruimte in, en dat kan leiden tot een andere beleggingsmix en een andere manier van rente afdekken. Het is wel afwachten hoe het projectierendement wordt ingevuld. Als dat wordt dichtgetimmerd, zul je daar toch ook weer zaken moeten afdekken.’

Wat gaat er veranderen aan de rente-afdekking?

‘Vanwege de dekkingsgraad dekken fondsen nu de rente af voor het hele fonds. Straks hoeft je dat alleen voor oudere deelnemers te doen. De mate van rente afdekken komt veel meer samen te hangen met de samenstelling van het fonds.’

De plannen voor samenwerking met APG en MN in de uitvoering gaan niet door. Is het nieuwe stelsel niet juist hét moment om die samenwerking op te starten?

‘Die samenwerking zag er veelbelovend uit. Maar het zou een behoorlijke aanpassing van onze systemen betekenen, want alle uitvoerders hebben een eigen systeem. We hebben elkaar diep in de ogen gekeken en geconcludeerd dat we te veel hooi op ons vork zouden nemen. Je wilt in een toch al moeilijke transitiefase geen extra complexiteit of extra ict-risico toevoegen.’

De samenwerking was niet gericht op de uitvoering in het nieuwe stelsel?

‘Nee, die kwam voort uit de algemene wens om binnen de sector meer samen te werken. Die wens leeft nog steeds, maar het risico was te groot dat we het met een heel nieuw systeem niet op tijd zouden redden. Jammer, we hadden twee jaar eerder moeten beginnen.’

Op de uitvoerdersmarkt is veel beweging, in aanloop naar het nieuwe stelsel. Twee jaar geleden zei u dat PGGM niet op zoek is naar nieuwe klanten. Hoe is dat nu?

‘De focus is onveranderd op bestaande klanten. We staan alleen eventueel open voor klanten in de sector zorg en welzijn, maar er zijn momenteel geen gesprekken gaande.’

Waar bestaat die focus op bestaande klanten uit?

‘We willen onze klanten zo goed mogelijk door deze transitie helpen. Daarnaast kijken we welke extra diensten we kunnen bieden aan de sector zorg en welzijn. We hebben heel veel arbeidsmarktgegevens over deze sector. Die kun je ook anders inzetten. Zo hebben we Vernet gekocht, een bedrijf dat in de zorgsector werkgevers helpt met het bestrijden van ziekteverzuim. Door deze verzuimgegevens te combineren met de pensioendata over in-, door- en uitstroom kunnen we werkgevers waardevolle inzichten bieden voor hun personeelsplanning. PFZW wil bijdragen aan een vitale zorgsector, daar kunnen we op meer manieren aan meewerken dan alleen pensioen.’

Als er eind dit jaar massale kortingen worden aangekondigd, kan het draagvlak voor het nieuwe stelsel wel eens verdwijnen. En dan worden pensioenen wellicht weer onderwerp tijdens de verkiezingen.

‘Ik hoop van harte dat dat niet gebeurt. We hebben helaas niet de luxe van hoge dekkingsgraden. De minister heeft al wat stappen gedaan om kortingen te voorkomen, want die zijn heel ingewikkeld om uit te leggen. Ik hoop dat we de komende twee, drie jaar goed doorkomen.’

EDWIN VELZEL (1963) studeerde informatica aan de Universiteit Twente. Hij begon zijn carrière als ict'er bij BSO (later Atos Origin). Hij stapte in 1990 over naar GAK Nederland waar hij opklom tot CIO. In 2000 werd hij directeur van Univé en in 2006 bestuursvoorzitter van Uvit. Na een aantal jaar als zelfstandig consultant en interimmer, is Velzel sinds eind 2017 ceo van PGGM, waar hij eerder dat jaar voorzitter van de RuC was geworden. Velzel is getrouwd en heeft vier kinderen.