

DE WERKGEVER

Uitgave van Pensioenfonds Detailhandel | Najaar 2020

Editie **10**

Theo Brugmans

Lees het interview met
Theo Brugmans,
Hoofd Pensioenen
pagina 2



2019 goed beleggingsjaar voor Pensioenfonds Detailhandel

106,8%

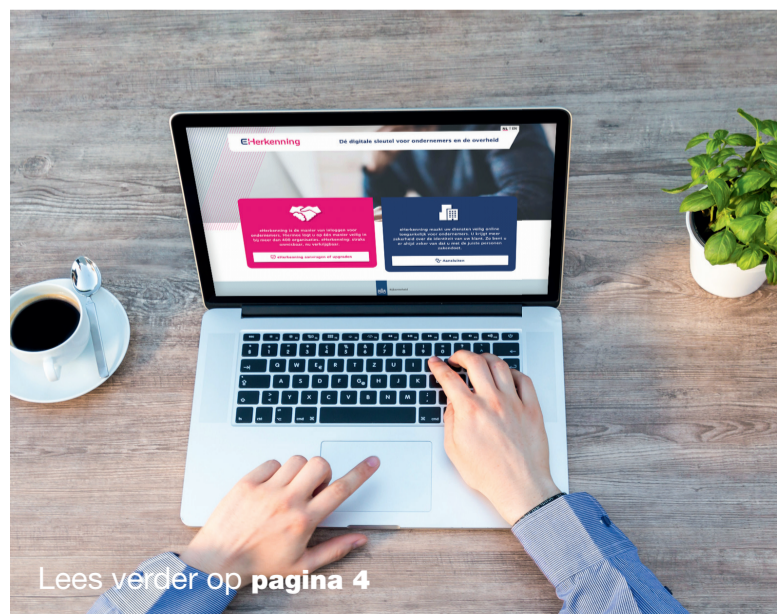
is de beleidsdekkingsgraad per juli 2020. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad over 12 maanden en geeft de verhouding weer tussen de bezittingen en de verplichtingen van het fonds. Hoe hoger de dekkingsgraad, hoe beter de financiële situatie.



Lees de hoofdpunten van het jaarverslag op **pagina 4**

eHERKENNING

De DigiD voor bedrijven wordt steeds belangrijker!



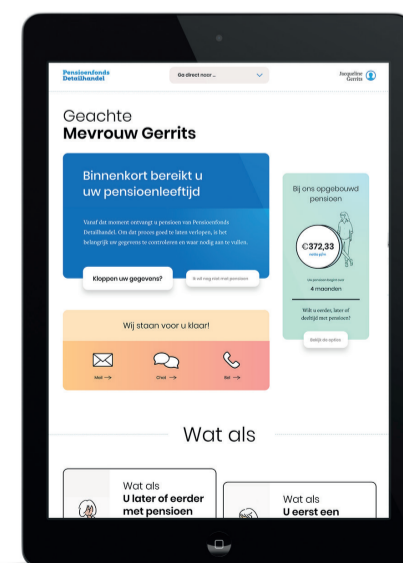
Lees verder op **pagina 4**



LAATSTE PLAATSEN!

Meld je nu aan voor de feedbackgroep werkgevers!

NIEUW PORTAAL



Je leest er alles over op **pagina 2**

Belangrijk nieuws voor werkgevers

Pensioenfonds Detailhandel stapt over naar andere uitvoerder

Vanaf 1 januari 2021 stapt Pensioenfonds Detailhandel over naar een andere pensioenuitvoerder: Capgemini. Om die overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen, worden werkgevers tot het einde van het jaar in drie stappen door het proces geloodst. Interview met Theo Brugmans, Hoofd Pensioenen bij Pensioenfonds Detailhandel.

Tekst: Kees Beudeker | Fotografie: Steven Snoep



Waarom gaat de pensioenadministratie over naar een andere pensioenuitvoerder?

“We willen het administratieve proces rondom pensioen zo makkelijk mogelijk maken. Op het nieuwe portaal zijn

platforms hebben geïntegreerd, geeft het systeem altijd een compleet en realtime beeld. Bovendien word je door de ingebouwde intelligentie meteen herkend en kan een ervaren helpdeskmedewerker meekijken om je verder te helpen.”

Zijn er nog andere voordelen?

“Binnen de pensioenwereld willen we naar de allerlaagste kosten per deelnemer. Met dit portaal brengen we de kosten - die toch al tot de laagste in de markt behoren - met 30 procent naar beneden.”

In het voorjaar is het nieuwe Pensioenakkoord getekend. Dit betekent dat deelnemers een persoonlijke pensioenrekening krijgen. Is de techniek van dit

nieuwe pensioenplatform al berekend op die grote wijzigingen uit het Pensioenakkoord?

“Capgemini heeft voor de bouw niet één systeem gebruikt, maar de beste componenten uit de markt geïntegreerd. Het systeem is daardoor flexibel, robuust en volledig aan te passen aan de persoonlijke pensioenrekeningen uit het Pensioenakkoord.”

Krijgen deelnemers ook een nieuw portaal?

“Ja, zij kunnen in de tweede helft van volgend jaar gebruikmaken van de nieuwe online omgeving. Als ze daar inloggen met hun DigiD zien ze meteen hoeveel pensioen ze hebben opgebouwd en krijgen ze de mogelijkheid om veranderingen en persoonlijke keuzes direct door te voeren.”

Welke concrete vervolgstappen zijn nu nodig van werkgevers om de overstap naar de nieuwe uitvoerder te maken?

“Werkgevers sturen de loongegevens naar TKP in via de UPA. Als deze zijn ingestuurd van december 2020 of periode 13, moeten de UPA-inloggegevens van het salarispakket (software) worden aangepast. Dat nieuwe wachtwoord halen ze op door na 1 januari in te loggen op het nieuwe werkgeversportaal van Capgemini. Daar wordt de nieuwe UPA-sleutel geactiveerd. De komende maanden worden werkgevers en salarisadministrateurs hierover geïnformeerd.”

Waar gebruik je het bestaande werkgeversportaal van TKP nog voor?

“Tot 19 februari 2021 verwerkt TKP alle UPA-berichten over 2020 en alle andere salarismutaties over 2019 of eerder. Na deze datum kan er bij TKP niet meer aangeleverd worden. Om administratieve rompslomp te voorkomen, is het belangrijk dat de loonaangiften tijdig worden ingediend.”

Kunnen werkgevers een kijkje achter de schermen nemen, feedback geven?

“Er is een feedbackgroep waar je je voor kunt aanmelden. Iedereen is welkom. Je meldt je aan op info@pensioenfondsdetailhandel.nl.”

”
We willen naar de allerlaagste kosten per deelnemer”

pensioenzaken vrij eenvoudig zelf te regelen. Ook kun je de status van de verwerking van UPA-berichten inzien. Omdat we de data van diverse

Pensioenakkoord: wat betekent het voor werkgevers?

'Dit is voor mij een belangrijke dag', zei Wouter Koolmees (Sociale Zaken, D66) na afloop van de wekenlange onderhandelingen over de herziening van het Nederlandse pensioenstelsel: het lang gehoopte Pensioenakkoord. Welke gevolgen heeft het voor werkgevers?

Illustraties: Jasmijn Evans

1. Hoger en lager pensioen

Het verplicht door deelnemers opgebouwde pensioen (naast AOW) zal in het nieuwe stelsel meer meebewegen met de beurzen. Gaat het goed met de aandelen, obligaties en andere investeringen, dan wordt een hoger pensioen



uitgekeerd. Maar als het slecht gaat, is de pensioenuitkering lager.

2. Dekkingsgraad

Het woord dekkingsgraad zal verdwijnen. Er is in het nieuwe pensioenstelsel geen noodzaak meer voor pensioenfondsen om buffers aan te houden.

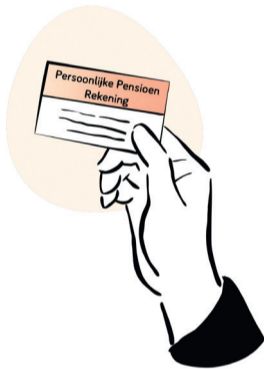
3. AOW-leeftijd bevroren

De AOW-leeftijd gaat minder snel omhoog. Tot 2022 wordt de AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar en 4 maanden. Daarna loopt deze op tot 67 jaar in 2024.



4. Afschaffing doorsneesystematiek

De meeste pensioenfondsen in Nederland hanteren nu nog de



doorsneesystematiek. Dat wil zeggen: alle deelnemers in een pensioenfonds betalen dezelfde premie en krijgen daar eenzelfde pensioenopbouw voor terug, ongeacht leeftijd. Dat systeem wordt vervangen door een zogenaamde premieregeling. Iedereen krijgt dezelfde premie, ongeacht leeftijd, op een persoonlijke pensioenrekening gestort. Uit deze spaarpot – die wordt belegd – worden dan te zijner tijd de pensioenuitkeringen gehaald.

5. Twee pensioencontracten

In het nieuwe pensioenstelsel hebben sociale partners de keuze uit twee pensioencontracten. Bij de eerste betaalt iedere deelnemer dezelfde pensioenpremie en belegt het pensioenfonds voor het collectief. Daarbij zal het van tevoren vaststellen hoe het rendement wordt verdeeld over alle leeftijden. Naarmate deelnemers ouder worden, wordt het beleggingsrisico afgebouwd, bovendien moet een solidariteitsreserve slechte jaren compenseren. Er wordt gewerkt met persoonlijke pensioenpotjes, de zogeheten 'persoonlijke pensioenrekening'.



In het tweede pensioencontract belegt het pensioenfonds voor iedereen afzonderlijk op zijn eigen persoonlijke pensioenrekening. Daarbinnen kunnen deelnemers individuele keuzes maken voor meer of minder beleggingsrisico's. Het rendement haal je op de beleggingen van je persoonlijke pensioenrekening. Bij dit pensioencontract is in principe geen sprake van een solidariteitsreserve.

In beide contracten wordt het premiebedrag op de persoonlijke pensioenrekening gestort. Bij ingang van het pensioen wordt de 'persoonlijke pensioenrekening' gebruikt voor de jaarlijkse pensioenuitkering. In het eerste contract is de variabele uitkering



van toepassing. In het tweede contract is de variabele uitkering de standaard, maar kunnen deelnemers ook kiezen voor een vaste (stabiele) uitkering. Het is de bedoeling dat pensioenfondsen tussen 2022 en 2026 overstappen naar het nieuwe systeem.

Voor beide pensioencontracten geldt ook dat er een nabestaandenpensioen is en een dekking bij arbeidsongeschiktheid. Alle bestaande opgebouwde pensioenen

worden omgezet naar een persoonlijke pensioenrekening.

6. Fiscale uitwerking

De pensioencontracten worden fiscaal begrensd op een voor iedereen geldende leeftijdsonafhankelijke premie.



De hoogte van die premiegrens wordt zo vastgesteld dat er een passende pensioenopbouw wordt gerealiseerd. De uitgangspunten hiervan zijn: de marktrente en de huidige ambitie van 75 procent van het gemiddelde loon over 40 dienstjaren. Meer dienstjaren betekent een hoger pensioen.

LAATSTE PLAATSEN, MELD JE NU AAN VOOR DE FEEDBACKGROEP WERKGEVERS!

Probeer als eerste het nieuwe werkgeversportaal uit. Meld je aan op info@pensioenfondsdetailhandel.nl

Theo Brugmans,
Hoofd Pensioenen
bij Pensioenfonds
Detailhandel

”
Vanaf 1 januari log je in op het nieuwe werkgeversportaal van Capgemini”

Nieuw werkgeversportaal ook toegankelijk met eHerkenning



Wat de DigiD is voor personen, is eHerkenning voor bedrijven. Het is een veilige inlogmethode voor overheidssites. Hierdoor hoef je geen aparte accounts en inlogcodes meer te bewaren. Inmiddels zijn 460 organisaties bij eHerkenning aangesloten. Zo werkt uitkeringsorganisatie UWV ermee, maar ook het nieuwe werkgeversportaal van Pensioenfonds Detailhandel vanaf 1 januari 2021. eHerkenning is alleen via erkende leveranciers aan te vragen en niet gratis. Bovendien moet je rekening houden met een verwerkingstijd van enkele dagen tot weken.

Voor meer informatie eHerkenning.nl

Uit het jaarverslag:

In 2019 groeit het pensioenfonds naar 28 miljard belegd vermogen

Ondanks de dalende rente, heeft Pensioenfonds Detailhandel de wind mee, zo blijkt uit de jaarcijfers 2019. Dit zijn de meest opvallende ontwikkelingen.

Gedeeltelijke indexatie
Als een van de weinige bedrijfstakpensioenfonds heeft Pensioenfonds Detailhandel de pensioenen verhoogd met ingang van 1 januari 2019. De gedeeltelijke indexatie bedraagt 0,1 procent.

Groei vermogen
Ook sluiten twee bedrijfstakpensioenfonds (BPF) zich aan: BPF voor de Schoen-, Leder- en Lederwarenindustrie en BPF voor de Drinkindustrie.

Beleggingsrendement: 26,8 procent
Door de groeiende wereldeconomie, het gunstige beursklimaat en de afdekking van het renterisico, wordt in 2019 een beleggingsrendement van 26,8 procent behaald. Pensioenfonds Detailhandel belegt in aandelen, obligaties en vastgoed.

Meer deelnemers
Het aantal actieve en arbeidsongeschikte deelnemers



groeit van 300.479 in 2018 naar 308.000 in 2019. Die groei is voornamelijk te danken aan de aansluiting van de twee bedrijfstakpensioenfonds. Het aantal werkgevers blijft ongeveer gelijk: 32.000. De groep gepensioneerd stijgt van 103.321 naar 114.945.

Investing in nieuw technologisch platform
Om de uitvoering van pensioenen goedkoper en meer robuust te maken, besluit het bestuur in 2019 met Capgemini een nieuw technologisch platform te bouwen. Met dit

platform krijgen werkgevers slimme tools in handen om het pensioen van hun werknemers efficiënter te organiseren. Ook voor deelnemers wordt dat makkelijker. Zo kunnen ze onder meer real time zien hoeveel pensioenrechten ze hebben opgebouwd. Op 1 januari 2021 gaat het werkgeversportaal live voor werkgevers. Voor deelnemers wordt dat in de tweede helft van dat jaar.

Index belooft duurzaamheid
In 2019 introduceert Pensioenfonds Detailhandel

de duurzaamheidsindex: de FTSE Custom Developed SDG Aligned Index. Hierin worden de beleggingen in aandelen in ontwikkelde markten belegd, 7,5 miljard van het vermogen van het pensioenfonds. De duurzame prestaties van bedrijven worden in de samenstelling van deze index meegenomen. Ook richt het pensioenfonds het Dutch Engagement Network op. Een samenwerking met Pensioenfonds Horeca & Catering om bedrijven direct te stimuleren duurzamer te handelen.

91 procent werkgevers is over op UPA

Elke maand of vier weken doen werkgevers pensioenaangifte. Vanaf 1 januari dit jaar gebeurt dat met de Uniforme Pensioenaangifte (UPA). De UPA is de nieuwe standaard voor het uitwisselen van salarisgegevens tussen werkgevers en pensioenfonds. Die aanlevering gaat automatisch via het salaris-

pakket. Deze moet geschikt zijn voor de UPA. Inmiddels heeft 91 procent van de 31.000 aangesloten werkgevers bij Pensioenfonds Detailhandel een salarispakket waarmee de UPA kan worden voltooid. Heeft u nog geen geschikt salarispakket? Maak dit dan tijdig in orde.



PREMIEVERHOOGING EN OPBOUWVERLAGING

Voor 2021 moeten er nieuwe afspraken worden gemaakt over de pensioenopbouw en de premie. Door de lage rente moet de premie verder omhoog en/of de premie pensioenopbouw omlaag. Op dit moment vindt hier overleg over plaats met sociale partners. In oktober of november zal het besluit worden genomen.