

De uniforme pensioenaangifte: samenwerken voor een betaalbaar pensioen

In de discussie rond de betaalbaarheid van ons pensioenstelsel wordt veel aandacht besteed aan de gevolgen van de stijgende levensverwachting en de lage rentestand. Beide zijn oorzaken die alleen indirect kunnen worden opgelost, door bijvoorbeeld langer doorwerken of het korten van pensioenaanspraken. Een directe oplossing is het terugdringen van de kosten van de uitvoering van pensioenregelingen. Daarmee kan winst worden behaald. Immers, elke euro die niet wordt besteed aan uitvoeringskosten, kan ten goede komen aan pensioenopbouw voor de deelnemers. In dit artikel presenteren we de uniforme pensioenaangifte, een gezamenlijk initiatief van de pensioensector.

Pensioenfondsen besteden de administratie van hun regeling vaak uit aan een al dan niet aan het fonds gelieerde administratieve instelling, pensioenuitvoeringsorganisatie genoemd. Elke pensioenuitvoeringsorganisatie bedient zijn klant(en) tegen de best mogelijke prijs-kwaliteitverhouding. Daarvoor wordt ook veelvuldig overlegd met collega's in de pensioensector. Dit wordt gefaciliteerd door de Pensioenfederatie. De basisgedachte bij dat overleggen is: 'Hoe kunnen we samen nog meer leveren voor onze deelnemers?' Een voorbeeld van dit soort samenwerking is de uniforme pensioenaangifte (UPA). De Pensioen-

federatie is enthousiast over de UPA en stimuleert dan ook het gebruik ervan bij haar leden.

■ DE OORSPRONG

Twee jaar geleden is de Pensioenfederatie een onderzoek gestart om te komen tot een landelijke standaard voor het aanleveren van loon- en dienstverbandgegevens door werkgevers aan hun pensioenfonds. Onderliggende idee was hiermee lastenverlichting te bewerkstelligen. Het onderzoek werd uitgevoerd door een werkgroep (in opdracht van de Pensioenfederatie) die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de pensioenuitvoerders Syntrus Achmea, APG, MN, PGGM, TKP, AZL, A&O Services, Pensioenfonds Horeca & Catering en de Blue Sky group. Van deze uitvoeringsorganisaties hadden APG en Syntrus Achmea al eerder een eigen standaard geïmplementeerd, die is gebaseerd op de loonaangifte van Belastingdienst/UWV. De initiatieven van beide pensioenuitvoerders zijn meegenomen in het onderzoek (en de resultaten) van de werkgroep.

■ LOON- EN DIENSTVERBANDGEGEVENS

Elke pensioenuitvoeringsorganisatie kent zijn eigen manier(en) voor het verkrijgen van de benodigde loon- en dienstverbandgegevens van de deelnemers van de pensioenfondsen waarvoor zij de uitvoering verzorgen. Deze gegevens worden verkregen van de werkgever(s). De belangrijkste kenmerken van deze werkwijzen zijn:

- (deels) handmatig en foutgevoelig;
- een voor werkgevers en administratiekantoren bewerkelijk proces;
- voor leveranciers van salarisssoftware lastig, want elk pensioenfonds heeft onder andere eigen en soms meerdere gegevensformaten, distributieprocessen, etc.



Pascal van Puijvelde (l), Arjen de Graaf (m) en Tomas Wijffels (r)
Drs. P.P.R. van Puijvelde is business architect bij Syntrus Achmea, drs. H.A.R. de Graaf is directeur van Arvix en tevens namens PGGM voorzitter van de werkgroep Inventarisatie Kansen en Ontwikkelingen van de Pensioenfederatie, en ir. T.J. Wijffels is beleidsadviseur bij de Pensioenfederatie

Om te komen tot een efficiënte inrichting van processen is het van essentieel belang dat de input zo veel mogelijk foutloos is

Om te komen tot een efficiënte inrichting van processen is het van essentieel belang dat de input van deze processen zo veel mogelijk foutloos is. Loon- en dienstverbandgegevens zijn namelijk de basis voor:

- het aan- en afmelden van deelnemers aan de pensioenregeling bij het pensioenfonds;
- het correct vaststellen van de pensioenaanspraken van elke individuele deelnemer;
- het correct vaststellen van de door werkgever en werknemer verschuldigde pensioenpremie;
- wettelijk verplichte uitingen, zoals het uniform pensioenoverzicht, de startbrief en de stopbrief.

Een verbetering in de kwaliteit in de door een werkgever aangeleverde gegevens geeft dus een verbetering in een veelvoud aan vervolprocessen.

■ DE UPA

Bij het realiseren van de UPA is de loonaangifte als startpunt genomen. Het idee was dat veel van de benodigde gegevens al beschikbaar zijn in de loonaangifteketen. Deze keten is een initiatief van de Belastingdienst en het UWV. Het doel is loon- en dienstverbandgegevens eenmalig uit te vragen en vervolgens meervoudig door de overheid te laten gebruiken. Dit meervoudig gebruik, onder andere door gemeenten en het CBS, blijft niet beperkt tot de overheid; ook pensioenfonds kunnen gebruikmaken van de gegevens uit de loonaangifteketen.¹ Na een analyse van de gegevensbehoefte van de pensioenfonds is vervolgens de UPA opgesteld. Deze bevat de noodzakelijke gegevenselementen voor de uitvoering van (pensioen)regelingen. Denk hierbij aan naw-gegevens, sector- en cao-codes, loon en sv-dagen.

In totaal bevat de UPA 123 gegevenselementen, waarvan er 60 niet in de loonaangifte zijn opgenomen. Met deze 123 gegevenselementen wordt de informatiebehoefte van het overgrote deel van de pensioenregelingen in Nederland afgedekt. In vergelijking met de huidige situatie waarin elk pensioenfonds zijn eigen specifieke gegevensset uitvroeg – en er dus in de salarissoftware voor al die specifieke informatie gegevens moesten worden vastgelegd – betekent dit een aanzienlijke reductie.

Uit overleg met Belastingdienst en UWV is gebleken dat het op dit moment niet mogelijk is om ook de aanvullend door pensioenfonds benodigde informatie in de loonaangifteketen op te nemen. Werkgevers blijven deze aanvullende gegevens dus vooralsnog apart aanleveren bij hun pensioenfonds. Genoemde gegevens zijn onder meer nodig voor de identificatie van het pensioenfonds en om de juiste pensioenregeling

per deelnemer aan te geven, maar ook om de berekening van pensioenaanspraken en -premie correct te kunnen uitvoeren. Voor de volledigheid: een groot deel van de gegevens uit de loonaangifte is niet van belang voor pensioenfonds en is dan ook niet opgenomen in de UPA.

■ LANDELIJKE STANDAARD TEN BEHOEVE VAN VERLAGING ADMINISTRatieve LASTEN

De manier waarop de loon- en dienstverbandgegevens worden verkregen, verschilt van fonds tot fonds. Elk fonds zal zelf bepalen of, en zo ja, wanneer het gebruik van de UPA opportuun is. Bij gebruik van de UPA bereikt de pensioensector een belangrijke mijlpaal in de verdere lastenverlichting voor pensioenfonds en -uitvoerders en voor werkgevers en hun administratiekantoren. Daardoor kunnen verschillende verbeteringen worden bereikt. Deze verbeteringen komen niet alleen ten goede aan pensioenfonds, maar ook aan andere deelnemers aan de loon- en dienstverbandketen. Zie figuur 1 op pagina 32 voor meer inzicht in deze keten.

■ VOORDELEN UPA

Wat zijn nu de voordelen van het gebruik van de UPA voor de verschillende partijen in de pensioenketen? Hieronder staan de belangrijkste.

Voor pensioenfonds (en hun pensioenuitvoeringsorganisatie):

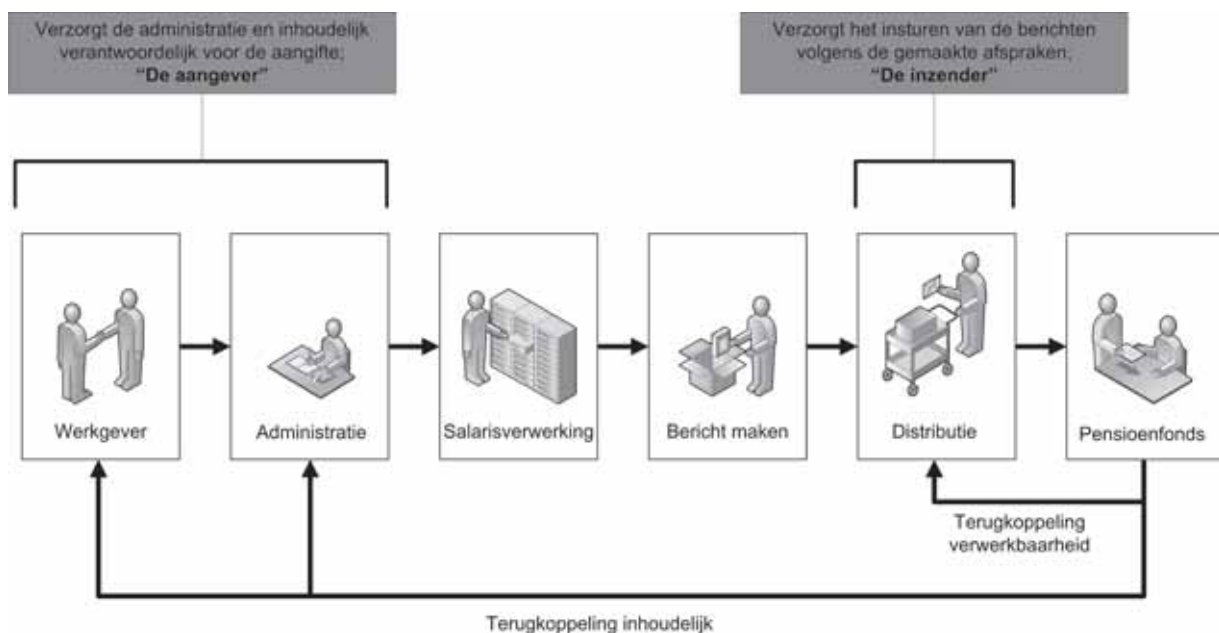
Pensioenfonds zijn gebaat bij een actuele en juiste pensioenadministratie. Door over te stappen op de UPA realiseert een pensioenfonds volautomatische, maandelijkse aanlevering van loon- en dienstverbandgegevens. In de praktijk worden deze gegevens op dit moment vaak (deels) handmatig – dus foutgevoelig! – en niet op tijd aangeleverd. De UPA levert pensioenfonds snellere en vollediger inning van de verschuldigde pensioenpremies, doordat via samenwerking en standaardisatie van de aanlevering met actuelere gegevens kan worden gewerkt en lagere kosten worden gerealiseerd.

Door over te stappen op de UPA realiseert een pensioenfonds volautomatische, maandelijkse aanlevering van loon- en dienstverbandgegevens

Voor werkgevers:

Werkgevers zijn elke maand veel tijd kwijt met het aanleveren van loon- en dienstverbandgegevens aan

1 Het pensioenfonds Horeca & Catering maakt als enige nu gebruik van deze mogelijkheid.



Figuur 1. De administratieketen van loon- en dienstverbandgegevens

het pensioenfondsen. Door invoering van de UPA wordt het aanleveren van die gegevens aanzienlijk eenvoudiger en is de kwaliteit van de administratie sterk verhoogd, waardoor de werkgever of diens administrateur sneller klaar is. Afhankelijk van de kwaliteit van de salarisadministratie, het salarispakket, de omvang van het personeelsbestand en de mutatiegraad, scheelt dit al snel behoorlijk wat uren per maand, omdat de werkgever:

- minder tijd nodig heeft om gegevens aan te leveren: het gaat volautomatisch vanuit het salarispakket;
- geen jaarloongegevens en in- en uitdienstmeldingen apart hoeft aan te leveren;
- minder discussie heeft rond premienota's, omdat ze altijd zijn gebaseerd op de actueel aangeleverde gegevens uit zijn eigen salarispakket.

Voor administratiekantoren en salarisservice-verwerkers:

Administratiekantoren en salarisservice-verwerkers leveren vaak loon- en dienstverbandgegevens aan meerdere pensioenfondsen aan. Omdat bijna elk pensioenfonds zijn eigen manier van aanleveren kent, is dit een bewerkelijk en tijdrovend proces met een lage standaardisatiegraad. Door voor alle pensioenfondsen de aanlevering volgens een bekend en eenduidig formaat en eenduidig proces te laten verlopen, kan dit proces door deze partijen efficiënt worden uitgevoerd.

■ UITROL UPA

De inhoud van de UPA is recentelijk door de Pensioenfederatie vastgesteld, maar daarmee zijn we er nog niet. Om te komen tot een succesvolle implementatie van de UPA zijn onder andere de volgende vervolgstappen gedefinieerd.

Voor een succesvolle implementatie van de UPA is nog een aantal vervolgstappen nodig

- *Definitieve afstemming UPA met salarisservice-ontwikkelaars (SWO's).* UPA is opgezet vanuit de gegevensbehoefte van de pensioenfondsen. Tijdens het opstellen van de UPA is er veelvuldig overleg geweest met SWO's. Zij hebben nog een aantal kanttekeningen geplaatst waar in het vervolgtraject aandacht aan zal worden besteed. Nadat afstemming heeft plaatsgevonden, kunnen SWO's overgaan tot het doorvoeren van de benodigde wijzigingen in het salarispakket ten behoeve van de UPA.
- *Een toelichting schrijven op de UPA.* Hierin worden afspraken opgenomen over:
 - inrichting proces tussen SWO's en pensioenfondsen;
 - inrichting proces tussen werkgever en pensioenfondsen;
 - uit te voeren controles op de UPA.
- *Een UPA-pilot uitvoeren bij een grote pensioenuitvoeringsorganisatie.*
- *Afspraken maken over de wijze van distributie van UPA.*
- *Beheer UPA.* Omdat de UPA zal worden gebruikt door meerdere pensioenfondsen, kan het beheer van de UPA alleen worden uitgevoerd door een samenwerkingsverband van pensioenfondsen. Dit zal worden opgepakt door de Pensioenfederatie.²

2 Meer info: www.pensioenfederatie.nl