

“PPI laat zien dat pensioen ook echt anders kan”

Heel lang is gezegd dat Nederland het beste pensioenstelsel ter wereld had. Zijn we daardoor in slaap gesust?

“Absoluut. Wat ons stelsel zo sterk maakt, is dat het bestaat uit een basis vanuit de overheid, aangevuld vanuit de werkgevers en eventueel nog een individuele aanvulling in de derde pijler. Wanneer het in één van die pijlers slechter gaat, kunnen de andere dat opvangen. Sterk, robuust en crisisbestendig. De huidige problemen zitten voornamelijk in de tweede pijler en inmiddels heeft Nederland de koppositie van het beste pensioenstelsel ter wereld moeten afstaan aan Denemarken.

Het frustrerende is dat we dit hadden kunnen zien aankomen. De tweede pijler is grotendeels gebaseerd op solidariteit, wat prima werkte in de tijd dat we nog veel jongeren hadden en weinig ouderen. Nu we van een opbouwfase naar een uitkeringsfase gaan en pensioenfondsen een negatieve cashflow krijgen in combinatie met lage dekkingsgraden en langdurig lage rentes, blijkt dat de tweede pijler zo niet langer houdbaar is. Wij hebben ons alleen lang laten verblinden door het grote pensioenkapitaal in de tweede pijler. Landen om ons heen staan voor vergelijkbare uitdagingen, maar het verschil is dat die landen daar beter op hebben voorgesorteerd.”

Hoe kijken jullie nu als eerste PPI aan tegen deze ontwikkelingen?

“Met niets doen kom je niet uit deze heikele positie. Dus je zult moeten acteren. In Nederland hebben we dat geprobeerd met het pensioenakkoord en voor werkgevers is de rek uit de premies. Een risicoverschuiving van werkgever naar werknemer is onvermijdelijk. Als aanbieder van een modern pensioenproduct denk ik daarbij wel dat zo'n verplaatsing van risico niet kan zonder dat je daar ook iets voor teruggeeft. Dan kom je al snel uit bij individuele rechten en keuzevrijheid. Wij hebben geanticipeerd op deze marktontwikkelingen en daardoor is dit ook precies wat wij aanbieden: collectieve beleggingen met individuele keuzevrijheid.”

Wordt het risico nu juist niet te veel naar de werknemer verschoven?

“Risico's zijn op te delen in twee verschillende categorieën. De risico's die je niet individueel kunt dragen, zoals het risico op overlijden of arbeidsongeschiktheid, moeten collectief worden gedragen. Hier heeft solidariteit een duidelijke toegevoegde waarde. Voor het beleggingsrisico is dit anders. Voor een jongere ligt de focus op rendement, als de pensioendatum nadert ligt de focus op zekerheid. Onder de juiste voorwaarden zijn de beleggingsrisico's prima individueel te dragen. Zo is de gemiddelde beleggingshorizon meer dan 45 jaar en bieden wij met speciale tools ook het inzicht in de risico's die je loopt én bieden wij de werknemer de keuze om dit risico te beïnvloeden, zoals meer of minder risicovol beleggen en bijsparen.

Dat past ook meer bij de maatschappij van nu. Vroeger zorgde de werkgever eigenlijk

van wieg tot graf voor haar werknemers, maar werknemers blijven niet hun hele werkzame leven meer bij dezelfde werkgever. Die loyaliteit is allang verdwenen. En toch vraagt men nog altijd dat verzorgende van de werkgever wanneer het om het pensioen gaat, zelfs jaren nadat de werknemer vertrokken is. Is het niet logischer om pensioen te zien als een beloning voor arbeid? Je ontvangt een beloning voor de verrichte arbeid in de vorm van salaris op jouw bankrekening en daarnaast een bijdrage voor je pensioen op jouw eigen pensioenrekening. Die logica proberen wij terug te brengen.”

Wie zijn momenteel jullie klanten? Wat hebben ze met elkaar gemeen?

“Bij alle bedrijven die niet onder de verplichtstelling vallen, zien wij een verschuiving naar collectieve beschikbare premieregelingen, zoals BeFrank die biedt. In het begin zagen we vooral bedrijven overstappen met hetzelfde dna als wijzelf: ondernemend en innovatief. Nu zijn het ook de grotere corporate bedrijven zoals ManpowerGroup, AFAS en Brunel die op voorhand op zoek zijn naar een betrouwbare partner en zekerheid, die de overstap maken naar ons. In die zin is er een beweging gaande.”

Jullie zijn nu bijna twee jaar actief als aanbieder. Hoe staat het met de acceptatie van de PPI in de pensioenmarkt?

“Wij richten ons met name op het middenbedrijf en de grootzakelijke markt. Inmiddels hebben we al meer dan tachtig bedrijven aan ons kunnen binden, met bij elkaar meer dan 10.000 werknemers. Dus ik denk dat het met de acceptatie wel goed zit. Maar we merken het ook uit het enthousiasme dat we meemaken in de sector zelf. We hebben de prijs gewonnen voor 'pensioenproduct van het jaar' en voor de beste pensioencommunicatie. Dat zegt iets over de manier waarop je ontvangen wordt en over de latente behoefte aan innovatie. Wij laten zien dat het ook echt anders kan.”

Valt te stellen dat jullie de crisis in de pensioenwereld hebben aangegrepen om weer terug naar de tekentafel te gaan?

“De combinatie van BinckBank en Delta Lloyd heeft ons geholpen om anders naar pensioen te kijken. Binnen het product is de kwaliteit van de beleggingen lang onderbelicht gebleven. Wij hebben ervoor gekozen dit anders te doen en we merken dat onze oplossing aanslaat.

Iedere pensioenpremie in Nederland wordt belegd. Vaak is het zo dat een fonds de overall risico-rendement verhouding bepaalt, alleen hebben niet alle werknemers dezelfde risicobereidheid. Wij hebben de mogelijkheid om collectief te beleggen en werknemers individuele vrijheid te bieden over hun pensioenbeleggingen. Bovendien laten wij op de pensioenrekening van de werknemer de individuele



Folkert Pama, directievoorzitter BeFrank

pensioenaanspraak zien. Dat vereist andere beleggingstechnieken, andere platforms en andere communicatie. Dat komt allemaal terug in ons product. We werken met lifecycles om risico's te beheersen, we hebben een pensioenstabilisator ontwikkeld om het renterisico op je pensioendatum te minimaliseren en geven inzicht in en controle over risico's in een planner. Je kunt kiezen voor een offensief, neutraal of defensief beleggingsprofiel, maar je hebt ook de ruimte om zelf te gaan beleggen of tijdelijk niet te beleggen.”

Recent hebben jullie de app 'Mijn Pensioen' gelanceerd. Wat voegt een app toe aan de al bestaande dienstverlening?

“Wat de app feitelijk toevoegt is dat onze klanten nu ook overal hun pensioen kunnen inzien. Hoe handig is het om tijdens het gesprek met jouw financieel adviseur de app erbij te pakken? Bovendien maken mensen gebruik van apps tijdens rustmomenten, bijvoorbeeld 's avonds thuis op de bank. Het is handig als je op zo'n moment ook je pensioen kunt bekijken. Bij monitoring van de bezoekersstromen naar onze website bleek dat vorig jaar al een kwart van de mensen deze bezocht met een tablet of smartphone. Inmiddels is het zelfs al de helft. Ik vind dat je er iets mee moet doen wanneer blijkt dat veel klanten zo iets prettig vinden. Je moet als modern bedrijf oog hebben voor wat er speelt in de maat-

schappij en luisteren naar je klanten.”

Waarin schuilt de kracht van jullie pensioenproduct?

“We maken gebruik van de pensioen kennis en distributie van Delta Lloyd en de online kracht van BinckBank. De krachtige infrastructuur is een belangrijke asset. Zo hebben wij de mogelijkheid om alle informatie online te ontsluiten, realtime te communiceren over beleggingen, geavanceerde tooling te bieden en een app te ontwikkelen.

Deze infrastructuur kunnen wij nu ook aanbieden als white label dienst aan pensioenfondsen, ook wel Business Proces Outsourcing (BPO) genoemd. Dit betekent dat zij gebruikmaken van onze infrastructuur. Wij voeren dan de pensioenadministratie uit en bieden de automatisering aan zodat de pensioenfondsen een slag kunnen maken met moderne communicatie naar hun deelnemers. Dit alles onder het label van het pensioenfonds zelf. De werknemer merkt uiteindelijk niet dat BeFrank als partner betrokken is.”

Meer informatie

BeFrank
Amstelplein 6
1096 BC Amsterdam
T 020 – 562 11 50
I www.befrank.nl