

‘Zelf de regie over het pensioen’

Pensioenen hoeven helemaal niet ingewikkeld te zijn, vindt Folkert Pama, directeur van BeFrank. Deze eerste premiepensioeninstelling van Nederland heeft na 2 jaar een sterke positie op de pensioenmarkt veroverd. ‘Ik heb wel iets van een idealist.’

‘Onbegrijpelijk’, noemt Folkert Pama het. Loonstroken bevatten in Nederland allerhande informatie, maar je kunt er niet aan aflezen hoeveel pensioenpremie betaald is. Terwijl dat wel een belangrijk onderdeel is van het arbeidsvoorwaardenpakket. ‘De snelste manier om mensen bewust te maken van het belang van hun pensioen is ze elke maand te confronteren met de enorme kosten die ermee gemoeid zijn’, zegt de 43-jarige directeur van BeFrank. Het vat de kern van Pama’s missie samen: pensioen begrijpelijk en efficiënt maken. ‘Pensioen is een belangrijk deel van het loon, dat wel een kwart van de totale loonkosten kan beslaan, maar wordt nodeloos ingewikkeld gemaakt. De kosten zijn onnodig hoog en slecht zichtbaar.’

Als eerste op de markt

Pama noemt het ‘tekenend’ dat de loonstrookoplossing wordt genegeerd in de recente bewustwordingscampagne van de pensioensector. Het is volgens hem een simpele en vooral goedkope manier om ‘pensioen’ op het netvlies van werkgevers en werknemers te krijgen.

Het is deels vanuit die frustratie dat het idee van BeFrank werd geboren. Het bedrijf kwam als eerste op de markt toen het in 2011 wettelijk mogelijk werd pensioen op te bouwen via een zogeheten pensioenpremieinstelling of PPI. Pama zou liefst ‘de hele sector opschudden’, maar besloot zijn aandacht te richten op de ontwikkeling van een klantvriendelijk alternatief voor de bestaande pensioenuitvoerders. ‘Ik heb wel iets van een idealist, maar de manier waarop de pensioensector vastzit in het eigen verleden biedt ook gewoon een enorme businesskans.’ Dus wilde hij het vooral anders doen. ‘Helder, eenvoudig, online en – niet onbelangrijk: goedkoper.’

Defined contribution

Veruit de meeste Nederlandse werknemers en werkgevers hebben hun oudedagsvoorziening (verplicht) ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds met een zogeheten defined benefit-regeling. Bij zo’n DB-regeling is de uitkering gegarandeerd. Althans: dat was de verwachting. ‘Nu weten we dat deze garanties slechts een papieren exercitie zijn en pensioen nooit zonder risico is.’

Werkgevers worden geconfronteerd met premieverhogingen en gigantische bijstortingen om aan die gegarandeerde uitkering te komen.’ Pama noemt het ‘vreemd’ dat slechts een kwart van de werkgevers de vrijheid en de luxe heeft om een pensioenaanbieder te kiezen. ‘En werknemers, die ook risico lopen, hebben al helemaal geen keuze.’ BeFrank biedt (net als een aantal andere partijen) geen DB-regeling, maar een defined contribution-regeling. Daarbij staat niet de opbrengst vast, maar de inleg. Wat er uiteindelijk voor de gepensioneerde beschikbaar is, hangt af van de aangroei van het ingelegde geld. ‘Dit past ook veel beter bij deze tijd en het managen van de financiële risico’s. Een DC-regeling is ook beter te budgetteren voor werkgevers. Het is een duidelijker systeem, waarin kosten en opbrengsten inzichtelijker zijn.’

Geen legacy

Als nieuwkomer op de markt gaat heeft BeFrank nauwelijks te kampen met IT-systemen die bol staan van de legacy. Daardoor kan het bedrijf efficiënter en goedkoper werken, zegt Pama. ‘De kosten van het vermogens-



beheer zijn bij ons ongeveer de helft van wat sommige pensioenuitvoerders rekenen.’ Efficiencyvoordelen zijn er vele, legt Pama uit. ‘Door onze pensioenadministratie te koppelen aan de salarisadministratie van werkgevers kunnen mutaties automatisch ingelezen worden.’ Het lijkt logisch, maar is een innovatie in de pensioenwereld. Ook de communicatie verloopt bij BeFrank opmerkelijk anders. De pensioenwereld werkt doorgaans vooral met door de AFM voorge-

schreven protocollen en standaardbrieven. ‘Maar bij ons is alle communicatie online en is de startbrief drie kantjes in plaats van een heel boekwerk’, vertelt Pama.

Eén druk op de knop

Maar in Pama’s denken gaat het niet alleen om efficiency, belangrijker vindt hij het nog om moderne IT-systemen te gebruiken om pensioenen nu eens echt klantvriendelijk te maken. ‘Iedereen kan bij ons op elk moment zien hoe het staat met het pensioen. Een werkgever heeft

met één druk op de knop het overzicht, maar ook werknemers krijgen een persoonlijke pensioenpagina. Daar kunnen ze het opgebouwde kapitaal en de beleggingen zien, maar bijvoorbeeld ook berekenen wat er gebeurt met hun pensioen als ze eerder stoppen met werken of extra inleggen. Hiermee krijgen mensen zelf de regie.’

De nieuwe wind die BeFrank door de pensioensector blaast, uit zich ook op andere manieren. ‘We gaan graag de dialoog aan en hebben daarom ‘WeFrank’ opgericht, een online community waar iedereen zijn input kan geven op onze dienstverlening en pensioen in het algemeen. Daar kwam bijvoorbeeld een verbeter-suggestie uit voor onze app ‘Mijn Pensioen’. Deze hebben we meteen meegenomen bij de nieuwe release.’

Geen windeieren

Pama’s verfrissende aanpak legt BeFrank – een joint venture van Delta Lloyd en BinckBank – vooralsnog geen windeieren. Nu al maken meer dan 15.000 werknemers gebruik van hun premiepensioenregelingen. En de groei versnelt. ‘De manier om via PPI pensioen op te bouwen wint aan bekendheid en dat helpt ons.’ Nu ook een aantal grote bedrijven als Brunel, Bol.com en Adecco hun pensioenregeling bij BeFrank hebben ondergebracht, valt zelden meer te horen dat het bedrijf te klein zou zijn. ‘Een aanzienlijk deel van de bedrijven die in de positie zijn hun pensioen elders onder te brengen, komt bij ons’, zegt Pama trots. En dat eigenlijk via een heel simpele gedachte. ‘Waarom moeilijk doen als het ook makkelijk kan?’ ❋

TEKST Arjan Zweers
FOTOGRAFIE Merlijn Doomernik