

Sector is gebaat bij uniforme processing

Met UPA altijd de waarheid in huis

Een jubileum: tien jaar UPA! Maar wat is UPA, voluit Uniforme Pensioenaangifte? Waarom is toentertijd de stap naar UPA gemaakt? Welke partijen hebben er belang bij om ook de stap naar UPA te zetten? Hoe gaan we UPA in de toekomst verder benutten en wat is daarvoor nodig? Dat zijn vragen waarop in dit artikel wordt ingegaan. Hiermee wordt inzicht gegeven in de spectaculaire stap die met het gebruik van UPA is gezet om te komen tot een meer efficiënte en kwalitatief hoogstaande pensioenuitvoering.

DOOR FRANK ROTTEVEEL



Frank Rotteveel is Partner en Consultant van Ferm-in-pensioenen. Hij is vanaf 1985 werkzaam als o.a. informatiemanager, proces- en businessarchitect binnen het domein Werk & Inkomen en is medeoprichter van Ferm-in-pensioenen. Ferm-in-pensioenen heeft de afgelopen tien jaar samen met leveranciers van salarissoftware en pensioenuitvoerders een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de hier besproken UPA. De organisatie vergelijkt zichzelf graag met de 'Haarlemmerolie' die mensen en partijen bij elkaar brengt en samenwerking in gang zet.

UPA is een gestandaardiseerde koppeling voor het volautomatisch uitwisselen van salarisgegevens tussen werkgevers/administratiekantoren en pensioenfonds. Deze standaard is in opzet gebaseerd op het loonaangiftebericht, maar kent (deels) andere elementen. Bij het ontwerp van de elementen van UPA stond de uitvoering van de pensioenregeling en ook de bedrijfstak-eigen regelingen centraal.

Waarom UPA?

De belangrijkste redenen voor de ontwikkeling van UPA zijn:

- Een digitale aanlevering zorgt voor minder handmatige handelingen en verlaagt hiermee de kans op fouten. Wanneer je de data van de loonadministratie, zoals in het verleden, handmatig overneemt voor de pensioenadministratie kunnen fouten ontstaan. Deze fouten vragen later, als ze al ontdekt worden, om een correctie. Bij een correctie is er uiteraard weer kans op fouten.
- Een frequente aanlevering zorgt voor een scherpere actualiteit van pensioengegevens bij de uitvoerder. Dit maakt het echter ook mogelijk om sneller te sturen op fouten of vergissingen in de salarisadministratie. Bovendien heeft de werkgever eerder zicht op de werkelijke periodieke (pensioen)kosten.
- Een complete aanlevering zorgt ervoor dat de gegevens van de deelnemer ieder tijdvak compleet beschikbaar zijn. Dit voorkomt onaangename verrassingen. De uitvoerder kan de deelnemer inzicht geven in de actuele stand van zijn of haar opgebouwde aanspraken in de pensioenplanner.

Voorwaarde voor een werkende verbinding is dat de salarisadministratie en de administratie van de pensioenuitvoerder op elkaar zijn ingespeeld en passend reageren op veranderingen. Voor UPA zijn de gebruikte begrippen tot in detail met elkaar afgestemd. Zo weten we zeker dat de juiste beweging in gang wordt gezet. Het werken vanuit eenzelfde definitie, met de mogelijkheid om afwijkingen ten opzichte van de afgesproken norm te weigeren, voorkomt misstanden. Maar de salaris- en pensioenwereld zijn continu in beweging. Het is dus noodzakelijk om

beide kanten van de verbinding continu op elkaar af te stemmen.

UPA is een standaard voor het volautomatisch uitwisselen van salarisgegevens.

In vogelvlucht, de afgelopen tien jaar

In 2008 heeft

Syntus Achmea als eerste de stap gezet om te kiezen voor een koppeling met de salarisadministraties om daarmee de bestaande inwinningstraten te vervangen voor een methode die gebaseerd is op de Loonaangifte (CBS, Belastingdienst en UWV). Ferm-in-pensioenen heeft meegewerkt aan de realisatie van de Loonaangifte en met deze kennis de basis gelegd voor de ontwikkeling van Pensioenaangifte. Daarmee is een spectaculaire stap gezet in het ontzorgen van de werkgever, het reduceren van de kosten van het uitvoeringsproces én het verbeteren van de kwaliteit.

Vervolgens is deze Pensioenaangifte niet onopgemerkt gebleven door de Pensioenfederatie met als gevolg dat de efficiency-voordelen bij de bedrijfstakpensioenfondsen onder de aandacht zijn gebracht. Dat resulteerde in de doorontwikkeling van De Pensioenaangifte naar een standaard: de Uniforme Pensioenaangifte UPA.

Inmiddels maken bedrijfstakpensioenfondsen, waaronder enkele van de allergrootsten, met hun vele aangesloten werkgevers gebruik van de Uniforme Pensioenaangifte. Anderen zien ook de voordelen van de beheerste wijze van gegevensinwinning die UPA biedt en hebben UPA op de projectkalender staan voor implementatie.

Nu UPA zich heeft ontwikkeld tot de standaard in de pensioen-uitvoering is er voor het onderhoud ervan, behoefte ontstaan aan een beheersorganisatie. Deze taak is door de Pensioenfederatie bij het SIVI belegd.

Belanghebbende partijen

De partijen die er belang bij hebben om het proces van Loonaangifte te kopiëren naar Pensioenaangifte zijn het pensioenfonds, de uitvoeringsinstelling en last but not least de werkgever, met in de slipstream zijn werknemers. De salarissoftware-ontwikkelaars (SWO's) willen hun klanten, de werkgevers, goed van dienst zijn en hen administratief optimaal ondersteunen. Dus ook bij de SWO's ligt een belang om mee te werken aan UPA. Wat zijn nu de belangen van deze stakeholders?

Werkgevers

Om inzicht te krijgen in de impact van UPA voor de werkgever kijken we vooral naar de gegevensstromen. De werkgever heeft de verplichting om o.a. de Belastingdienst en de pensioenuitvoerder te informeren over wijzigingen. Vroeger werd dit handmatig of via een invoerportaal gedaan. Deze extra handeling is vervallen doordat de gegevens direct uit de salarisadministratie worden afgeleid. Het is aan de werkgever om per gebeurtenis een inschatting te maken of wijzigingen in het dienstverband relevant zijn voor het pensioenfonds. Dat kan (bijvoorbeeld) het geval zijn als een nieuwe werknemer in dienst treedt, als een medewerker intern van functie wisselt of bij een salariswijziging. Iemand met kennis van het pensioenreglement maakt de afweging of de mutatie wordt gemeld bij het fonds.

In veel gevallen kan het salarispakket hierin ondersteunen. In de salarisadministratie wordt de pensioenpremie berekend en ingehouden op het loon van de werknemer. De werkgever wil natuurlijk een nota ontvangen die aansluit op de berekende premiebedragen. Met de actuele gegevens kan de pensioenuitvoerder de nota nauwkeurig hierop laten aansluiten. Hiervoor zijn door het fonds verschillende keuzes te maken.

Salarissoftware ontwikkelaars (SWO's)

Salarispakketten zijn er goed op ingericht om gegevens te leveren, denk maar aan de Loonaangifte. Daarnaast hebben sommige pakketten een specifieke export voor één of meer pensioenfondsen ingericht. Het is voor SWO's echter niet te doen om dit voor alle fondsen in te bouwen. Eén herbruikbare en uniforme wijze van aanleveren van gegevens bespaart tijd en kosten en is idealiter dé oplossing. Daar komt bij dat salarispakketten in de huidige situatie het moment van leveren van gegevens aan de pensioenfondsen overlaten aan de gebruiker. Dit legt de verantwoordelijk-

heid van een juiste en tijdige aanlevering van gegevens aan het fonds dus bij de werkgever. Een logisch moment van gegevensaanlevering is de salarisverwerking en het aanleveren van gegevens aan de belastingdienst. UPA volgt hiervoor de Loonaangifte. En dit biedt gemak voor de werkgever.

Maakt UPA het dan eenvoudiger? De complexiteit van de pensioenregelingen wordt bepaald door o.a. specifieke rekenregels en criteria voor deelname zoals overgangsbepalingen. Hierdoor kan het voor de SWO's nog steeds een flinke klus zijn om de regeling in te bouwen in het salarispakket. Later hierover meer.

Pensioenfondsen

De hiervoor benoemde voordelen voor de werkgever en de SWO gelden natuurlijk ook voor het pensioenfonds zelf: actuele gegevens, betere kwaliteit en een uniforme werkwijze. Aanhaken op UPA betekent ook meedoen in de samenwerking met andere uit-

Aanhaken op UPA betekent meedoen in de samenwerking met andere uitvoerders.

voerders en de SWO's. In deze samenwerking wordt kennis gedeeld die belangrijke inzichten geeft in de werkwijze van een werkgever en diens administratie. Met deze kennis kan de regeling worden vereenvoudigd en beter aansluiten op de praktijk.

Een bijkomend voordeel ontstaat nu er meer uitvoerders

zijn die gebruik maken van UPA. Als de uitvoering wordt overgedragen, hoeven de werkgevers daar voor het aanleveren van de gegevens niets of nauwelijks iets van te merken.

Complexiteit van de regeling

In de gehele uitvoering van de pensioenregeling zijn verschillende factoren bepalend voor de complexiteit. Denk hierbij aan de criteria voor deelname, de berekening van de pensioengrondslag of de premie. Als al deze kennis in de loonadministratie beschikbaar is, kan op een andere manier worden gekeken naar de verantwoordelijkheden in de keten. Wie bepaalt de grondslag? Wie bepaalt de premie? En op basis waarvan?

Daarnaast zal moeten worden bepaald of UPA alle relevante gegevens voor de uitvoering bevat. Zijn bij het bepalen van afspraken of uitkeringen nog gegevens nodig die niet via UPA worden aangeleverd, dan levert het nog extra uitvraag op. Zijn er mogelijkheden om dit door middel van een (kleine) aanpassing te voorkomen?

Uitvoeringsorganisaties (PUO's)

De deelnemer is gebaat bij lage(re) uitvoeringskosten. Een optimaal en efficiënt ingericht proces met weinig verstoringen draagt hieraan bij. Minder verstoringen leveren bijvoorbeeld minder vragen en klachten op voor het klantcontactcentrum.

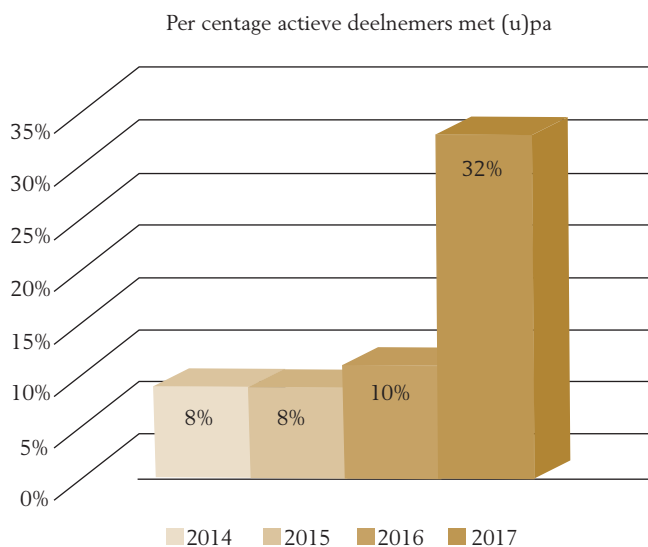
Vanzelfsprekend brengt de implementatie een grote verandering mee voor de uitvoeringsorganisaties (PUO's). PUO's die een jaaropgave van werkgevers vragen, hebben in het voorjaar een piek in de werkzaamheden vanwege de eindafrekening die gemaakt wordt. De periodieke UPA verdeelt de werkzaamheden over het jaar omdat de informatiestroom een continue karakter krijgt. Het verzorgen van de gegevenslogistiek is een primair proces geworden.

De UPA-systematiek gaat er van uit dat de loonadministratie en pensioenadministratie gebruik maken van dezelfde basisgegevens. Om de verschillen te minimaliseren is het noodzakelijk de periodieke aanlevering zo snel mogelijk te verwerken, de kwaliteit te beoordelen en de werkgever hierover te informeren. Dit kan door de verwerking van UPA STP (Straight Through Processing) in te richten. Terugkoppeling naar de werkgever kan deels door een geautomatiseerde terugkoppeling. Er zullen echter ook situaties zijn waarbij de werkgever actief geholpen wordt om gegevens te verbeteren teneinde opgetreden fouten structureel te voorkomen. Daarnaast zal de PUO in samenwerking met de SWO's dienen te komen tot een juiste en tijdige implementatie van wijzigingen in de regeling in het salarispakket.

Deelnemers

Voor de meeste deelnemers is pensioen niet meer en niet minder dan een regel op de salaristroom. En natuurlijk het jaarlijks opbergen van de UPO. Implementatie van UPA biedt de uitvoerder de mogelijkheid deelnemers actueel inzicht te geven in de eigen pensioensituatie en zo het pensioenbewustzijn van de deelnemer te verhogen. Hierdoor kan de deelnemer beter inspelen op zijn toekomstige financiële situatie.

Een grote uitdaging die er ligt voor alle partijen is de koppeling tussen het huidige inkomen en het toekomstig inkomen nóg meer onder de aandacht te brengen van de deelnemers. Om een voorbeeld te geven: de kinderen zijn de deur uit en kleiner wonen is een optie geworden. Dan kan een nieuwe hypotheek doorlopen tot na het pensioneren. Rekenen met pensioengegevens die al meer dan een jaar verouderd zijn, blijkt dan vaak lastig.



Huidige stand UPA gebruikers

Voor 32% van de actieve deelnemers¹ van een pensioenfonds wordt thans de gegevensverstrekking met een vorm van pensioenaangifte gedaan. Vooral bedrijfstakpensioenfondsen gebruiken de pensioenaangifte. Daarmee is UPA dé standaard met inmiddels een eigen beheerorganisatie en een proces om veranderingen en verbetering te ondersteunen. Fondsen en PUO's die nu overgaan kunnen profiteren van deze standaard en de kennis die wordt gedeeld. Alle partijen binnen de gegevenslogistieke keten zijn – direct of indirect – betrokken in het beheer. Daarmee is een breed draagvlak gewaarborgd.

PUO's die UPA ingevoerd hebben, zijn vaak nog bezig de volledige impact van de nieuwe gegevensstromen te benutten. Zo is er veel aandacht voor de juistheid van de berichten, en er is nog ruimte om de aanlevering door de werkgevers te verbeteren. Het instrueren en informeren van de werkgevers om goed en op tijd in te sturen heeft (had) prioriteit.

Toekomst van UPA

Straight Through Processing (STP)

Vereenvoudiging, uniformiteit en eenduidigheid maken een hoge mate van STP mogelijk. Minder uitval en minder uitzonderingen om te beoordelen. En dus bevatten de salarisadministratie en pensioenadministratie dezelfde gegevens. Dit is de actuele basis voor de deelnemer die wil zien hoe de pensioenopbouw verloopt en de werkgever die de premie voor de afgelopen maand wil bekijken – en de rest van de pensioenuitvoering.

Vereenvoudiging

Een uitdaging voor fondsen is vereenvoudiging van de regeling. Alle bijzonderheden die niet in de pensioenaangifte geleverd kunnen worden leiden tot aanvullende informatiestromen. Dit geeft extra uitvoeringskosten en extra administratieve lasten voor de werkgever. Door bij het ontwikkelen van de pensioenreglementen rekening te houden met uitvoerbaarheid en administratielast, kunnen de uitvoeringskosten en beheersbaarheid verbeterd worden. Good Practice 1 van De Nederlandsche Bank² refereert hieraan.

Nieuwe kansen met actuele data

Er is meer informatie te halen uit de UPA-data; informatie die niet direct gerelateerd is aan het pensioenproces. Zo kan de loonontwikkeling gevolgd worden. Het personeelsverloop is inzichtelijker: hoe ziet de groei (of krimp) van het aantal actieve deelnemers eruit? Ook kunnen financiële en/of organisatorische problemen bij werkgevers gesignaleerd worden voordat deze tot betalingsproblemen leiden. Hier kan het debiteurenbeleid op anticiperen. Good Practice 14 van De Nederlandsche Bank stelt dat de PUO analyses moet verrichten op de plausibiliteit. UPA bevat de benodigde gegevens om te controleren of de werkgever wel de juiste regeling toepast. Ook is het met UPA eenvoudiger om andere bronnen (bijvoorbeeld UWV) te vergelijken. Bedrijfstakfondsen kunnen ook branche-analyses uitvoeren en daarmee het bestuur ondersteunen bij beleidsbeslissingen.

Verbreding van het gebruik

UPA biedt mogelijkheden om breed in de pensioensector te worden ingezet. De eerste initiatieven van verzekeraars, PPI's en OPF'en om gebruik te maken van UPA zijn al een feit. In het beheer van UPA is er volop aandacht om de samenwerking te organiseren maar vooral ook om de uniformiteit te bewaken. Het salarispakket berekent, naast de verschuldigde loonheffingen, ook de pensioenpremie. De belastingdienst verwacht dat de werkgever de berekende premie ook direct betaalt. Is het dan niet logisch om tegelijk ook de berekende pensioenpremie af te dragen aan het fonds? UPA is dan ook in die systematiek gelijk aan de Loonaangifte. Dit voorkomt verrassingen voor werkgevers die na afloop van het jaar geen buffer hebben om de afrekening te voldoen.

Het voordeel voor fondsen is dat ze eerder rendement kunnen behalen op de ontvangen premie. De werkgever heeft een betere



beheersing van de liquide middelen waardoor het risico op wanbetaling en betalingsachterstand afneemt.

Business case

De business case voor het gebruik van UPA is per uitvoerder verschillend. Parameters zijn uiteraard de hoeveelheid aangesloten werkgevers, de huidige wijze van gegevensinwinning en de kosten die daarmee zijn gemoeid. Er is voor de uitvoerder voordeel te behalen bij een geautomatiseerde en STP-verwerking en de verbeterde kwaliteit van gegevens. In de business case moeten naar ons idee ook de (verborgen) kosten meegenomen worden die de werkgever maakt om gegevens aan te leveren aan de pensioenuitvoerder. Dit zijn de financiële voordelen, met daartegenover kosten zoals de projectkosten en de periodieke verwerking van de deelnemingsgegevens (maar wie wil nog werken op basis van voorschotgegevens met een eindafrekening na afloop van het jaar?). Ferm-in-pensioenen heeft ten behoeve van pensioenuitvoerders meerdere malen de business case in voorbereiding op de implementatie opgesteld. Het verbeteren van de (data)kwaliteit en het gemak voor de werkgever blijken de meest doorslaggevend argumenten om te kiezen voor UPA.

4 x win-win door samenwerking

UPA is een mooi voorbeeld van een ketensamenwerking van verschillende partijen binnen de pensioenuitvoering. De pensioenfonds en uitvoeringsinstellingen maken door UPA veel slimmer gebruik van de data die de werkgever in zijn salarisadministratie heeft. Dat is alvast win-win. Het pensioenfonds krijgt daardoor maandelijks de actuele data binnen met betrekking tot de dienstverbanden van de werknemers. Dit biedt de mogelijkheid om de pensioenstanden gedurende het jaar up-to-date te houden op basis van de laatste salarisontwikkeling. Weer een win-win! Dit vraagt wel om een passende definitie in het pensioenreglement

van het begrip 'pensioengevend salaris'. Hiervoor is contact tussen het bestuur van het pensioenfonds en de ontwerpers van de pensioenregeling, de sociale partners, essentieel. Ook hier is dus samenwerking nodig tussen stakeholders om een win-winsituatie te realiseren.

Verder is er voor het implementeren van UPA samenwerking nodig tussen de uitvoeringsinstellingen en de salarisssoftware-ontwikkelaars. Hiervoor hebben de contacten model gestaan die de Belastingdienst bij de inrichting van Loonaangifte heeft opgezet. De Belastingdienst is de enige partij in Nederland die groot genoeg is om zo iets te organiseren. Ferm-in-pensioenen heeft de pensioensector goed geholpen om van dit gedachtegoed gebruik te maken. Het gevolg is dat er ook bij de salarisssoftware-ontwikkelaars meer inzicht is ontstaan in de uitvoering van de pensioenregeling waar hun klanten mee te maken hebben. Nog een win-winresultaat!

Beheersbare ondersteuning

Met UPA legt de pensioenuitvoering een belangrijke basis voor een beheersbare ondersteuning van de toekomstige ontwikkelingen. Anno 2019 is het de hoogste tijd om pensioenopbouw gedurende het jaar niet langer te baseren op het januari-salaris en de premies niet meer gedurende het jaar te innen op basis van voorschotnota's. UWV en de Belastingdienst zijn hier per 1 januari 2006 bij de invoering van de wet Walvis al van afgestapt. Met de maandelijksse aanlevering van de waarheidgegevens uit de salarisadministratie kan het pensioenfonds haar deelnemers actueel informeren over de pensioenstand en daarmee het bewustzijn voor pensioen vergroten. Pensioenuitvoering kent als hoger doel de deelnemers adequaat te bedienen op het gebied van het inkomen van later. Dat dient op een slimme en moderne wijze te gebeuren. UPA levert daaraan een belangrijke bijdrage.

Informatieregie

De samenwerking in de afgelopen tien jaar met UPA heeft geleid tot een belangrijk platform om de pensioenuitvoering te verbeteren. Een verbetering van de pensioenuitvoering vraagt om afstemming, het maken van keuzes en de daadwerkelijke realisatie van die keuzes. Wij hebben ervaren dat het gebruik van UPA mooie voordelen oplevert. Maar dat gaat niet vanzelf. Een succesvolle implementatie van UPA vraagt om regie. Alle partijen dienen goed tot hun recht te komen en alle facetten van de uitvoering moeten goed op elkaar zijn afgestemd. Daar is wederzijds begrip voor nodig en het delen met elkaar van feiten en inzichten. Wij noemen dat informatieregie. Een rol die we graag op ons nemen om zo de pensioenuitvoering te helpen verbeteren. ■

1. Statistieken website DNB in combinatie met data van verschillende PUO's.
2. Brochure Good Practice Robuuste pensioenadministratie, uitgave van De Nederlandse Bank, december 2018.