



Een transparante transitie

Overzicht en inzicht in de overstap
naar Centraal Beheer APF

Een succesvolle transitie

Er komt veel kijken bij de aansluiting bij een algemeen pensioenfonds, zoals Centraal Beheer APF. Daarom spreken we in plaats van zomaar een overstap liever van een transitie. Voor ons is een transitie een project dat deel uitmaakt van onze kernactiviteiten. Wij geven hierin ondersteuning aan de betrokken partijen en ontzorgen hen. Graag zetten wij onze ervaring in om een geruisloze transitie te realiseren.

Als werkgever, bestuurder of adviseur wilt u van tevoren weten hoe zo'n transitie zich voltrekt. Dit whitepaper draagt eraan bij dat u zich zo goed mogelijk kunt voorbereiden. Dit is naar onze overtuiging een van de succesfactoren van een transitie, naast een goede samenwerking en het maken van goede afspraken. Wij verheugen ons erop om dit proces met u mee te maken.

Zeist, december 2024

Jop Versteegt

Directeur Pensioenbureau
Centraal Beheer APF

Angela Peters

Bestuurslid Centraal Beheer APF

Samenvatting

Bij Centraal Beheer APF staat transparantie voorop. Daarom geven wij u vooraf inzicht in de transitie waarmee u te maken krijgt als u besluit aansluiting bij ons te zoeken.

Voor deze transitie staan transitimanagers klaar. Zij begeleiden een strak gestructureerd proces. Tegelijkertijd is dit proces flexibel genoeg voor de grillen van de praktijk. En voor aanvullende wensen van het pensioenfonds en de werkgever.

Eerst definiëren we het doel, de opdracht en de afspraken. Daarna richten we een projectorganisatie in, bestaande uit een regiegroep en vier werkgroepen. Als werkgever of als pensioenfonds hebt u zitting in de regiegroep en laat u zich vertegenwoordigen in de werkgroepen. De vijf werkgroepen hebben als aandachtsgebied Voorbereiding, Beleggingen, Pensioenen, Verslaglegging en Communicatie.

De vijf werkgroepen verdelen onderling de werkpakketten. Er zijn zes werkpakketten:

- Voorbereiding
- Inrichten Eigen Kring
- Beleggingen
- Pensioenen
 - de opbouw van nieuw pensioen
 - de overdracht van lopende productie
 - de overdracht van lopende pensioenen
 - de overdracht van het archief

- Verslaglegging
- Communicatie.

De transitimanager bewaakt de voortgang van de werkgroepen. Hij/zij rapporteert daarover aan de regiegroep, waarin u als klant zitting hebt.

Het proces, de projectorganisatie en de werkpakketten worden hierna inhoudelijk beschreven.

Een belangrijke succesfactor van de transitie is een goede samenwerking. Er zijn immers veel partijen bij betrokken. Bovendien zijn de meeste van hun taken afhankelijk van elkaar. Een goed transitieproces, zoals hier gepresenteerd, draagt veel bij aan deze goede samenwerking. Daarnaast blijft een constructieve houding van alle spelers, gericht op het doel van de transitie, in het proces onmisbaar.

"Met elkaar werken aan één doel.

Zoveel mogelijk pensioen per euro inleg voor de deelnemers. Dat is wat ons verbindt tijdens de transitie."

Angela Peters, bestuurslid Centraal Beheer APF

1.

De transitie in één oogopslag



Op de volgende pagina's ziet u schematisch de transitie naar Centraal Beheer APF. Dit is natuurlijk 'maar' een model, een vereenvoudiging van de werkelijkheid. Maar het schema laat u wel in één oogopslag zien wat er bij een transitie komt kijken.

1.1 Een korte toelichting

Zoals u ziet, onderscheiden we vier fasen in dit proces. Twee daarvan betreffen de voorbereidingen: de ontwerp- en formaliseringsfase. De andere twee zijn de implementatie- en uitvoeringsfase.

De grijze, groene en blauwe stroken geven weer welke hoofdrolspeler waarvoor verantwoordelijk is. De grijze strook laat zien welke taken de werkgever heeft, de groene strook beschrijft de taken van Centraal Beheer APF, terwijl de blauwe strook de taken van het overdragende pensioenfonds laat zien.

Afhankelijk van de situatie zijn er twee of drie stroken van toepassing:

- De werkgever brengt de pensioenregeling bij Centraal Beheer APF onder voor wat betreft de toekomstige pensioenopbouw: grijze en groene strook.
- Het pensioenfonds draagt de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten aan Centraal Beheer APF over (geen toekomstige pensioenopbouw): blauwe en groene strook.
- De werkgever brengt de pensioenregeling bij Centraal Beheer APF onder én het pensioenfonds draagt de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten over aan Centraal Beheer APF: grijze, blauwe en groene strook.

In de laatste situatie is er veel overlap. Want hoewel we de taken hier omwille van de duidelijkheid apart benoemen, zijn ze bijna altijd afhankelijk van elkaar. Het hele proces draait voortdurend om samenwerking.

Het **oranje** vlak toont het proces dat zich richt op de toestemming die toezichthouder De Nederlandsche Bank moet geven. De **donkergrijze** blokken zijn de mijlpalen in het proces; de momenten waarop formele besluiten worden genomen.

"Problemen komen zeker op je pad. En dan is het belangrijk dat je elkaar vertrouwt en respecteert. Door je steeds te realiseren dat je allemaal hetzelfde doel hebt en door elkaar daarbij vast te houden, los je de problemen op. Gewoon, met elkaar aan tafel."

*Jacco Heemskerk,
bestuurslid Pensioenfonds RBS Nederland*

Samenwerking als succesfactor

Een transitie als deze staat of valt met een goede samenwerking tussen de belanghebbenden en hun vertegenwoordigers. Daarvoor moet Centraal Beheer APF om te beginnen het vertrouwen in zijn deskundigheid en ervaring verdienen. En vervolgens waarmaken. Hoewel de samenwerking zo gestructureerd mogelijk verloopt, blijven elementaire menselijke factoren een grote rol spelen. Dit betekent onder meer: luister goed naar elkaar, doe wat je zegt, maak duidelijke afspraken en durf positief-kritisch op elkaar te zijn. Maar bovenal geldt: houd voortdurend het doel van de transitie en het hogere belang van de deelnemers voor ogen.

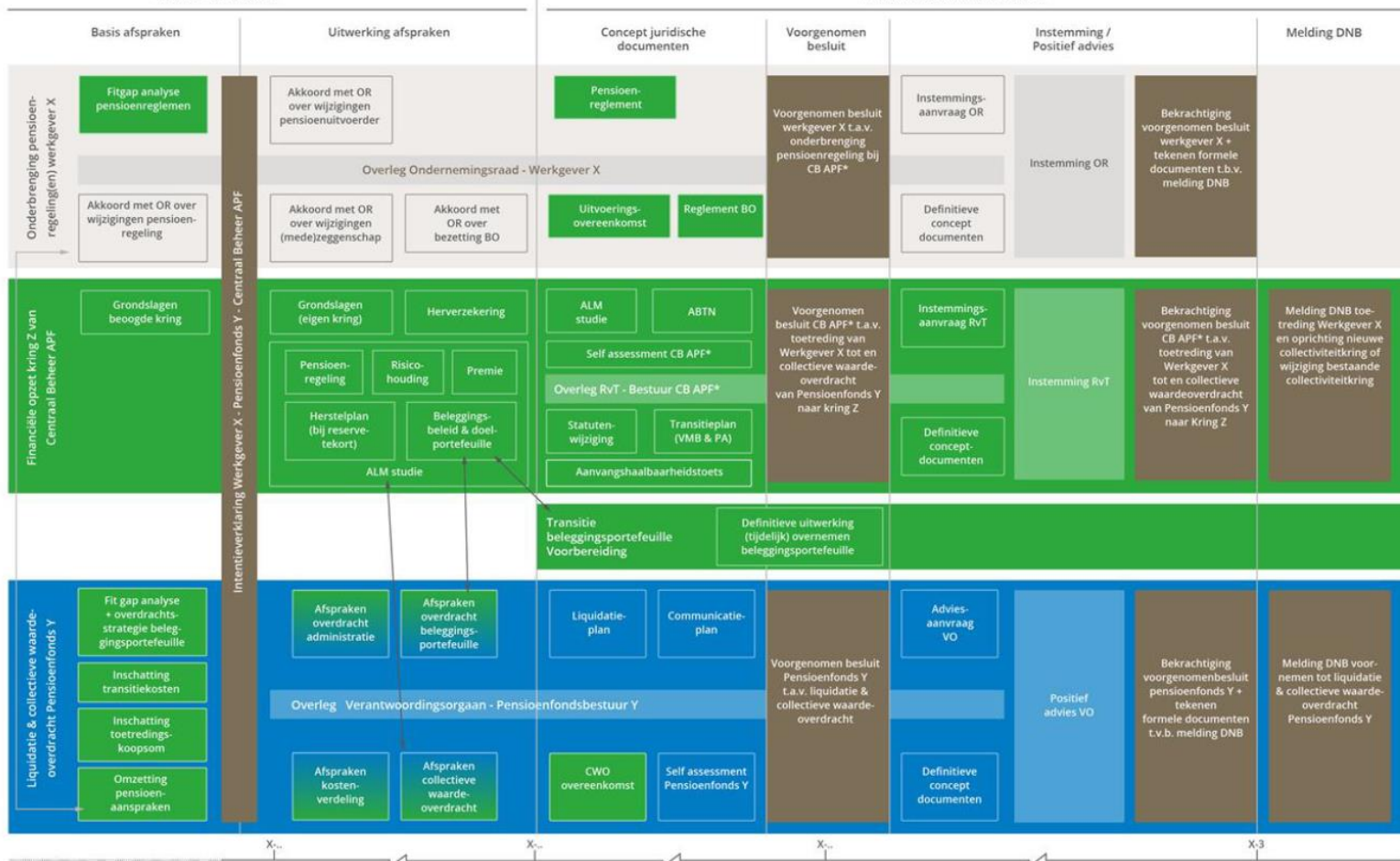
Zo'n attitude draagt bij aan het succes van de transitie. Wie zijn de spelers in dit proces? Dat zijn in de eerste plaats de besturen van beide pensioenfonds en de werkgever. Daarnaast spelen de ondernemingsraden, vaak ook de vakbonden, het verantwoordingsorgaan en raden van toezicht een directe en meebeslissende rol. Vrijwel al deze partijen laten zich in meer of mindere mate bijstaan door gespecialiseerde adviseurs.

Noodzakelijk is ook de bijdrage van de certificerende actuarissen en accountants van beide pensioenfonds. Op de achtergrond ziet DNB toe op het proces. De toezichthouder wil binnen vastgestelde termijnen rapportages om de noodzakelijke toestemming te kunnen verlenen. Soms moet ook de AFM worden geïnformeerd. Maar ook in andere gevallen is het raadzaam deze autoriteit zorgvuldig op de hoogte te houden van het proces.

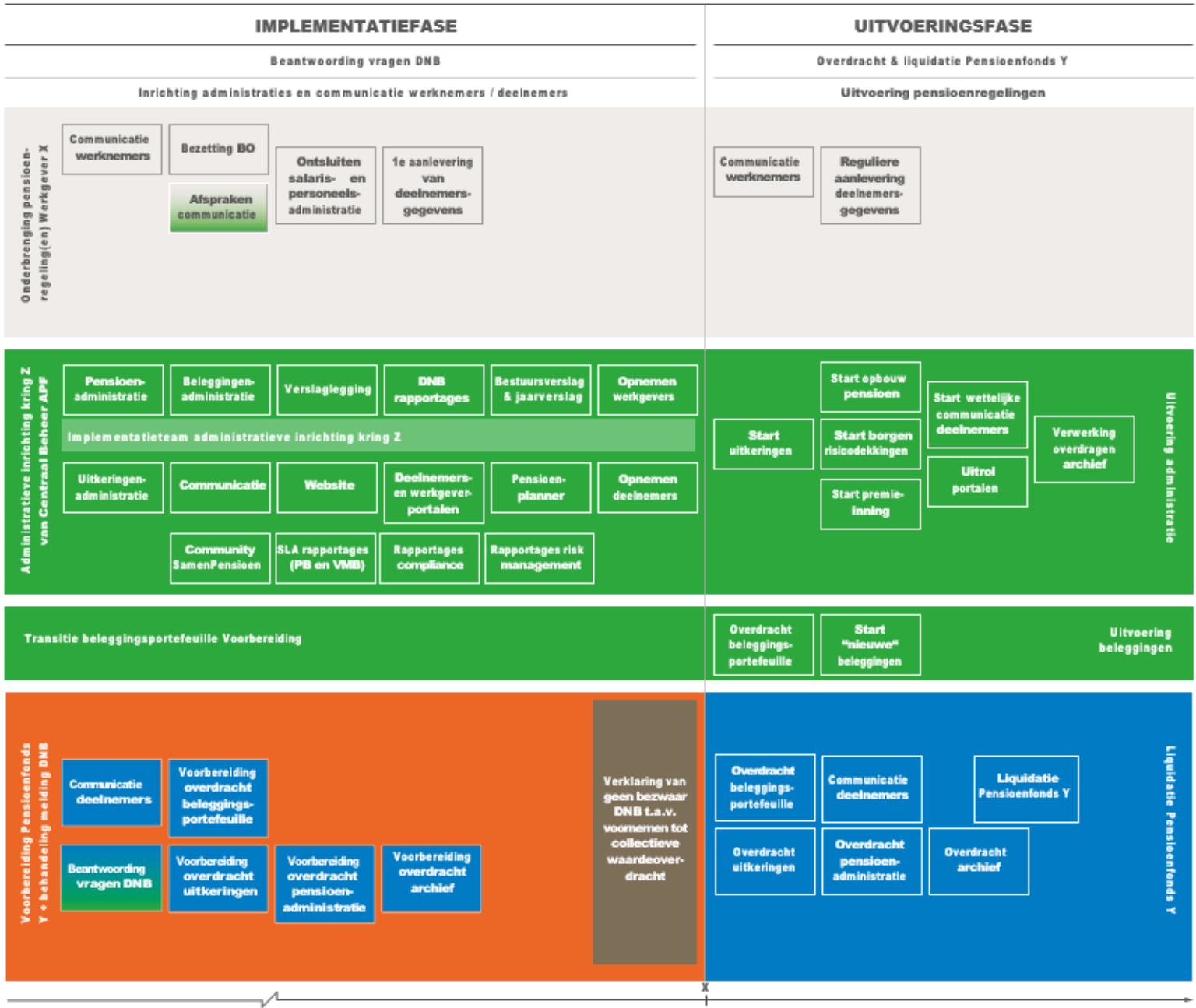
Naast goede intermenselijke verhoudingen is het cruciaal dat er een goede overleg- en communicatiestructuur bestaat tussen al deze partijen. Hiervoor stellen wij graag wij onze projectorganisatie en projectaanpak beschikbaar.

ONTWERPFASE

FORMALISERINGSFASE



* In het schema wordt het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds afgekort als CB APF



2.

De transitie als proces



Om u te begeleiden in het transitieproces, kunt u in alle fasen ervan terugvallen op ons team van transitie managers. Om u goed te kunnen ondersteunen, hebben zij daarvoor naast kennis vooral veel ervaring nodig. Wij beschikken over transitie managers met kennis en ervaring. U krijgt een eigen transitie manager, die van het begin tot het einde van het proces uw vaste aanspreekpunt is.

2.1 Doel, opdracht en aanpak

Elke transitie begint met de definiëring van het doel, de opdracht en de aanpak. Het doel van de transitie kunnen we definiëren als de toetreding van de werkgever tot Centraal Beheer APF en de collectieve overdracht van de verplichtingen en het vermogen van het pensioenfonds naar Centraal Beheer APF, waarna het pensioenfonds zich opheft. Dit alles conform artikel 84 van de Pensioenwet. Een belangrijk uitgangspunt is of het pensioenfonds gesloten of nog actief is.

De overdracht van verplichtingen en vermogen is ook mogelijk via een juridische fusie. In specifieke

gevallen kan dat een logische keuze zijn. We hebben er ervaringen mee opgedaan en op verzoek zullen we bestuderen of de route van een juridische fusie de meest logische keuze is. In de regel vindt de transitie echter plaats in de vorm van een collectieve waardeoverdracht, zodat we ons daarop concentreren in dit document.

Afspraken

Van groot belang is het om bij de start van de transitie goede afspraken te maken over de intenties, overdrachtsvormen en voorwaarden. En om ze zo helder mogelijk te formuleren. Deze afspraken komen tot uiting in de definitie van de opdracht. Voorbeelden

van afspraken in dit eerste stadium zijn: de beoogde toetredings- en overdrachtsdatum, de pensioenregeling en de uitvoering ervan, de overdracht van de opgebouwde pensioenen, naast afspraken over de effectuering van de overstap, en dat alles met de bijbehorende deadlines.

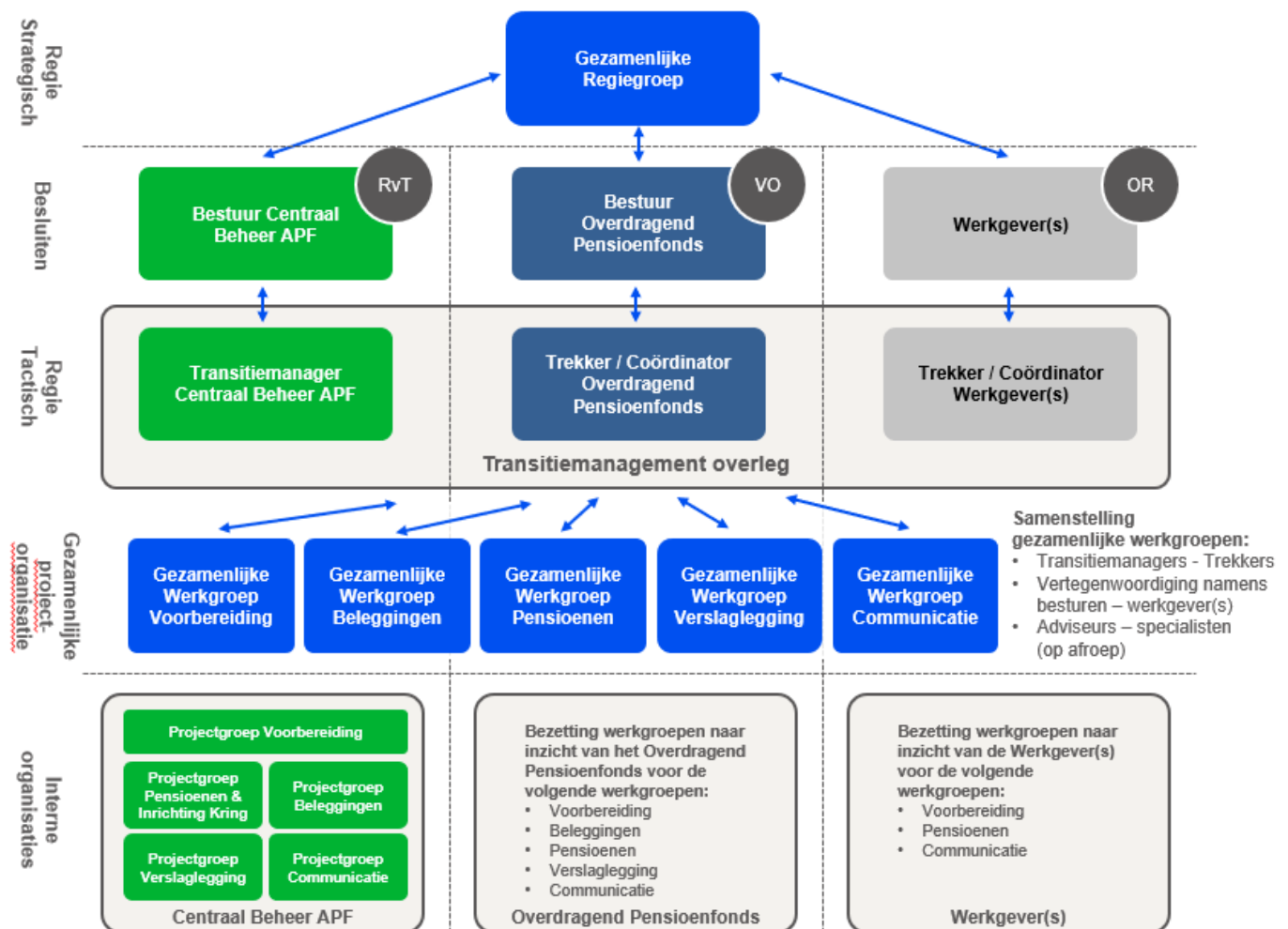
Aanpak

Het werk in het transitieproces is verdeeld over

zes werkpakketten. Vijf werkgroepen voeren ze uit. Over de voortgang van de werkgroepen rapporteert de transitie-manager aan de regiegroep. Zowel de regiegroep als de werkgroepen en de werkpakketten bespreken we hierna inhoudelijk.

22 Projectorganisatie

Voor het inrichten van een goede projectorganisatie ontwikkelden we het volgende model.



Regiegroep

In de regiegroep, waarin een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgever, het pensioenfonds en Centraal Beheer APF zit, wordt gezamenlijk de regie op de transitie gevoerd. De regiegroep wordt bijgestaan door een van onze transitimanagers. De belangrijkste taken van de transitimanagers zijn het rapporteren aan de regiegroep, het aansturen van de werkgroepen en het bewaken van de voortgang van de werkpakketten.

Werkgroepen

De vijf werkgroepen zijn, net als in de regiegroep, samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever, het pensioenfonds en/of Centraal Beheer APF, afhankelijk van de werkgroep. De transitimanagers sturen de werkgroep aan. De werkgroepen zijn geclusterd rond de vijf thema's: Voorbereiding, Beleggingen, Pensioenen, Verslaglegging en Communicatie. Behalve bij de eerste werkgroep zijn ook de uitvoeringsorganisaties van beide pensioenfonds betrokken.

Rapportage en overleg

Ons model geeft ook inzicht in de rapportage- en overlegstructuur. Wij adviseren een tweewekelijkse telefonische vergadering en indien nodig een overleg aan tafel met

de regiegroep en een maandelijkse rapportage van de transitie-manager aan de regiegroep over de voortgang van de werkpakketten. Daarnaast is er overleg van de regiegroep en de werkgroepen aan de hand van actielijsten en notulen. De voortgang van de werkpakketten wordt in de projectaanpak bijgewerkt en opgeleverd aan de transitimanagers.

Dat gebeurt voorafgaand aan de regiegroep-vergadering. De werkgroepen overleggen in de regel elke week telefonisch. Bij knelpunten wordt zo nodig direct overlegd. Om inzicht te geven in de rollen die al deze partijen in de transitie spelen, geeft ons model daarvan een schematisch overzicht.

Tijdslijnen en kritieke pad

De doorlooptijd vanaf de ondertekening van de intentieovereenkomst tot het voltooien van de transitie verschilt per project. Uit ervaring blijkt dat een totale transitie vaak rond de 12 maanden kost. Maar in andere gevallen kan de klus in 6 tot 9 maanden zijn geklaard. Voor elk werkpakket stellen we een projectaanpak op. Daarin staat een gedetailleerd activiteitenplan met de mijlpalen en op te leveren producten. Deze verwachte tijdslijnen staan in een tabel.

"We hebben de organisatiestructuur met de diverse werkgroepen en regiegroep als prettig ervaren. De transitimanagers zijn hierbij de trekkende kracht geweest. Ook vanuit de werkgever is de benodigde input geleverd. Een goede sfeer is belangrijk, en die was er ook."

Ramon Verspeek, manager bestuursbureau Stichting Pensioenfonds Bavaria

Overleg met ondernemingsraad of verantwoordingsorgaan

Het overleg met de ondernemingsraad en soms ook met de vakbonden is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Als de afspraken over de pensioenregeling niet met de vakbonden worden gemaakt en er een ondernemingsraad is, dan heeft deze instemmingsrecht voor het voorgenomen besluit van de werkgever om de pensioenregeling bij het Centraal Beheer APF onder te brengen. Het verantwoordingsorgaan van het liquiderende pensioenfonds heeft een adviesrecht over het besluit van het fonds tot liquidatie en collectieve waardeoverdracht naar het Centraal Beheer APF. Overleg met het verantwoordingsorgaan is een verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Toch blijven ook wij alert op een goede voortgang van dit traject. Het welslagen van het transitieproces hangt er immers van af. Zoals de goedkeuring door DNB. Wij beseffen dat dit traject met name voor de werkgever lastig en kostbaar kan zijn. Ondernemingsraden hebben in de regel weinig kennis van het onderwerp. Zij zullen zich dus, op kosten van de werkgever, laten bijstaan door gespecialiseerde adviseurs. Wij adviseren om de ondernemingsraden zo vroeg mogelijk te informeren en bij de transitie te betrekken. Natuurlijk zijn wij, als de werkgever daarom vraagt, altijd bereid ondersteuning te geven. Bijvoorbeeld in de vorm van informatiebijeenkomsten met de ondernemingsraad en/of het verantwoordingsorgaan.

23 De werkpakketten

We onderscheiden in het transitieproces zes werkpakketten met een eigen begin- en einddatum. De werkpakketten zijn een bundeling van onderdelen die in het schema opgenomen zijn. Ze worden uitgevoerd door de vijf werkgroepen

Werkpakket 1: Voorbereiding

Het werkpakket Voorbereiding bestaat uit vier onderdelen:

- Vastlegging van afspraken;
- Governance-inrichting;
- Financiële opzet;
- Melding bij toezichthouder De Nederlandsche Bank.

Vastleggen afspraken

De transitie verloopt volgens de afgesproken voorwaarden. Die voorwaarden moeten we eerst bepalen en vastleggen. Daarmee beginnen we zodra de intentieovereenkomst is getekend.

Zo maken we detailafspraken over de pensioenregeling en de uitvoering ervan door Centraal Beheer APF. En over de overdracht van pensioenaanspraken en -rechten en beleggingen.

Governance-inrichting

Bij een Eigen Kring hoort een eigen belanghebbendenorgaan (BO). De omvang en samenstelling van het BO kan de werkgever naar eigen inzicht bepalen, binnen de grenzen die de statuten van Centraal Beheer APF en de wet daaraan stellen. Samen met de bevoegdheden van het BO worden deze en andere zaken vastgelegd in het BO-reglement voor de Eigen Kring.

De bezetting van het BO bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever, werknemers en pensioengerechtigden, waarbij ook nadrukkelijk slapers zitting hebben. De voorgedragen kandidaten worden op geschiktheid getoetst door DNB. Als er meer kandidaten dan zetels zijn vinden er eerst verkiezingen plaats in de betreffende groep.

De afspraken over overdracht van pensioen-aanspraken en belegging worden vastgelegd in onder meer de volgende documenten:

- akte van overdracht en vrijwaring (CWO-overeenkomst);
- aangepast pensioenreglement van pensioenfonds (indien van toepassing);
- pensioenreglement voor de kring binnen Centraal Beheer APF;
- uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en Centraal Beheer APF.

Financiële opzet

Om de financiële opzet van de Eigen Kring te bepalen, laten we een ALM-studie (Asset Liability Management) uitvoeren. Dit gebeurt op basis van de afgesproken uitgangspunten. Uitgaande van de risicobereidheid onder deelnemers, de risicohouding (vereist eigen vermogen) en de renteafdekking wordt een voorstel gedaan voor de strategische asset-allocatie. Aan de hand daarvan bepalen we de doelportefeuille voor de Eigen Kring en stellen we de beleggingsrichtlijnen en het beleggingsplan op.

Daarnaast laten we een aanvangshaalbaarheidstoets voor de Eigen Kring uitvoeren. Indien er bij aanvang van de Eigen Kring een reservetekort is, zal er tevens een herstelplan moeten komen. Tot slot maken we afspraken over de herverzekering van overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's binnen de Eigen Kring.

"De emotionele kant was heel belangrijk, omdat we vanuit het OPF Bavaria kwamen, met een sterke binding met de onderneming. Bestuursleden waren bijvoorbeeld medewerkers van de onderneming. Het voelt alsof je moet loslaten en minder invloed zult hebben. Vertrouwen is heel belangrijk, maar tegelijkertijd lastig; omdat het APF zo nieuw is. Er was nog geen track record waarop we ons konden baseren. De keuze maak je uiteindelijk op basis van gevoel."

Bart Wellens, International Manager Compensation & Benefits

De financiële opzet van de kring ligt in de volgende documenten vast:

- ALM-studie;
- ABTN (Actuariële en bedrijfstechnische nota);
- beleggingsrichtlijnen;
- beleggingsplan;
- haalbaarheidstoets;
- herstelplan (bij reservetekort);
- herverzekeringsovereenkomsten.

Melding DNB

Het pensioenfonds dat zijn verplichtingen en vermogen aan Centraal Beheer APF wil over- dragen, moet dat melden bij toezichthouder bij DNB. Artikel 84 van de Pensioenwet spreekt van het voornemen om het pensioenfonds te liquideren en een collectieve waardeoverdracht uit te voeren. DNB verwacht minimaal de volgende documenten:

- aanmelding collectieve waardeoverdracht bij DNB, die goedkeuring moet geven;
- bestuursbesluit inzake de liquidatie;
- self assessment van het overdragende fonds;
- akte van overdracht en vrijwaring (CWO-overeenkomst) + bijlagen;
- adviesaanvraag bij het verantwoordingsorgaan of raad van toezicht;
- oordeel van het verantwoordingsorgaan of raad van toezicht;
- oordeel van de visitatiecommissie;
- due-diligence-onderzoek;
- transitieplan;
- communicatieplan;
- plan van aanpak van de liquidatie;
- verkorte vermogensopstelling;
- uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en Centraal Beheer APF.

"De inzet en betrokkenheid vanuit Centraal Beheer APF zijn vanaf het begin groot geweest. De ondersteuning door de transitie-manager hebben we als heel prettig en heel professioneel ervaren. Ook op kleine details werd goed gelet. Erg gedegen."

*Ramon Verspeek, manager bestuursbureau
Stichting Pensioenfonds Bavaria*

Wij moeten voor de voorgenomen overdracht de volgende documenten bij DNB aanleveren:

- self assessment Centraal Beheer APF;
- instemmingsaanvraag bij de raad van toezicht;
- oordeel van de raad van toezicht;
- verklaring uitvoerbaarheid van de pensioenregeling;
- verklaring van pensioenadministrateur inzake beheerste uitvoering van de overdracht;
- toelichting op financiële opzet van de kring.



Werkpakket 2: Inrichten Eigen Kring

Het doel van dit werkpakket is om de Eigen Kring in te richten in de pensioenadministratie en de financiële administratie van het Centraal Beheer APF. Hierin nemen we de collectieve waardeoverdracht van het pensioenfonds en de toekomstige pensioenopbouw van de werkgever op.

Het draaiboek van dit werkpakket onderscheidt de inrichting van de pensioenadministratie, de communicatie, de uitkeringsadministratie, de financiële administratie en de verslaglegging en rapportages.

Pensioenadministratie

De pensioenadministratie voor de Eigen Kring richten we in op basis van het pensioenreglement, de Uitvoerings- overeenkomst en de ABTN. Belangrijkste onderdelen hierbij zijn de pensioenregeling voor de toekomstige pensioenopbouw en de reeds opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten die het pensioenfonds overdraagt.

Communicatie

Een Eigen Kring vraagt om een eigen communicatie. Daar horen bij: een kringpagina op de website; een "mijn pensioen" omgeving met planner; standaarduitingen met een logo en een eventueel Engelstalige en Duitstalige communicatie, naast standaard-Nederlands. Daarnaast richten we de portalen voor de deelnemers en voor de werkgever in. Deze sluiten we aan op de pensioenadministratie voor de Eigen Kring.

Uitkeringenadministratie

Voor de Eigen Kring richten we een eigen uitkeringenadministratie in.

Financiële administratie

Voor de Eigen Kring richten we een eigen financiële administratie in, inclusief bankrekening.

Verslaglegging en rapportages

Een Eigen Kring vraagt een aparte verslaglegging. Daarom houden we bij de transitie rekening met een gescheiden contractinrichting in de pensioenadministratie en een gescheiden beleggingenadministratie. Verder is er kring eigen documentatie, waaronder: een hoofdstuk in het bestuursverslag en jaarverslag, een deelrapportage aan DNB (kwartaalstaten en jaarstaten), rapportages/SLA vanuit pensioenbeheer, rapportages/SLA vanuit vermogensbeheer, rapportage inzake compliance en rapportage van de risk-manager.

Voor de eigen premiestelling worden berekeningen gemaakt. Die berekeningen houden rekening met de eigen pensioengrondslagen en eigen beleggingsbeleid. Het bestuur van het Centraal Beheer APF stelt de premie vast. Het premiepercentage leggen we vast als parameter in de pensioenadministratie. Eigen pensioengrondslagen op basis van ervaringssterfte binnen een kring vragen om een eigen tarievenset. Deze voegen we toe aan de ABTN, eigen "mijn pensioen" omgeving met planner en het eigen contract binnen de pensioenadministratie.

Werkpakket 3: Beleggingen

Het werkpakket dat leidt tot de overdracht van de beleggingen, bestaat uit twee delen: het inrichten van de beleggingenadministratie, en de transitie van de beleggingen van het pensioenfonds naar de doelportefeuille van Centraal Beheer APF.

Beleggingenadministratie

Voor de Eigen Kring richten we een eigen beleggingenadministratie in.

Transitie beleggingen

Bij overname van de portefeuille van het fonds worden maatwerkafspraken gemaakt met het fonds of de werkgever. Afhankelijk van deze afspraken bepalen we de balans tussen “in cash” en “in kind”. De transitie naar de doelportefeuille worden ingezet op de momenten dat dit past bij de portefeuille.

Doel is een efficiënte transitie zonder onnodige kosten. Bij de eerste transities hebben we tevens al diverse crossings kunnen realiseren, het uitwisselen van beleggingsportefeuilles, zonder dat er sprake is van aan- of verkoopkosten. Zo zijn we optimaal instaat geweest om kosten werkelijk te minimaliseren. In de projectdocumentatie komen onder meer aan de orde:

- de strategie nadat DNB laat weten geen bezwaar te maken tegen de voorgenomen collectieve waardeoverdracht;
- maatregelen indien de juridische en economische datum van overdracht van beleggingen niet samenvallen;
- het minimaliseren van de risico's bij de aan- en verkoop van beleggingen als gevolg van de transitie (rente, valuta, settlement...);
- het plan voor verkoop en aankoop van de beleggingen;
- een indicatie van de verwachte transactiekosten;
- afspraken over vergoeding van rendement indien de juridische en economische overdracht niet samenvallen;
- eventuele lopende tax reclaims.

De accountants van beide fondsen zijn nadrukkelijk betrokken bij dit proces. Voorop staat dat er overeenstemming is over de waarde die wordt ingebracht.

Werkpakket 4: Pensioenen

Dit werkpakket valt uiteen in vier deeltaken: de opbouw van nieuw pensioen en drie overdachten, namelijk van lopende productie, opgebouwde pensioenen en het archief.

Opbouw van nieuw pensioen

Soms is er sprake van de opbouw van nieuw pensioen. In dat geval leggen we vast hoe de nieuwe pensioenopbouw er voor de deelnemers komt uit te zien. Dit is de basis voor het inrichten van de Eigen Kring. Vervolgens worden de werkgever(s) aangesloten en deelnemers opgenomen. En we beginnen met de pensioenopbouw en de premie-inning. Hiervoor levert de werkgever informatie aan. We maken afspraken over de periodieke aanlevering van gegevens voor de uitvoering van de pensioenregeling.

Kosten en baten

Het doel van de transitie naar het Centraal Beheer APF is dat de deelnemers er beter van worden. In dit licht kijken wij graag naar de transitiekosten: als een investering met een terugverdientijd. Naarmate deze kosten lager zijn, is de terugverdientijd korter en profiteren de deelnemers meer. Al in de ontwerpfase komt een inschatting aan de orde van de totale toetredingskosten die beide partijen zullen maken. Een grote hap in deze begroting bestaat uit de onvermijdelijke kosten voor de verkoop en de aankoop van de beleggingen. Een goede en doordachte timing van deze momenten kan veel bijdragen aan het minimaliseren van deze kosten. Daarnaast zijn er de kosten voor de uren die de externe en interne specialisten maken. Op basis van onze ervaring raden we aan om deze kosten goed te bewaken. En mogelijk kunnen diverse stukken ook volledig in-kind overgenomen worden zodat er geen kosten worden gemaakt. Uiteindelijk gaan al deze afwegingen om de vraag hoe snel de kosten worden terugverdiend door de latere besparingen op de uitvoering en de beleggingen. Zodat de deelnemers er optimaal van profiteren.

Overdracht van lopende productie

"Tijdens de verbouwing blijft de winkel open." Dit werkpakket zorgt ervoor dat de deelnemers geen hinder ondervinden van de transitie. Daarom verzorgt Centraal Beheer APF als nieuwe uitvoerder de lopende uitkeringen direct na de overdrachtsdatum, dus vooruitlopend op de overdracht van de definitieve bestanden. Eerst worden proef uitkeringsruns gedraaid en bruto- en netto- pensioenuitkomsten vergeleken. Eventuele verschillen worden geanalyseerd, totdat de partijen het eens zijn over de juiste hoogte van de netto-uitkeringen.

Daarnaast maken we afspraken over het overnemen van de overige lopende productie. Zoals nieuwe pensioeningangen (over wie aanschrijft en wie uitkeert), afkopen, waardeoverdrachten en overlijdensgevallen. De uitkeringsbestanden worden overgedragen voordat de bestanden definitief zijn goedgekeurd. Daardoor is een verschil in uitkering mogelijk. Het aansluiten en het eventueel corrigeren van de uitkeringen maken deel uit van dit werkpakket. Mutaties die vooruitlopend op de definitieve overdracht zijn verwerkt, sluiten we aan.

"Centraal Beheer APF en de mensen erachter hebben steeds naar oplossingen gezocht, zonder toe te geven op de punten van eenvoud en beoogd kostenvoordeel."

*Jacco Heemskerk,
bestuurslid Pensioenfonds RBS Nederland*

Overdracht van opgebouwde pensioenen

De overdracht van opgebouwde pensioenen gebeurt op basis van een administratie die zo volledig, correct en actueel mogelijk is. Zo nodig worden pensioenen omgezet naar de standaard van Centraal Beheer APF. De aangeleverde bestanden zijn voorzien van een assurance-verklaring van de accountant. Deze bestanden onderwerpen we aan plausibiliteits- en verbandcontroles. Daarna voeren we ze op in de administratie. Als de aangeleverde bestanden niet volledig, correct en actueel zijn, moeten we achteraf mutaties uitvoeren. Dat kost onnodig veel tijd en geld. Daarom verwerken we de werkvoorraad mutaties met gevolgen voor opgebouwde pensioenen op de overdrachtsdatum. Dat is voordat de pensioenadministratie van het pensioenfonds wordt afgesloten.

Het omzetten van pensioenen naar onze standaarden (de conversie) is een taak van het overdragende pensioenfonds. Wij ondersteunen u natuurlijk graag in de vorm van adviezen en aanbevelingen. De accountant dient een assurance-verklaring te geven.

Wij verwerken de aangeleverde databestanden en doen daarvan verslag. Ook wordt aangesloten op de eerder overgenomen lopende productie. Tot slot wordt in dit werkpakket de definitieve inkoopsom voor de overdracht van de pensioenaanspraken en -rechten vastgesteld.

Overdracht van het digitale archief

Onderdelen van het archief worden naar ons overgedragen. Het zijn de onderdelen waarvoor een wettelijke bewaartermijn geldt, of die relevant zijn voor de uitvoering. Voor zowel de financiële administratie als de pensioenadministratie geldt een bewaarplicht. In de praktijk bewaren we alle informatie

voor een deelnemer tot zeven jaar na het vervallen van de pensioenen. Indien er ooit een afkoop heeft plaatsgevonden, geldt er in principe geen einde aan de bewaartermijn.

Zo nodig wordt het archief voor de overdracht omgezet naar de digitale standaard die Centraal Beheer APF daarvoor hanteert.

Tot de desbetreffende archiefstukken behoren dossiers van individuele deelnemers, de financiële administratie, de pensioenadministratie, de uitkeringenadministratie, de beleggingen-administratie, verslagen van bestuursvergaderingen en juridische documenten.

Werkpakket 5: Verslaglegging

Dit werkpakket richt zich op de verwerking van de collectieve waardeoverdracht in de jaarrekening van de Eigen Kring. Daarbij hebben de overgedragen verplichtingen en vermogen als ook eventueel overgedragen vorderingen en schulden op elkaar aan te sluiten.

We maken afspraken over de wijze waarop de collectieve waardeoverdracht in de jaarrekening van de Eigen Kring komt. Daarbij wordt de wijze van verwerking van de collectieve waardeoverdracht afgestemd met de accountant, en waar nodig de certificerende actuaire. De afspraken en wijze van verwerking wordt vastgelegd in een separate notitie die bij het 'end of project report' van het transitieproject wordt opgeleverd.

Werkpakket 6: Communicatie

Een belangrijk onderdeel van de transitie is het informeren van deelnemers en andere belanghebbenden. Dit werkpakket richt zich op de communicatie over het onderbrengen van de pensioenregeling en de collectieve waardeoverdracht. Dit gebeurt aan de hand van een communicatieplan dat zich uitstrekt over alle werkpakketten.

Communicatie over de transitie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide pensioenfondsen en de werkgever. Die verantwoordelijkheid begint zodra de intentieovereenkomst is getekend.

Deelnemers en overige belanghebbenden hebben recht op informatie. Informatie over de inhoud van de transitie, de belangrijkste mijlpalen en het moment waarop ze nieuwe informatie kunnen verwachten.

Van groot belang is dat de opgave van de pensioenen die worden overgedragen, goed aansluit op de opgave van de pensioenen die zijn overgenomen.

24 De liquidatie

Als een pensioenfonds de verplichtingen en het vermogen overdraagt aan Centraal Beheer APF, wordt het uiteindelijk geliquideerd en opgeheven. Dit is een taak van het pensioenfonds zelf.

Toezichthouder DNB verwacht daarvoor een liquidatieplan. De liquidatie van het pensioenfonds valt daarmee buiten de transitieopdracht. Wel zijn de voortgang en de inhoud van het liquidatieplan en die van het transitieplan van elkaar afhankelijk tot aan de overdracht van de pensioenen. Daarom is het gewenst dat het pensioenfonds en Centraal Beheer APF tot dat moment de zaken op elkaar afstemmen.

Naar een nieuwe toekomst

Hiermee is het formele proces van de transitie ten einde. Maar dat geldt natuurlijk niet voor de toetredende werkgever. Die maakt dan juist een nieuw begin. En betreedt een nieuw tijdperk van toekomstbestendigheid. Zonder de lasten van een voltallig bestuur en een eigen beheersorganisatie. Maar met behoud van wezenlijke invloed op de inhoud van het beleid en de besluitvorming. Het belanghebbendenorgaan zorgt ervoor dat deze weg naar toekomst wordt afgelegd volgens de koers die tijdens deze transitie is afgesproken.

"Administratie krijgt echt genoeg aandacht. Maar wij vinden risicomanagement en balansmanagement belangrijker. Uiteindelijk verdien je het pensioen alleen met beleggen en het voorkomen van grote verliezen. Voor pensioenfondsen is hier nog veel te winnen. Centraal Beheer APF heeft nu over de volle breedte een sterk bestuur en Pensioenbureau."

Jacco Heemskerk, bestuurslid Pensioenfonds RBS Nederland

Van zeggenschap naar medezeggenschap

Als werkgevers zijn aangesloten bij het Centraal Beheer APF, of als het pensioenfonds de pensioenverplichtingen voor deelnemers, pensioengerechtigden en slapers heeft overgedragen, kunnen ze het beleid van hun kring mede bepalen via het belanghebbendenorgaan van de Eigen Kring.

De eindverantwoordelijkheid ligt bij het bestuur van het Centraal Beheer APF. Het bestuur van het Centraal Beheer APF heeft als opdracht om de belangen van alle deelnemers tegen elkaar af te wegen. Voor werkgevers en pensioenfondsbestuurders is de transitie dus ook een overstap van zeggenschap naar medezeggenschap. Het is een logisch, maar vaak onuitgesproken gevolg van de keus voor een toekomstbestendige pensioenoplossing voor de deelnemers. Uit een oogpunt van openheid en duidelijkheid willen wij dit onderwerp niet uit de weg gaan, of doen alsof het anders is. Ja, medezeggenschap over het beleid is gewaarborgd. Maar het bestuur van het Centraal Beheer APF neemt na afweging van alle belangen de uiteindelijke beslissing. Het belanghebbendenorgaan heeft op belangrijke beleidspunten vooraf goedkeurings- of adviesrechten.

3. Meer weten?



Wilt u meer weten over het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds, of heeft u vragen over deze publicatie, neem dan contact op met Jop Versteegt.

Jop Versteegt

M +31 (0)6 12 99 66 84

E jop.versteegt@centraalbeheerapf.nl

“Met Bavaria en RBS hebben we het hele traject doorlopen: vanaf de eerste kennismaking tot aan de fusie (RBS) en collectieve waardeoverdracht (Bavaria). Je merkt hoe complex het is; hoe moeilijk het voor een OPF kan zijn om het fonds – dat het vaak als ‘eigen kindje’ beschouwt – over te dragen.

Het is de set aan factoren die de keuze bepalen, samen met het onmisbare vertrouwen.”

Janwillem, bestuursvoorzitter Centraal Beheer APF

Deze publicatie wordt u aangeboden namens het bestuur
van het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds.





www.centraalbeheerapf.nl