

De Detac-Mail is een digitaal bulletin waarin kort wordt ingegaan op vakinhoudelijke onderwerpen bestemd voor de Financieel Manager en de Specialist. Ook wordt regelmatig aandacht gegeven aan het onderwerp persoonlijke vaardigheden. Beide onderwerpen hebben betrekking op de twee kernwaarden van Detac: 'Liefde voor het vak' en 'Persoonlijke ontwikkeling'. De combinatie van deze kernwaarden is het fundament voor (persoonlijk) succes en resultaat. Deze mail is geheel vrijblijvend. Aan ieder onderwerp ligt een verdieping ten grondslag. Indien u hierover meer wilt weten kunt u met ons contact opnemen.

## IN GESPREK MET ..... drs Sako Zeverijn .....

*Naaft boeiende en pakkende korte verhalen over het vak van de financial, verschijnt in de Detac-Mail ook regelmatig een kort interview met een aansprekend bedrijf en/of een aansprekende financieel manager. In deze Detac-Mail is Martin Schomakers van Detac in gesprek met drs. Sako Zeverijn MBA, directeur van Stichting Pensioenfonds Siemens, die vertelt over de liquidatie van het pensioenfonds.*

Sako Zeverijn is een directeur met veel ervaring bij verschillende pensioenfonds. Voordat hij als directeur bij Siemens in dienst trad is hij voor langere tijd bij ING in dienst geweest onder andere als directeur van het ING Pensioenfonds.

**"Waarom de keuze voor Siemens begin 2009?" vraagt Schomakers**

"In de jaren voor Siemens heb ik uitgebreide ervaring opgedaan zowel in binnen- als buitenland voor onder andere ING. ING is een zeer goede werkgever voor mij geweest, die mij ver heeft gebracht en die ik ook veel heb gegeven. Het was tijd voor iets anders. Die uitdaging vond ik bij Siemens. Eigenlijk was het helemaal geen moeilijke beslissing."

**"Wat was dan de uitdaging bij Siemens?" vraagt Schomakers**

"Siemens is een zeer grote multinational en minder groot in Nederland. Het pensioenfonds van Siemens in Nederland is dan ook van beperkte omvang. Het pensioenfonds heeft circa 3.000 deelnemers en 5.000 slapers en pensioengerechtigden. Het vermogen van het pensioenfonds bedraagt € 700 miljoen. Het fonds is daarmee relatief geen groot ondernemingspensioenfonds (OPF). We missen kritische massa en kunnen daarom moeilijker kostentechnisch efficiënt zijn. Mijn opdracht was dan ook om het fonds te liquideren en de aanspraken onder te brengen bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME)."

**Schomakers vervolgt "En dat is een uitdaging?"**

"Zeer zeker. Aan de pensioenregeling zelf verandert niets, maar er is wel impact op de financiering van het pensioen en vooral de angst voor het onbekende. De pensioenmaterie is en blijft toch een lastige materie om te doorgronden is mijn ervaring. Het is complex en ook nog eens abstract. Voor iemand die daar niet iedere dag mee te maken heeft is het niet vanzelfsprekend en dan is er veel uitleg nodig. Voeg daar nog eens aan toe dat bij een verandering er bijna altijd sprake is van een natuurlijke weerstand. Niet makkelijk dus.

Ook was het zo dat Siemens de verplichting tot een garantstelling had en die ging verdwijnen bij overgang van het pensioenfonds naar de PME."

**"Wat betekent die garantstelling?" vraagt Schomakers**

"Als het vermogen van het pensioenfonds zich onder de dekkinggraad van 105% bevindt (de verhouding tussen het vermogen van het pensioenfonds en de pensioenverplichtingen) dan heeft Siemens de contractuele verplichting om in het fonds bij te storten tot een bepaald maximum. Deze garantstelling is nu vervallen, maar daarvoor is wel in de plaats gekomen een indexatie van de huidige pensioenen en de opgebouwde rechten van de deelnemers."

**Sako vervolgt:**

"Dat is de rekenom, maar om dit te realiseren is het toverwoord het continu communiceren naar alle stakeholders waarvan de belangrijkste zijn: de medewerkers in Nederland, de Raad van Bestuur van Siemens Nederland en Duitsland, de ondernemingsraad en de Raad van Commissarissen in Nederland. We hebben gedurende maanden ongelooflijk veel inloopsessies georganiseerd voor de medewerkers met als onderwerpen pensioen in het algemeen en over de specifieke situatie voor Siemens. Als snel bleek dat goed luisteren, herhaling van de boodschap en geduld cruciale factoren zijn om tot acceptatie te komen. Ik heb zelf alle presentaties verzorgd, ik liep letterlijk door het bedrijf en de deur stond en staat altijd open. Medewerkers hebben dat ontzettend gewaardeerd. Ook de lobby naar de RVB en duidelijk maken dat de eenmalige verhoging van het pensioen en de opgebouwde pensioenrechten voor alle betrokkenen op lange termijn het beste resultaat oplevert is een heel intensief communicatie- en informatietraject geweest. Er bovenop zitten en het blijven herhalen van de urgentie heeft uiteindelijk de doorslag gegeven."

**"Als eenmansfractie heb je dit kunnen realiseren?" vraagt Schomakers**

Sako glimlacht en schudt zijn hoofd. "Natuurlijk niet. Ik heb een klein team van zes medewerkers die zich voornamelijk richten op de operatie. Met elkaar hebben we nauw samengewerkt en ik heb nauw samengewerkt met een actuair adviseur met wie ik in het verleden al verschillende trajecten heb gedaan. Wij kennen elkaar goed, begrijpen elkaar direct en hebben een hechte vertrouwensband. Mijn overtuiging is dat een klein team dat elkaar respecteert en waarin alle kennis is geborgen vele malen effectiever kan zijn dan een groot team. In dit traject ben ik weer in mijn overtuiging gesterkt."

**"Dus je bent een tevreden man?" vraagt Schomakers**

"Zeker, maar als ik terugkijk heb ik me toch wel een keer behoorlijk vergist en had het kunnen vastlopen. Ik was voorbij gegaan aan de invloed vanuit Duitsland. De verschillende staven werken nog wel eens langs elkaar en daar had ik alleen in Nederland rekening mee gehouden en niet in Duitsland. Door fysiek in Duitsland te zijn, te blijven uitleggen welke de voordelen op lange termijn voor alle partijen zijn is het toch gelukt. Dit jaar is het nog hard werken voor de overdracht en volgend jaar breekt voor mij een nieuw hoofdstuk aan, waarvan ik de inhoud nog niet ken."

**"Als je in een paar kernwoorden zou samenvatten waarom het jou is gelukt, welke zijn dat dan?" vraagt Schomakers**

"In de kern heeft het te maken met inhoud en vertrouwen. Vertrouwen heeft te maken met mijn open houding en mensen opzoeken en toelaten. Goed adviseren en hier gericht over communiceren maken het onderscheidend en natuurlijk niet te vergeten dat je een goed plan moet hebben, waarin de inhoud naar voren komt. Dat is het in essentie."

Detac is een 'boutique', gespecialiseerd in de bemiddeling van Interim Finance Professionals voor leidinggevende, uitvoerende en expertfuncties in de zakelijke en financiële dienstverlening. Kenmerkend is de focus op zowel diepgaande financiële kennis als een scherp oog voor de mensfactor. Detac gelooft dat die combinatie leidt tot de meest effectieve relaties en best matches tussen zijn opdrachtgevers en professionals.

In opdracht van Detac voert ADV uit Den Dolder regelmatig marktonderzoeken uit, die in samenwerking met PR-bureau Coebergh uit Amsterdam in de pers worden gepubliceerd. Ook verschijnen er regelmatig artikelen/opinies van Detac in bladen als het FD, over actuele thema's binnen het vakgebied.

Stuur ons een reply op dit Bulletin indien :  
- u mensen kent waarvan u weet dat zij dit bulletin willen ontvangen (voorzien van het desbetreffende emailadres)  
- indien u deze niet langer wenst te ontvangen  
- indien u feedback heeft op inhoud, opmaak of andere zaken