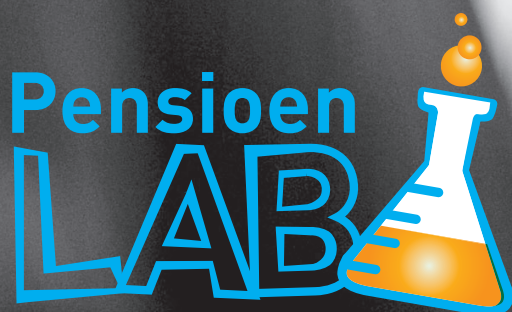


THE PITCH

60 JONGEREN, 5 ACTUELE VRAAGSTUKKEN EN VEEL INVENTIEVE OPLOSSINGEN





Pensioen LAB



CNV Jongeren, FNV Jong en de MHP-jongeren hebben een belangrijk gezamenlijk doel geformuleerd: inspraak van jongeren in de pensioenwereld vergroten. Het PensioenLab buigt zich over de hersenkrakers uit de pensioenwereld en geeft gevraagd en ongevraagd advies.

OVER HET PENSIOENLAB

Het PensioenLab bestaat uit 5 experimententeams die zich allemaal buigen over een bepaald thema. Deze 5 thema's zijn: Solidariteit, Keuzevrijheid, Bestuur, Vermogensbeheer en Communicatie. Het PensioenLab biedt jonge mensen een podium om in contact te komen met elkaar, pensioenfondsen en werkgevers. Meepraten, meedenken, ideeën toetsen en nieuwe invalshoeken laten zien.*

Op 13 februari presenteert het PensioenLab de eerste adviezen aan de pensioenwereld. De samenvattingen van deze adviezen vindt u in dit document. Heeft u n.a.v. deze adviezen vragen of wilt u graag in contact komen met het PensioenLab? Stuur dan een mail naar pensioenlab@gmail.com.

PensioenLab Online
<http://tinyurl.com/a6naqwx>

PensioenLab op LinkedIn

Groups/Pensioenlab
<http://tinyurl.com/b4zar8t>

**Het PensioenLab is een initiatief van de jongerenbonden. De adviezen zijn echter geschreven op persoonlijke titel van de deelnemers van het Lab en komen daardoor niet per definitie overeen met de standpunten van de betrokken partijen.*

SOLIDARITEIT

Wat is solidariteit anno 2013?

Solidariteit is de kern van ons pensioenstelsel. Om solidariteit in de toekomst ook als kern te kunnen behouden is vernieuwing nodig. Vernieuwing om ongewenste vormen van solidariteit binnen het huidige stelsel tegen te gaan.

Om de kern van de solidariteit te behouden, willen wij de doorsneepremie behouden. De doorsneeopbouw daarentegen willen we anders. Degressieve opbouw is anno 2013 een eerlijkere manier van pensioen opbouwen. Op deze manier betalen jongeren niet relatief veel voor hun pensioen (zoals nu) en krijgen ondernemers die na hun 40e zelfstandig worden waar voor hun pensioenpremie. Daarnaast vinden wij dat ZZP'ers ook verplicht pensioen op moeten bouwen.



Solidariteit anno 2013 betekent dat iedereen een eerlijke opbouw heeft, dat iedereen verplicht pensioen opbouwt en dat je waar krijgt voor je eigen ingelegde premie. In de afgelopen maanden hebben wij verschillende soorten solidariteit (jong/oud, gezond/ongezond, man/vrouw) bestudeert en ons vervolgens geconcentreerd op de verhouding jong-/oud én de veranderde samenleving met meer ZZP'ers die geen pensioen opbouwen.

OUD VERSUS JONG

De doorsneesystematiek is niet eerlijk meer, omdat werknemers niet meer veertig jaar lang



bij hetzelfde pensioenfonds pensioen opbouwen. Het aanpassen van de doorsneepremie betekent dat de verplichtstelling wellicht niet verplicht kan blijven en dat is niet wenselijk. Bovendien worden hierdoor oudere werknemers relatief duur en hebben daardoor dus geen goede concurrentiepositie meer. De doorsneeopbouw aanpassen is dan een logisch alternatief.

Bij doorsneeopbouw betaalt iedereen dezelfde premie, maar bouwen jongeren meer op dan ouderen. Over de inleg van jongeren wordt immers nog relatief veel rendement behaald.

ZZP'ers

Er komen in ons land steeds meer ZZP'ers. Momenteel worden mensen ZZP'er na hun 40ste. Dat betekent dat deze mensen altijd relatief veel premie hebben betaald en niet meer bij een pensioenfonds zijn aangesloten vanaf het moment dat ze het 'terug gaan krijgen'. De vele ZZP'ers moeten ook verzekerd zijn van een goed pensioen. Er starten ook steeds meer jonge mensen als ZZP'er, deze zijn net zo weinig bezig met hun pensioen als gewone werknemers. Daarom adviseren we verplicht pensioen voor alle ZZP'ers. Zeker voor de mensen die min-of-meer gedwongen ZZP'er zijn geworden (de zogenaamde nep-ZZP'er) die onder de kostprijs concurreert omdat er geen pensioenpremie wordt meegerekend.



KEUZEVRIJHEID

Op welke manier kunnen we keuzevrijheid voor deelnemers mogelijk maken?

Het pensioenstelsel dat wij in Nederland kennen, met de drie pijlers, willen wij behouden. De verschillende vormen van pensioenopbouw geven voor elk wat wils. Voor wat betreft de tweede pijler stellen wij een verplichtstelling voor alle werknemers voor. Dus ook voor de werknemers die nu niet onder een pensioenfonds vallen omdat die in hun sector niet bestaat. Wat keuzevrijheid binnen de individuele regelingen betref: hier hebben we wel een aantal ideeën over.

BEPAAAL JE EIGEN PENSIOEN

In het verleden was binnen de tweede pijler sprake van Defined Benefit (DB) regelingen waarin de uitkomst (de hoogte van het pensioen) vast stond en bijsturing gebeurde door de inleg te verhogen. De afgelopen jaren komt de Defined Contribution (DC) regeling steeds meer op. Hierbij staat de inleg vast en is de uitkomst variabel. Bijsturen gebeurt door hogere rendementen of een lagere uitkomst. Wij adviseren om binnen de DC regelingen deelnemers te vragen naar hun gewenste pensioen, hun minimale pensioen en hun gewenste pensioenleeftijd. Met deze variabelen en de inleg kan er vervolgens worden bepaald hoeveel rendement er behaald dient te worden. Dit betreft uiteraard geen garantie, maar een doel. Hierdoor wordt het pensioen weer een spaarpot voor de oude dag in plaats van een vermogensbeheerproduct.

Voor wat betreft de keuzevrijheid binnen de tweede pijler doen wij het volgende advies: focus op de uitkomst in plaats van op het rendement. Laat de werknemer zijn gewenste en minimale pensioen bepalen en zijn/haar gewenste pensioenleeftijd. Aan de hand van

OPT-OUT VOOR ZZP'ERS

De ZZP'ers vormen een apart vraagstuk. Voor hen stellen wij toe om ze toegang te verschaffen tot de tweede pijler. Hier zijn zij dan standaard aangesloten bij een pensioenfonds, maar hebben een opt-out. Bij deze opt-out is het mogelijk om uit het

pensioenfonds te stappen, maar heeft het pensioenfonds een zorgplicht om de ZZP'er duidelijk voor te lichten over de gevolgen van deze keuze.

- Allereerst is het pensioenstelsel een ingewikkeld systeem met aanspraken van veel verschillende personen in een collectieve pot. Door deze complexiteit zijn overgangen naar een totaal nieuw systeem ingewikkeld en vragen om een duidelijk overgangsregime. Om deze complexe overgangen niet op te zoeken hebben wij ervoor gekozen om bij het bestaande systeem te blijven.
- De overweging om keuzevrijheid te geven in het gewenste en minimale pensioen komt tegemoet aan de vraag van een deel van de beroepsbevolking om meer invloed te hebben op hun pensioenhoogte.
- Daarnaast zorgt deze focus op de uitkomst ervoor dat het pensioen weer wordt gezien voor wat het is; een oudedagsvoorziening i.p.v. een vermogensbeheerproduct.
- De overweging om voor alle werknemers een verplichtstelling in te voeren binnen de tweede pijler heeft te maken met de aard van het werknemerschap. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en behoort zodanig geregeld te worden door de werkgever. Het afschuiven van deze verantwoordelijkheid op de werknemer is ongewenst en dwingt de werknemer tot keuzes waar hij/zij de kennis wellicht voor ontbeert.
- Het advies om ZZP'ers toegang tot de tweede pijler te geven heeft te maken met de juridische bescherming van het vermogen in de tweede pijler. Een ZZP'er die zonder werk komt te zitten moet eerst zijn vermogen opmaken voor hij aanspraak op uitkeringen kan doen. Dit is inclusief het vermogen dat in de derde pijler is opgebouwd, maar het vermogen in de tweede pijler is beschermd hiertegen. Hierdoor kan een periode van werkloosheid van een ZZP'er ook direct invloed hebben op zijn pensioen. Hierdoor wordt mogelijk een nieuwe groep gevormd waar armoede onder ouderen meer kan voorkomen.

VERMOGENSBEHEER



Welke rol moet duurzaamheid spelen in de beleggingen van pensioenfondsen?



De beelden van de film *An Inconvenient Truth* van Al Gore uit 2006 staan de meesten van ons nog helder op het netvlies. In deze film laat Al Gore de gevolgen van de opwarming van de aarde goed zien. Al Gore laat ook zien dat als 'wij' met z'n allen niets doen dat de wereld er over 50 jaar er een heel stuk minder 'groen' uitziet. Tegelijkertijd blijkt uit een publicatie van De Nederlandsche Bank dat de Nederlanders een pensioenpot bij elkaar hebben gespaard van ruim 900 miljard euro. Van deze ruim 900 miljard euro wordt naar onze mening nog te weinig duurzaam belegd.

Opmerkelijk: u hoeft de krant maar open te slaan of er staat wel een artikel in waarin de actualiteit van het onderwerp duurzaamheid en pensioen c.q. pensioenfondsen duidelijk naar voren komt. Duurzaamheid overigens in de ruimste zin des woords. Een greep uit enkele recente krantenkoppen:

'Pensioenfondsen moet beleggen in windenergie'

'Rokende patiënt blijft pensioen arts spekken'

'Investerings Nederland helpen Assad'

'Voormalige experts bij PGGM gaan voor duurzaamheid'

De Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) heeft eind 2012 een onderzoeksrapport gepubliceerd waaruit blijkt dat de implementatie van het duurzaam beleggingsbeleid van Nederlandse Pensioenfondsen achterblijft. Tegelijkertijd constateert zij echter wel een verbetering.

50 TINTEN GROEN

Om de huidige situatie over de duurzaamheid van de Nederlandse pensioenfondsen te kwantificeren, hebben wij een '50 tinten groen' schaal ontwikkeld. In deze '50 tinten groen' schaal vinden wij dat de huidige situatie rond tint 15 zit. De gewenste situatie is wat ons betreft tint 35.

Met deze verschuiving van tint 15 naar tint 35 luidt ons advies dan ook dat de Nederlandse Pensioenfondsen meer aan duurzaamheid moeten doen. Om hier te komen dienen de Nederlandse pensioenfondsen onder andere hun ESG-beleid te verbeteren. De componenten die minimaal verbeterd dienen te worden zijn beleid, implementatie en transparantie. Om te borgen dat Nederlandse pensioenfondsen de minimale eisen van het ESG-beleid naleven dient een toezichhoudende instantie deze periodiek te toetsen.

Een veelgehoord argument dat pensioendeelnemers uitsluitend rendement willen en dat duurzaam beleggen rendement kost is niet per definitie waar. Als een pensioenfonds een goede invulling geeft aan haar duurzaam beleggingsbeleid dan levert dit zelfs geld op!

Afhankelijk van de invulling levert duurzaam beleggingsbeleid rendement op. Uit onderzoek van Motivaction blijkt dat 70% van de deelnemers van Pensioenfondsen dat zij haar geld maatschappelijk verantwoord moet beleggen. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat 55% van deze deelnemers wil dat het pensioenfonds belegt in duurzame energie zoals windmolens en zonnepanelen.

BESTUUR

Welke governance model heeft de voorkeur: nadruk op sociale partners of op 'onafhankelijke' experts?

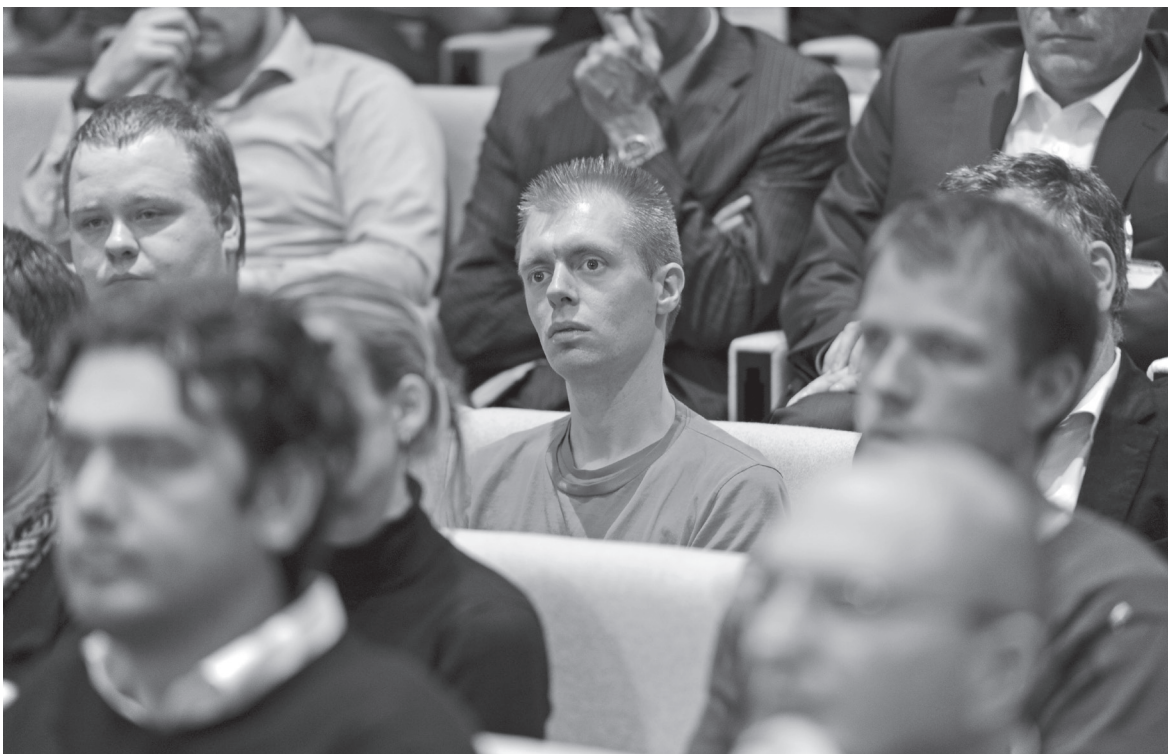
Wij adviseren om in de pensioenwereld over te stappen op het coöperatief model. In dit model staat betrokkenheid en medezeggenschap van deelnemers centraal. Wij willen belanghebbenden meer directe rechten geven waarmee tegelijkertijd de pensioenwereld democratischer wordt gemaakt.

DIRECTE BETROKKENHEID DEELNEMER

Het gebrek aan betrokkenheid en medezeggenschap van de deelnemers (onder deelnemers verstaan wij actieven en gepensioneerden) is deels te wijten aan het besturingsmodel van het pensioenfonds. Het pensioenfonds is voor de deelnemers, laat het dan ook van de deelnemers zijn. We constateren dat de benoeming van zowel bestuur, toezichthouders, deelnemersraden en verantwoordingsorganen op een ondemocratische en onoverzichtelijke manier plaats vindt. We zien dat de selectiepool van deze kandidaten te nauw

is gedefinieerd door de verplichting van deelname aan de vakbonden en onduidelijke sollicitatieprocedures. Daarnaast bestaat ook een steeds grotere wens van deelnemers om keuzevrijheid en meer zeggenschap binnen pensioenfonds. Tot slot is het fenomeen 'dubbele petten' de sector niet onbekend en procedures op integriteit zijn nog niet ver genoeg doorgevoerd. Immers kun je de vraag stellen of het wel zo verstandig is dat een bestuur zijn eigen interne toezichthouder aanwijst, zoals nu bijvoorbeeld bij vakbondsvertegenwoordigers gebeurt. De gevaren en verleidingen van tegenstrijdige belangen zijn hierbij zodanig groot dat wij hier per direct een duidelijke scheiding aanbevelen. Daarom pleiten wij voor het coöperatieve model.

In een coöperatie hebben alle leden de mogelijkheid om actief te worden binnen het pensioenfonds. Als deelnemer ben je automatisch lid van de corporatie: wanneer er vermogen van je in het





fonds zit beschik je over medezeggenschap. Actieve betrokkenheid is dan een keuze van de deelnemers zelf. Geïnteresseerde deelnemers van het fonds brengen een stem uit en benoemen zo het "deelnemersbestuur" (ook wel raad van commissarissen). Het deelnemersbestuur benoemt op haar beurt het pensioenfondsbestuur. Het deelnemersbestuur draagt zorg voor het aantrekken van de juiste bestuurders om het pensioenfonds te leiden. Een goed programma, de juiste kennis en kunde zullen in deze benoeming leidend zijn. Het bestuursmodel zal hierdoor bij elk fonds anders kunnen zijn, of beter gezegd: naar de wens van de deelnemers zijn.

Verder is pensioen een secundaire arbeidsvoorwaarde, sociale partners dragen dus zorg voor het tot stand komen van de regeling. Ook een coöperatie geeft de mogelijkheid voor een toezichhoudende rol op de regeling.

Een coöperatie als organisatiestructuur zorgt voor een democratischer en overzichtelijker stelsel door directe betrokkenheid, verkiezingen en benoemingen.

EISEN VAKBONDBESTUURDERS

Ook moeten de eisen en toetsing door de DNB aan een pensioenfondsbestuurder herzien worden. Immers wil je, in een wereld waar beslissingen gaan over een bedrag van totaal meer dan 1000

miljard, wel zeker weten wie je aan het roer hebt staan. Het gaat om de inkomens van alle (toekomstig) pensioengerechtigden. Er mag absoluut geen twijfel zijn over de deskundigheid en integriteit van een pensioenfondsbestuurder. De huidige eisen voor de functie van pensioenfondsbestuurder nog te vrijblijvend en te zwak gedefinieerd. Zeker als we dit vergelijken met een sector als de banken, waar er sinds kort een bankierseed afgelegd moet worden om een zichtbare ethische kwalificatie van integriteit te definiëren. In alle gevallen moet er voorkomen worden dat de bankencrisis van 2008 in een vergelijkbare vorm zijn intreden in de pensioensector zal doen.

TRAINEESHIP

Er zal meer actie moeten worden ondernomen om het convenant van 2010 'Diversiteit in pensioenbesturen' uit te voeren. We kunnen concluderen dat als de wens van pensioenfondsen en sociale partners er is om diversiteit te stimuleren en de resultaten hierop achter blijven, dat er een onderliggend probleem is dat allereerst opgelost dient te worden. Wij hebben om deze reden een traineeship in ontwikkeling voor jonge 'kandidaat bestuurders', om de kennisoverdracht, betrokkenheid, doorstroming en diversiteit van jongeren in besturen te stimuleren en te vergroten.

COMMUNICATIE



Wat hebben jongeren nodig om meer betrokken te raken bij pensioenen?

De uitdaging voor pensioencommunicatie is om een verschuiving te maken van technische lessen naar de dialoog over een onderwerp waarin iedereen is geïnteresseerd: je eigen leven. Op welke manier dit precies gebeurt is afhankelijk van je eigen communicatieafdeling en doelstellingen. Graag geven wij u als PensioenLab alvast enkele richtlijnen. 6 B's, om precies te zijn: Bewust zijn, Belevissen, Betrokkenheid, Bedrijf, Beeldvorming en Begrijpelijke taal. 6 aandachtspunten om in de gaten te houden.

Elk van deze B's is voor jongeren belangrijk. Want - zo geven ze zelf aan - ze willen zich wel willen verdiepen in de pensioenmaterie, maar ze ervaren te veel drempels om het daadwerkelijk te doen. Met deze B's hopen we samen met u deze drempels te verlagen. Zodat nog meer jongeren betrokken raken bij hun pensioen.

WEINIG KENNIS, VEEL INTERESSE

In het leven van jongeren verandert veel, ze gaan samenwonen, krijgen kinderen en over de gevolgen daarvan willen ze graag specifieke informatie krijgen. Maar als ze zich verdiepen in de pensioenwereld, dan willen ze ook graag betrokken zijn bij keuzes. Dat blijkt niet alleen vandaag en binnen het Lab, maar het geldt voor veel jongeren.

Jongeren vragen zich ook af welke rol de werkgever heeft in de communicatie over hun pensioen. Want is het in de basis geen afspraak tussen werkgever en werknemer? Dus waarom horen ze niets van hun werkgever en alleen maar van het pensioenfonds?



In het adviestraject heeft iedereen in het team interviews gehouden met jongeren in zijn of haar omgeving. Jongeren waren enthousiast en wisten ook duidelijk een mening te geven. Interactie en meepraten is dan ook de rode draad geworden voor ons eerste advies. Jongeren houden van interactie. Van kletsen. Van je mening vormen, ook al is deze op niets gebaseerd. En daarin schuilt de kern naar ons idee. Ga op zoek naar dialoog. Tussen collega's, fondsen én jong & oud. Laat mensen eerst maar eens meekletsen over pensioenen: dan komt de rest vanzelf.

Bewust zijn

Het pensioen moet onderdeel worden van de opleiding van jongeren. Want onbekend maakt onbemind.

Belevissen

Pensioenfondsen moeten bij de life-events gericht gaan communiceren naar jongeren.

Betrokkenheid

Jongeren willen betrokken zijn bij de besluitvorming. Als ze een keuze mogen maken, dan verdiepen ze zich er in.

Bedrijf

De werkgever moet meer betrokken worden in de communicatie over pensioenen, de jongeren verwachten dat ook van hun werkgever.

Beeldvorming

Er is veel negatieve aandacht in de media over pensioenen. Jongeren willen graag zelf een beeld creëren in plaats van alles uit de media halen. Digitale kanalen en mogelijkheden kunnen hieraan bijdragen.

Begrijpelijke taal

Indexatie, franchise, dekkingsgraad... het zijn woorden die jongeren niets zeggen. De pensioentaal is onbegrijpelijk voor jongeren en een UPO wordt niet begrepen.