

PENSIOEN 2023 LAB 2024



TOEKOMSTGERICHTE PERSPECTIEVEN:

ADVIEZEN VAN JONGEREN OVER
ACTUELE PENSIOENUITDAGINGEN



INHOUDS- OPGAVE

1. VOORWOORD

4

2. ADVIEZEN

9

DUURZAAMHEID

KLEUR BEKENNEN: STEMGEDRAG IN
BELEGGINGSPORTFOLIO'S

15

VERPLICHTSTELLING PENSIOENREGELING

VERPLICHT GESTELDE PENSIOEN, MAAR
ZONDER GEVOLGEN

21

VERJONGING VAN PENSIOENSECTOR

HOE KRIJGEN WE MEER JONGEREN IN
VERANTWOORDINGSORGANEN VAN
PENSIOENFONDSEN?

26

JONGEREN EN DE WTP

HOE KRIJGEN WE JONGEREN BETROKKEN
BIJ HUN PENSIOEN EN DE WTP?

32

PENSIOENBEWUSTZIJN JONGEREN

HOE CREËREN WE MEER
PENSIOENBEWUSTZIJN ONDER JONGEREN?

36

PENSIOEN VAN JONGE ZZP'ERS

HOE KUNNEN WE ERVOOR ZORGEN DAT
JONGE ZZP'ERS AANDACHT BESTEDEN AAN
HUN PENSIOEN?

40

JONGE MEDEWERKERS IN LOONDIENST ZONDER PENSIOENREGELING

HOE ZORGEN WE DAT JONGE
WERKNEMERS IN LOONDIENST DIE GEEN
PENSIOENREGELING HEBBEN, AANDACHT
BESTEDEN AAN HUN PENSIOEN?

3. OVER PENSIOENLAB

46

4. DANKWOORD

47

5. ONZE SPONSOREN

47



VOOR- WOORD

TOEKOMST- GERICHTE PERSPECTIEVEN

Met groot enthousiasme en trots presenteer ik hierbij het nieuwste visieboekje van PensioenLab. Deze editie staat weer vol inspirerende ideeën en inzichten van jongeren over actuele thema's in onze sector. Het is cruciaal dat jongeren actief meedenken en participeren in de ontwikkelingen rondom het nieuwe pensioenstelsel, vooral nu er zoveel staat te gebeuren de komende jaren.

De implementatiefase van de Wet toekomst pensioenen is inmiddels echt gestart. Hoewel veel besluitvorming in veel gevallen nog niet volledig is afgehecht, zijn pensioenuitvoerders al druk bezig met de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. Deze fase roept veel vragen op over de praktische implementatie van de wet en het beleid van de fondsen, en over de manier waarop dit gecommuniceerd wordt naar de deelnemers. Het is van belang dat daarbij ook het perspectief van jongeren goed wordt meegenomen. Jongeren zijn immers niet alleen de ouderen van de toekomst, maar ook de sleutel tot het begrijpen en aanpakken van de uitdagingen waar we vandaag voor staan.

Vanaf september 2023 tot en met april 2024 hebben jongeren zich opnieuw gebogen over diverse thema's die spelen of door de sector zijn aangedragen. Tijdens het ROC-traject hebben enthousiaste MBO-studenten zich een aantal weken intensief bezig gehouden met

**DE IMPLEMEN-
TATIE-FASE VAN DE
WET TOEKOMST
PENSIOENEN IS
INMIDDELS ECHT
GESTART**

communicatie over pensioenen, waarbij ze bijvoorbeeld hebben gekeken naar hoe specifieke jonge doelgroepen beter bereikt kunnen worden, zoals: zzp'ers en werkenden in loondienst zonder pensioenregeling. Het PensioenLab-traject waar deelnemers zich vrijwillig voor hebben aangemeld bood ruimte voor discussies over actuele onderwerpen zoals het met jongeren communiceren over de wijzigingen vanuit de Wtp, over het 'kleur bekennen' als het gaat om het stembeleid van fondsen, en hoe we de vertegenwoordiging van jongeren in het verantwoordingsorgaan kunnen verbeteren. Ik had het genoegen om bij de generale repetitie aanwezig te zijn ter voorbereiding op het eind-event van PensioenLab, en was zeer onder de indruk van de gepresenteerde adviezen.

HET IS NU MEER DAN OOI VAN BELANG DAT WE DEZE NIEUWE PERSPECTIEVEN SERIEUS NEMEN

Ook dit jaar hebben jongeren weer met veel passie en toewijding gewerkt aan het formuleren van deze adviezen én zijn weer een groep jongeren heel wat kennis rijker over ons pensioenstelsel. Dit visieboekje bevat hun frisse en innovatieve ideeën. Het is nu

meer dan ooit van belang dat we deze nieuwe perspectieven serieus nemen en integreren in de besluitvorming over de vormgeving van het nieuwe pensioenstelsel. We moedigen jongeren aan om zich actief te mengen in het pensioendebat en zich bewust te zijn van de besluiten die nu worden genomen en hun financiële toekomst beïnvloeden.

Tot slot wil ik de projectuitvoering van PensioenLab, de kennisbegeleiders, sprekers én alle andere betrokkenen bedanken voor de inzet het afgelopen jaar. En aan de deelnemers: grote dank voor de mooie ideeën die jullie hebben opgeleverd en weet dat jullie inbreng zeer gewaardeerd wordt door de sector!

VEEL LEESPLEZIER EN INSPIRATIE GEWENST!

Namens het bestuur van Stichting PensioenLab,
PATRICK HEREIJGERS



ADVIEZEN

VAN DE PROJECTGROEPEN

THEMA:

DUURZAAMHEID

KLEUR BEKENNEN: STEMGEDRAG IN BELEGINGSPORT- FOLIO'S



Door: Jodie Assen, Allert-Jan Dillema, Nick Jansen & Isabelle Jennekens

Kennisbegeleider: Maurice Berende, Manager Pensioenuitvoering ABP/PWRI bij APG

AANLEIDING

De klimaatproblematiek, die sinds het Parijse akkoord van 2015 op steeds meer politieke aandacht kan rekenen, speelt een steeds nadrukkelijker rol in het beleggingsbeleid van grote pensioenfondsen. Tegelijkertijd zien we een teruglopende steun voor ESG (Environmental, Social & Governance)-gerelateerde voorstellen bij Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders (AVA's), en verkiezen steeds meer asset owners een passieve strategie met weinig aandacht voor rentmeesterschap. Hadden Hansmann en Kraakman dan toch gelijk, toen ze het primaat van de aandeelhouder uitriepen?

Juist voor pensioenfondsen is de verantwoordelijkheid voor een toekomst met een leefbaar klimaat, eerlijke sociale omstandigheden en goede onderlinge afspraken onderdeel van hun identiteit. Pensioenfondsen zijn

er nadrukkelijk voor later; het heeft geen zin een pensioenregeling met een goed rendement te draaien waarvan pas genoten kan worden in een wereld met een onleefbaar klimaat of ondeugdelijke leefomstandigheden. Bovendien zijn pensioenfondsen juist afhankelijk van goed functionerende ecologische, sociale en financiële systemen voor hun langetermijnsrendementen. Toch doen pensioenfondsen nog niet genoeg om risico's die deze systemen ondermijnen met hun stemgedrag te mitigeren.

Dit is niet alleen een probleem voor de deelnemers in de toekomst; juist ook de lange termijn van de beleggingen van pensioenfondsen maken dit probleem ook actueel voor de eigen portefeuille. ESG-risico's kennen een lange aanlooptijd, maar materialiseren zich desastreus in een portefeuille die langtijdig aangehouden moet worden. En met meer maatschappelijke belangstelling voor ESG-problematiek zal ook de roep om gepaste acties voor pensioenfondsen toenemen. Wij willen in ons advies dan ook een antwoord geven op de vraag: *hoe kunnen pensioenfondsen effectiever gebruik maken van hun rechten als aandeelhouders om duurzaamheid te versterken bij de bedrijven waarvan zij eigenaar zijn?* Meer in het bijzonder zullen we ons richten op het stemgedrag als instrument.

ACHTERGROND

Pensioenfondsen geven soms beperkt invulling aan hun fiduciaire rol richting de deelnemer. Wij zien hiervoor een verklaring in de opkomst van de passieve beleggingsstrategie, alsook de grote invloed van proxy advisors en de keuze voor commerciële asset managers. Daarnaast staat het duurzaamheidsbeleggen nog enigszins in de kinderschoenen, al zien we steeds meer dat kortetermijnsopbrengsten ten koste kunnen gaan van langetermijnsgevolgen voor alle ESG-categorieën.

In de bredere corporate governanceliteratuur wordt reeds langer gesproken over de verantwoordelijkheden die een vennootschap, en dus haar eigenaren, hebben in het bredere maatschappelijke debat en de maatschappij waarvan zij deel uitmaken. Pensioenfondsen zijn hierbij een vreemde eend in de bijt, omdat

zij zowel tot omvangrijke en invloedrijke institutionele beleggers, met een duidelijke fiduciaire verplichting richting hun cliënten, te rekenen zijn, maar juist ook een sociale rol vervullen en een verantwoordelijkheid hebben voor een leefbare toekomst. Kemp vult dit in zijn oratie in, door de vennootschap aan te merken als agent van de bredere maatschappelijke context, die dan als principaal optreedt. Hoewel de druk op alle vermogensbeheerders groeit om in lijn met breed gedeelde maatschappelijke opvattingen te beleggen (schoon van klimaatschade, CO2-neutraal, vrij van moderne slavernij en uitbuiting en met een eerlijk prijspeil voor alle betrokkenen) is deze druk in het bijzonder waar voor pensioenfondsen. Pensioenfondsen worden zelfs soms aangevallen voor het uitblijven van een beleggingsbeleid dat in lijn is met de opvattingen van de deelnemers, zoals het pensioenfonds voor medici dat in tabak en alcohol belegde.

**HET IS NU MEER
DAN OOI VAN
BELANG DAT WE
DEZE NIEUWE
PERSPECTIEVEN
SERIEUS NEMEN**

BOTTLENECKS

De belangrijkste bottlenecks die wij zien bij het uitvoeren van een goed stembeleid zijn *gebrek aan tijd en expertise bij de kleinere fondsen (i), de focus op klas-sieke governancefactoren (zoals beloningsbeleid (ii), en onvoldoende bewustzijn van het belang van engagement & rentmeesterschap (iii)*. Kortgezegd zijn er onvoldoende incentives om over te gaan op een gedragen en stevig stembeleid dat de toekomst van mens, planeet en samenleving kan waarborgen. Dit gebrek aan incentives zien we in de literatuur ook terug bij andere fondsen, zoals indexfondsen¹. Wij signaleren als gevolg van dit gebrek een aantal potentiële problemen:

Het gebrek aan bewustzijn resulteert in een beperkte invloed op bedrijfspraktijken. Hierdoor kunnen kansen om positieve veranderingen te stimuleren op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid gemist worden.

Het gebrek aan bewustzijn resulteert in een beperkte invloed op bedrijfspraktijken. Hierdoor kunnen kansen om positieve veranderingen te stimuleren op het gebied van duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid gemist worden.

Er ontstaan risico's voor de portefeuille. Het niet erkennen van de materiële risico's die ESG-factoren op lange termijn met zich meebrengen, kan leiden tot het negeren van deze risico's bij investeringsbeslissingen.

Er ontstaan gemiste kansen voor waardecreatie. Het niet investeren in bedrijven die goed presteren op het gebied van ESG kan leiden tot het missen van kansen op betere financiële prestaties op lange termijn.

En pensioenfondsen zonder ESG-besef zullen het moeilijker vinden om te voldoen aan de verwachtingen van stakeholders. Aangezien steeds meer stakeholders waarde hechten aan duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid, kan het niet betrokken zijn bij ESG-kwesties en engagement leiden tot verlies van vertrouwen

De incentives (en de daaruit voortvloeiende potentiële problemen) worden verergerd door de neerwaartse druk op de kosten van het vermogensbeheer. Kleinere fondsen kiezen vaak voor fondsen van vermogensbeheerders, waardoor ze weliswaar minder kosten hebben, maar ook minder invloed op de ESG-stempositie. Met name Amerikaanse vermogensbeheerders steunen ESG-gerelateerde veranderingen bij bedrijven vaak minder dan hun Europese counterparts².



VOORGESTELDE OPLOSSING

Wij roepen de pensioensector op om verantwoordelijkheid te nemen voor het uitdragen van hun visie op een leefbare, toekomstbestendige en sociale planeet in hun vermogensbeheer. Pensioenfondsen behoren tot de grootste institutionele beleggers ter wereld, en hebben nadrukkelijk een toekomstverantwoordelijkheid: wil een deelnemer in de toekomst van diens pensioen kunnen genieten, dan moet er wel nog een leefbare wereld zijn. We roepen de sector op rekenschap te geven van deze verantwoordelijkheid naar de toekomst, en wel door het implementeren van de volgende punten:

- ✗ Elk pensioenfonds, groot of klein, stelt een eigen stembeleid op. Dit stembeleid gaat verder dan de klassieke governancevraagstukken. Uiteraard kan dit ook door de proxy advisor worden gedaan. Wel moet elk pensioenfonds het stembeleid publiceren.
- ✗ Elk pensioenfonds dat gebruik maakt van extern vermogensbeheer dient deze vermogensbeheerder ook te selecteren op basis van rentmeesterschap en engagement. Een sterke reputatie op het gebied van engagement en rentmeesterschap is een pre om met een vermogensbeheerder in zee te gaan.
- ✗ Leren van elkaar! Het grootste sovereign wealth fund ter wereld (Statens Pensjonsfonds – Utland van het Noorse NBIM) heeft een ethische raad (Etikkrådet) die alle beleggingen screent. Een vergelijkbare best practice kan kleinere fondsen helpen om het capaciteits- en kennisverschil met grote fondsen op dit gebied te overbruggen. Tegelijkertijd mogen pensioenfondsen elkaar ook bij de les houden. De verantwoordelijkheid naar de toekomst is het uitgangspunt. Dit betekent ook elkaar aanspreken op deze verantwoordelijkheid. Er komt een evenredig belang voor de deelnemer van de toekomst.



¹ Bebchuk, L. A. & Hirst, S. (2019). Index Funds and the Future of Corporate Governance: Theory, Evidence and Policy. *Columbia Law Review*, 119, pp. 2029 – 2146.

² ShareAction. Geraadpleegd op 16-1-2024, via <https://shareaction.org/news/worlds-largest-asset-managers-turn-their-backs-on-people-and-planet-with-worst-voting-performance-yet>



THEMA:

VERPLICHTSTELLING PENSIOENREGELING

VERPLICHT GESTELD PENSIOEN, MAAR ZONDER GEVOLGEN

Door: Bastiaan Röell, Menno Stabel & Pieter Taks

Kennisbegeleider: Judith Schwartz, Pensioenadviseur en eigenaar van Fiduce Pensioenadviseurs BV

INTRODUCTIE

De 'grote' supermarkten zonder winkels, reisbureaus zonder reisadviseurs en worstenmakers zonder worst zijn geregeld in de media met geschillen over werkingssfeer. Hoewel hun modellen misschien vernieuwend zijn ten opzichte van 30 jaar geleden, veranderen ze weinig. Voor de groothandelaar met 6 werknemers die er een webshop naast is gestart is dat anders. Deze heeft een gevoelsmatig kleine verschuiving in zijn bedrijfsvoering, maar met potentieel grote gevolgen voor de pensioenrechten. Goed nieuws voor de betrokken werknemers, maar soms toch onwenselijk. Het zorgt voor vervelende verrassingen bij de werkgever en onnodige kosten in de handhaving bij de verplicht gestelde fondsen.

Van de 7,2 miljoen werknemers bouwden ruim 766.000 geen pensioen op, ook wel de Witte Vlek genoemd. In deze aanbeveling richten we ons enkel op werkgevers die wel onder een verplichtstelling vallen (gebonden werkgevers genoemd), maar deze (semi) onbewust niet naleven. De grote werkgevers die zich er bewust van zijn dat ze op de grens zitten van een werkingssfeer laten we buiten beschouwing. We kijken naar de kleinere werkgevers die het echt niet door hebben. Een groep die, ondanks dat het probleem breed erkend wordt, in omvang onbekend is.

EEN VROUW NAAR DE LEEFTIJD VRAGEN AAN DE HAND VAN PANNENKOEKEN EN VEGA WORSTEN

Pensioenlab 2024 heeft ons een handige oplossing voor een variant van een oud probleem opgeleverd. Om erachter te komen hoe lang iemand in de pensioensector werkt, zonder die vraag expliciet te stellen, blijkt je enkel te hoeven vragen welk arrest als eerste naar boven komt als het gaat om de wel of niet toepasselijkheid van een werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Omdat de Hoge Raad al genoeg aanbevelingen doet over de grote partijen, hebben wij ons gefocust op de kleinere.



DOORBOUWEN OP ‘AANVALSPLAN WITTE VLEK’

De Stichting van de Arbeid (StvdA) heeft op verzoek van (de voorganger van) de Minister voor Armoedebeluid, Participatie en Pensioen de Witte Vlek onderzocht en aanbevelingen gedaan ter verkleining van deze groep. In dit aanvalsplan Witte Vlek zijn ook een aantal aanbevelingen gedaan gericht op het verkleinen van de Witte Vlek bij gebonden werkgevers. Wij staan achter deze aanbevelingen van de StvdA en grotendeels achter de uitwerking daarvan. Dit stuk is dan ook bedoeld als een aanvulling op deze aanbevelingen, geen kopie daarvan of kritiek daarop.

Ons advies is gesplitst in twee delen. Ten eerste een set concrete aanbevelingen om het bestaande systeem te verbeteren, vervolgens een advies aan de pensioensector om tevens innovatie te omarmen door AI in te zetten voor de handhaving.

ONDERZOEKSMETHODIEK

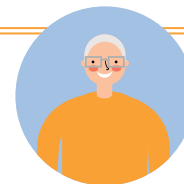
Om dit onderwerp te onderzoeken hebben we behalve veel gelezen en onderling gediscussieerd ook gesproken met onderstaande mensen. Ze hebben ons allemaal wijzer gemaakt en verder geholpen met onze zoektocht, daarom veel dank.



Marco Brouwer
CNV



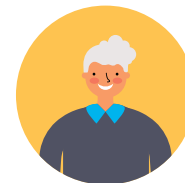
Carolina de Fey
Pensioenfederatie



Siebe de Korte
PGB Pensioendiensten



Isabel Lieveise
Ministerie sociale zaken en
werkgelegenheid



Mladen Sancanin
PGGM



Marjorie de Vries
Ministerie sociale zaken en
werkgelegenheid

1. AANBEVELINGEN: BESTAANDE SYSTEMEN VERBETEREN

SYSTEMATIEK VAN GEBONDENHEID

De gebondenheid van werkgevers aan collectieve arbeidsvoorwaarden, waaronder een pensioenvoorziening, gaat in Nederland ver terug. Daarbij speelt de werkingssfeer altijd al een bepalende rol. Of er sprake is van een verplicht pensioen is afhankelijk of de werkgever binnen de werkingssfeer van een verplicht gesteld fonds valt. Dit wordt in het overgrote deel van de gevallen bepaald aan de hand van de herkomst van de omzet van de werkgever. Die moet vervolgens passen bij de door sociale partners voorgestelde omschrijving van het verplicht gestelde fonds.

ROL VAN SBI CODES

Een cruciale rol in het afstemmen van de verplichtstelling en werkingssfeer is weggelegd voor de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) codes, welke bedoeld zijn om inzicht te geven in de primaire werkzaamheden van iedere geregistreerde werkgever. In theorie vormt een werkingssfeer op basis van de SBI codes een sluitend systeem, echter constateren wij dat aan geen van de vier voorwaarden voor het sluitend maken voldaan wordt. Deze voorwaarden zijn:

- ✗ de SBI code wordt door de werkgever perfect opgenomen en bijgehouden bij de KvK;
- ✗ de SBI code indeling komt perfect overeen met de werkingssferen van de verplicht gestelde pensioenfondsen;
- ✗ de verplicht gestelde pensioenfondsen hebben toegang tot deze informatie;
- ✗ en de pensioenfondsen weten welke ingeschreven bedrijven werknemers in dienst hebben.



AANBEVELINGEN VOOR DE SBI CODES

Iedere stap richting het verwezenlijken van deze voorwaarden voor een sluitende SBI-indeling zou al een verbetering van het stelsel teweegbrengen. Daarom richten we ons met de eerste set aanbevelingen op de belangrijkste spelers in de sector. Deze aanbevelingen zijn, op willekeurige volgorde:

- ✗ **Sociale partners:** zorg dat de werkingssferen duidelijk(er) omschreven worden door, bij alle fondsen, deze direct op de SBI indeling te baseren. Hiermee ontstaat meer duidelijkheid en transparantie richting de werkgevers, omdat zij makkelijker kunnen controleren of er bij (een van hun) SBI codes sprake is van een verplichtstelling;
- ✗ **Wetgever:** neem de (hoofd) SBI code op als vereist voor het jaarverslag. Daarmee ontstaat de plicht voor (in ieder geval) accountants om hierop toe te zien zodat de (primaire) SBI code van werkgevers beter up-to-date gehouden worden;
- ✗ **Wetgever:** geef pensioenfondsen loonaangifteketen-data zodat zij de verplichtstelling effectief kunnen handhaven. Onderdeel van de verplichtstelling die de wetgever oplegt is het recht op een pensioenuitkering uit het bedrijfstakpensioenfondsen voor alle werknemers uit de bedrijfstak, ongeacht of er premies betaald zijn. Pensioenfondsen zijn zelf aansprakelijk voor de gevolgen van gemiste premies, maar zouden dan ook voldoende informatie moeten ontvangen om die handhaving effectief te kunnen uitvoeren;
- ✗ **CBS:** blijf de indeling van SBI codes actualiseren en verbeteren zodat bedrijven een goede keuze kunnen maken en sociale partners hierop de werkingssferen kunnen invullen;
- ✗ **KvK:** zorg voor actualisering van het register, ook de zaken waar de bestuurders op het eerste oog geen direct belang bij hebben. De verjaardagskaart voor de ondernemer om een jaar na oprichting te feliciteren en te vragen of alles nog juist staat is een mooi voorbeeld van een kleine moeite met potentieel grote gevolgen.

2. AANBEVELINGEN: AI INZETTEN VOOR HANDHAVING

Als jongeren kunnen we anno 2024 haast niet anders dan ook met een aanbeveling komen die gebruik maakt van Artificiële Intelligentie (AI). AI is een hype, maar kan wat ons betreft bijdragen aan een verbetering van de handhaving door bedrijfspensioenfondsen.

Naast de overheidsdata als de loonheffingsketen en het handelsregister van de KvK, zijn vrijwel alle bedrijven met werknemers ook op het internet (o.a. sociale media) te vinden. Het is daarom ons voorstel om, onder leiding van bijvoorbeeld CBS, een AI-model te ontwikkelen dat de werkingssferen van (kleine) onderneming voorspelt gebaseerd op een combinatie van de bestaande overheidsdata als zoveel mogelijk publieke informatie.

Door de uitkomsten van dit model met bedrijfstakpensioenfondsen te delen, kunnen zij een lijst generen van alle bedrijven die potentieel onder hun verplichtstelling vallen. Vervolgens kan het fonds deze lijst tegen de lijst van de reeds aangesloten werkgevers leggen om gericht te handhaven. Een totaaloplossing om het probleem geheel weg te halen biedt dit niet, maar het kan wel een stap verder helpen om de spaarzame tijd van de handhavingsmedewerkers gericht in te zetten.

TOT SLOT

Het systeem van verplichtstelling van pensioen als arbeidsvoorwaarde op basis van werkingssfeer kent een lange historie en draagt bij aan een Nederland waar mensen goed met pensioen gaan. Met onze aanbevelingen proberen we hier ook aan bij te dragen, met vooral als doel meer duidelijkheid vooraf voor zowel werknemer, werkgever als bedrijfstakpensioenfonds.



THEMA:

VERJONGING VAN PENSIOENSECTOR

HOE KRIJGEN WE MEER JONGEREN IN DE VERANTWOORDINGSORGANEN VAN PENSIOENFONDSEN?

Door: Steffan Benders, Martijn van der Zee, Charlotte van der Kleef & Cali Daniel
Kennisbegeleider: Otto Hulst, Senior beleidsadviseur bij de Pensioenfederatie



AANLEIDING

Diversiteit in de samenstelling van pensioenfondsen speelt een cruciale rol in het waarborgen van effectief en evenwichtig bestuur, toezicht en verantwoording. In ons onderzoek en advies ligt de focus op het verhogen van het aantal jongeren in de verantwoordingsorganen van pensioenfondsen daar waar deze organen beter toegankelijk zijn voor jongeren gezien een lagere eis van het geschiktheidsniveau (kennis).

Al jaren verbinden de pensioenfondsen in Nederland zich aan een aantal overeengekomen normen welke zijn opgenomen in de Code Pensioenfondsen. Een van deze normen is de norm van diversiteit, waarin overeengekomen is dat fondsen zich inspannen om onder andere jongeren aan te trekken binnen de governance van deze fondsen. Helaas blijkt uit cijfers dat het aantal jongeren achter blijft en dat deze groep ondervertegenwoordigd is. Pensioenfondsbesturen en diens verantwoordingsorganen voldoen hiermee niet aan de normen om een evenwichtige afspiegeling van hun deelnemersbestand na te streven. Het niet voldoen aan deze normen vormt een wezenlijk risico voor de continuïteit van het pensioenlandschap in Nederland én het vertrouwen in de sector als geheel.

ONS ONDERZOEK

Uit onderzoek blijkt dat het aantal pensioenfondsen dat voldoet aan de diversiteitsnormen van de Code Pensioenfondsen dalende is. Deze cijfers gelden niet enkel voor fondsbesturen maar ook de verantwoordingsorganen. Verantwoordingsorganen houden het fondsbestuur verantwoordelijk voor diens handelen, het uitgevoerde beleid én de beleidskeuzes voor de toekomst. De dalende trend in de vertegenwoordiging van jongeren binnen de pensioensector biedt grondslag tot zorg. Hoe kan een fondsbestuur verantwoorden een evenwichtige belangenafweging te kunnen maken? Of hoe kan de pensioensector onder jongeren nog vertrouwen geven in het feit dat pensioen er ook voor hen zal zijn?



ONS ADVIES

Ons advies is verdeeld over 4 partijen met de meeste invloed in het bieden van oplossingen. Deze partijen zijn de pensioenfondsen, de voordragende organisaties zoals vakbonden en werkgeversverenigingen, de Overheid en de jongeren zelf.

PENSIOENFONDSEN

- ✕ **Ontwikkel een geïntegreerd diversiteitsprogramma dat voorziet in trainingen of opleiding.** Niet enkel voor functionarissen die gaan over wervings- en selectiebeleid van VO-leden of de benoemingen van VO-leden maar met name ook voor jongere deelnemers aan het pensioenfonds. Programma's zoomen in op voordelen van inclusievere culturen binnen het verantwoordingsorgaan en welke rol jongeren kunnen pakken. Deelname aan verantwoordingsorganen kent een lagere geschiktheidsdrempel omtrent vereist kennisniveau en biedt een toegankelijke stap naar toekomstige jongere bestuurders. Pensioenfondsen verhogen via deze weg hun kans om te voldoen aan normen met betrekking tot fondsbesturen. Dit voorkomt mogelijk een meer dwingende aard van de Code Pensioenfondsen in de toekomst.
- ✕ **Stel concretere quota op voor het verantwoordingsorgaan, waarbij de vertegenwoordiging van jongeren centraal komt te staan.** Door een strenger beleidsmaatregel worden pensioenfondsen uitgedaagd om een evenwichtige mix van leden binnen het verantwoordingsorgaan te handhaven.

VOORDRAGENDE PARTIJEN

- ✕ **Werkgeversverenigingen kunnen zich gericht inspannen om jongeren pro actief te betrekken bij thema's zoals pensioen.** Door vroegtijdig informatie te verstrekken en bewustzijn te creëren kan een constante aanstroom van jongeren gefaciliteerd worden welke vanuit deze gewekte bewustwording en interesse deel kunnen gaan worden van verantwoordingsorganen.
- ✕ **Vakbonden, zoals bijvoorbeeld FNV Jong, kunnen eveneens gericht inspannen om jongeren pro actief te betrekken bij thema's zoals pensioen.** Het bereiken van jongeren kan via vakbonden mogelijk complexer worden dan via werkgevers, waar de aanwezigheid van jongeren meer vanzelfsprekend is.
- ✕ **Beide partijen kunnen zich inspannen door (gezamenlijk)bewustwordingscampagnes op te zetten welke als doel hebben jongeren te activeren.**

OVERHEID

- ✕ **Implementeer educatieve programma's op scholen en universiteiten om jongeren bewust te maken van pensioenregelingen en het belang van hun betrokkenheid bij pensioenfondsen.**
Werk samen met onderwijsinstellingen om relevante informatie op te nemen in het curriculum en organiseer gastcolleges of workshops om studenten te betrekken bij het onderwerp.
- ✕ **Zorg voor een meer dwingende aard van de Code Pensioenfondsen.**
Vooralsnog werkt de Code op basis van voldoe of leg uit. Mogelijk biedt het in het leven roepen van een 'Herstelplan' omtrent de normen die waaraan niet voldoen worden een hoger perspectief op toekomstige veranderingen. 'Leg uit' wordt op deze manier een uitleg over de stappen waarmee men de norm wel wil gaan halen en niet waarom deze niet gehaald zijn.

JONGEREN (BINNEN DE SECTOR):

- ✕ **Het aangaan van strategische allianties met jeugdorganisaties** zoals JIIP (Jongeren In Institutioneel Pensioen), NJR (Nationale Jeugdraad) en andere jongerenorganisaties kan een effectieve manier zijn voor jongeren om hun stem te laten gelden. Deze samenwerking kan resulteren in gezamenlijke evenementen, workshops en informatiesessies om bewustwording te vergroten en jongeren te informeren over het belang van hun betrokkenheid in pensioenfondsen en diens organen. Vanuit onderuit kan verjonging zo mogelijk bewerkstelligd worden.
- ✕ **Houd fondsbesturen scherp** en stel als jonge deelnemer aan pensioenfondsen kritische vragen over het opgestelde en uitgevoerde beleid, vraag naar plannen of concrete acties die in plaats zijn om verjonging te stimuleren en neem pro actief deel aan deze gesprekken.



Mogelijk zijn jongeren momenteel nog te aardig en dienen zij daadkrachtiger op te treden. Een Vlaamse dichter en schrijver genaamd Karel Jonckheere zei hierover het volgende: **“De jongeren zijn erg aardig: zij laten het jong zijn over aan de ouderen.”**. De vraag is echter, gezien de steeds groter wordende kloof tussen jong en oud, of dit houdbaar is naar de toekomst. Wij als adviesgroep denken van niet.

THEMA:

JONGEREN EN DE WTP

HOE KRIJGEN WE JONGEREN BETROKEN BIJ HUN PENSIOEN EN DE WTP?

Door: Bernice Heeren, Gideon Rodenburg & Merel Kentin
Kennisbegeleider: Robin Frusch, Allround Medewerker Pensioenuitvoering bij APG

AANLEIDING

“Pensioen is voor later, dus daar hoeven we nu niets mee te doen, toch?” We generaliseren het een beetje, maar dit is hoe het overgrote deel van de jonge groep werkenden denkt. Dat blijkt uit onderzoeken die eerder over dit onderwerp zijn gedaan. Toch willen we ook onderzoek doen naar de communicatie, maar dan vooral met betrekking tot de Wet Toekomst Pensioenen (WTP).

Waarom? Omdat met het ingaan van de WTP er een aantal zaken veranderen die ook voor young professionals van belang zijn. Want als je op tijd over je pensioen nadenkt heb je meer tijd om een eventuele misstand, bijvoorbeeld een pensioengat, te corrigeren. Voor je het weet ben je te laat om nog echte keuzes te kunnen maken en heb je op latere leeftijd niet de levensstandaard waar je vanuit was gegaan.

Wat wij zien is dat er veel informatie over pensioen en de WTP is, maar deze jongeren niet bereikt. Wij hebben ons daarom verdiept in het brengen van informatie over pensioen naar jongeren. De WTP is een mooie opening om jongeren na te laten denken over hun pensioen [zie figuur 1].

ONS ONDERZOEK

ONDERZOEKSMETHODIEK

Voor ons advies hebben we onderzoek gedaan onder jongeren om te achterhalen of en waarom zij (niet) met hun pensioen bezig zijn. Ons onderzoek bestond uit deskresearch, interviews, gevolgd door een enquête (N=81) naar de informatiebehoefte van jongeren. Onze doelgroep: jongeren in de leeftijd tussen de 18 en 36 jaar die in loondienst zijn en via hun werkgever pensioen opbouwen.

JONGEREN GAAN NIET ZELF OPZOEK NAAR INFORMATIE

Uit onze deskresearch blijkt dat veel van de informatie waar jongeren naar opzoek zijn wel op het internet te vinden is, maar jongeren hier niet actief naar opzoek gaan. De communicatie die wel actief gebracht wordt, is vaak niet afgestemd op jongeren. We zien vooral zakelijke informatiebrieven van werkgevers en pensioenfondsen of reclames die gericht zijn op oudere generaties. Helaas zien we dat deze vormen van communicatie niet aanslaan bij jongeren.

HOE WILLEN JONGEREN WEL HUN INFORMATIE ONTVANGEN?

Uit de enquête blijkt dat jongeren het liefst geïnformeerd worden via korte filmpjes met de meest relevante informatie per onderwerp. Verder ontvangt een deel graag informatie via een nieuwsbrief/bijeenkomst. Slechts een klein deel geeft de voorkeur aan social media [zie figuur 2]. We zien ook dat jongeren het belangrijk vinden dat degene die de informatie overbrengt een expert is, het liefst een jongere waarmee ze zichzelf identificeren [zie figuur 3]. Tot slot vroegen we de doelgroep naar de voor hun belangrijkste punten als het om pensioen gaat zijn [zie figuur 4]. Hieruit kwamen de volgende onderwerpen naar voren:

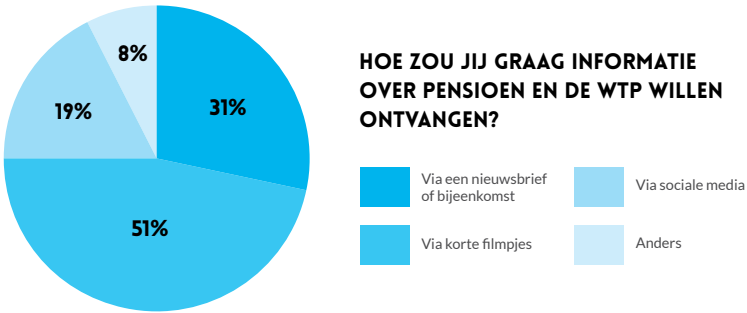
- ✗ Welke invloed ze hebben op hun eigen pensioen
- ✗ Wat er precies gaat veranderen met het Nederlandse pensioenstelsel

HEB JIJ WELEENS VAN DE WET TOEKOMST
PENISOENEN GEHOORD?



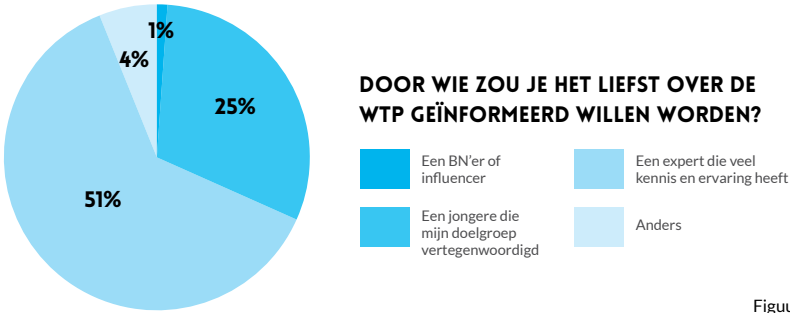
Figuur 1

HOE ZOU JIJ GRAAG INFORMATIE
OVER PENSIOEN EN DE WTP WILLEN
ONTVANGEN?



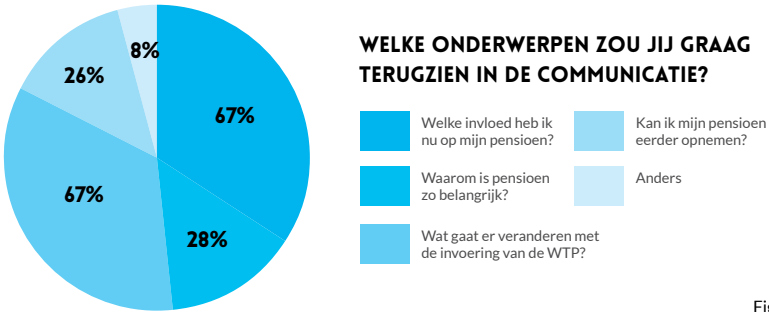
Figuur 2

DOOR WIE ZOU JE HET LIEFST OVER DE
WTP GEÏNFORMEERD WILLEN WORDEN?



Figuur 3

WELKE ONDERWERPEN ZOU JIJ GRAAG
TERUGZIEN IN DE COMMUNICATIE?



Figuur 4

ONS ADVIES

Ons advies aan de pensioensector is om communicatie over pensioen meer af te stemmen op jongeren. Jongeren moeten op een andere manier benaderd worden dan andere leeftijdsgroepen. De WTP is een goede reden om hier nu mee te beginnen. We geven advies aan de pensioensector, de overheid en het onderwijs. We focussen hierbij op de manier en op het moment van communiceren. In ons advies kiezen wij ervoor om niet nóg meer informatie toe te voegen maar te focussen op hoe alle informatie jongeren worden bereikt. Zolang informatie niet aankomt, heeft het ook geen zin om nieuwe tools te ontwikkelen.

DE COMMUNICATIE
DIE ACTIEF GEBRACHT
WORDT IS VAAK NIET
AFGESTEMD OP
JONGEREN

1. COMMUNICATIE MOET WORDEN
AFGESTEMD OP JONGEREN

- ✗ Ons advies aan de pensioensector en de overheid is **het verspreiden van meer passende informatie via korte filmpjes per onderwerp**, waarin een expert verteld over de WTP en welke invloed jongeren kunnen hebben op hun eigen pensioen. Filmpjes kunnen bijvoorbeeld gaan over eerder stoppen met werken of het nabestaandenpensioen. Het is belangrijk dat jongeren ook in deze filmpjes vertegenwoordigd worden zodat zij aansluiting voelen bij de communicatie.
- ✗ Omdat het belangrijk is om communicatie naar jongeren toe te brengen, adviseren wij de pensioenfondsen (eventueel via de werkgever) om de **communicatie via e-mail of een eigen platform** naar jongeren te brengen. Ook kunnen zij kijken naar onderwerpen die met geld te maken hebben waar jongeren nu mee bezig zijn en hier mee samenwerken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de FIRE beweging of wanneer jongeren al voor hun hypotheek bij de financieel adviseur zitten.

- ✗ De overheid kan bijvoorbeeld verschillende **reclamecampagnes maken voor verschillende leeftijdsgroepen**, zodat jongeren zich hier ook meer door aangesproken voelen.
- ✗ Zowel voor de pensioenfondsen als voor de overheid is het belangrijk dat er in **begrijpelijke taal en zonder te veel vakjargon** wordt gecommuniceerd.

2. COMMUNICATIE MOET EERDER BEGINNEN

Jongeren zien pensioen als iets voor later en zijn vaak te druk om hier na hun afstuderen over na te denken. Omdat ze er nooit mee in aanraking zijn geweest is dit vaak een ver van hun bed show. Wel krijgen jongeren op de middelbare school al les over bepaalde economische aspecten die in het volwassen leven terugkomen. Echter, komt het onderwerp pensioen minimaal aan bod, terwijl jongvolwassenen al beslissingen over hun pensioen kunnen maken bij hun eerste baantjes. Vooral nu de WTP ervoor zorgt dat de werkende al bij 18 jaar pensioen opbouwt.

Wij denken dat vroeg beginnen met informeren over pensioen ervoor zal zorgen dat jongeren ook op latere leeftijd vaker aan hun pensioen denken en er daarom op tijd mee aan de slag gaan:

Wij adviseren daarom aan het onderwijs **om een module pensioen op te nemen in het lespakket op onder anderen middelbare- en vakscholen**. De module kan raakvlakken hebben met lessen als maatschappijleer, burgerschap of economie. Kennis bij leraren over pensioen is vaak beperkt. Daarom adviseren wij om hierbij samen te werken met de pensioensector en hen te vragen gastlessen over deze onderwerpen te verzorgen. Zo maken de leerlingen ook direct kennis met deze sector en kan het belang van pensioen goed toegelicht worden. Hiermee wordt het nieuwe pensioenstelsel al op de juiste leeftijd toegelicht aan 'begin werkend Nederland'.



**ONS ADVIES AAN DE PENSIOENSECTOR IS
OM COMMUNICATIE OVER PENSIOEN MEER
AF TE STEMMEN OP JONGEREN**

THEMA:

PENSIOENBEWUSTZIJN JONGEREN

HOE CREËREN WE MEER PENSIOENBEWUSTZIJN ONDER JONGEREN?

Door: Samira Mazigh, Naomi Gorree, Rens Feringa & Samir Mekran
Kennisbegeleider: Judy Boere, Beleidsadviseur werkgeverszaken bij MBO Raad

AANLEIDING



“PENSIOEN IS VOOR LATER, DUS DAAR HOEVEN WE NU NIETS MEE TE DOEN, TOCH?”

WAAROM JONGEREN VAAK NIET NADENKEN OVER HUN PENSIOEN



PERCEPTIE VAN AFSTAND

Voor veel jongeren lijkt pensioen nog ver weg in de toekomst, waardoor het niet als een directe prioriteit wordt beschouwd. Ze focussen zich liever op het heden, zoals studeren, werken en plezier maken.

GEBREK AAN KENNIS EN VOORLICHTING

Jongeren krijgen vaak niet genoeg informatie over pensioen op school of thuis. Hierdoor begrijpen ze niet altijd het belang van vroegtijdig pensioensparen en hoe ze hiermee moeten beginnen.

COMPLEXITEIT VAN HET ONDERWERP

Pensioensparen kan ingewikkeld lijken door de verschillende regelingen en opties. Jongeren weten vaak niet waar ze moeten beginnen of bij wie ze terecht kunnen voor advies.

WAAROM PENSIOENBEWUSTZIJN VOOR JONGEREN BELANGRIJK IS



TOEKOMSTIGE FINANCIËLE ZEKERHEID

Vroegtijdig beginnen met pensioensparen stelt jongeren in staat om een solide financiële basis te leggen voor hun toekomst. Het biedt hen de mogelijkheid om een comfortabel pensioen te genieten zonder afhankelijk te zijn van anderen.

VOORKOMEN VAN FINANCIËLE PROBLEMEN

Het niet tijdig nadenken over pensioen kan leiden tot financiële problemen op latere leeftijd, zoals onvoldoende spaargeld om van te leven of gedwongen worden langer door te werken dan gewenst.

BEWUSTWORDING VAN EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Het bevorderen van pensioenbewustzijn onder jongeren helpt hen te begrijpen dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun financiële toekomst. Het stimuleert hen om proactief te zijn en actie te ondernemen om hun financiën te beheren.

ONS ADVIES

1. VROEGTIJDIGE EDUCATIE

Het is essentieel om pensioenbewustzijn te integreren in het onderwijs, zodat jongeren al op jonge leeftijd leren over het belang van pensioensparen en hoe ze hiermee kunnen beginnen.

2. VOORLICHTINGSCAMPAGNES

Door middel van reclamefilmpjes en sociale media kunnen jongeren bewust worden gemaakt van het belang van pensioenbewustzijn. Deze campagnes kunnen laten zien hoe het leven eruit kan zien als je op tijd begint met sparen voor je pensioen en tips geven over hoe je kunt beginnen.

3. TOEGANKELIJKE INFORMATIE

Het is belangrijk om pensioeninformatie toegankelijk te maken voor jongeren, bijvoorbeeld door eenvoudige gidsen en online tools aan te bieden die hen helpen om het onderwerp beter te begrijpen.

VOORBEELD TOEGANKELIJKE INFORMATIE VIA INSTAGRAM

In de moderne wereld van vandaag speelt sociale media een grote rol in het dagelijks leven van jongeren. Platforms zoals Instagram zijn niet alleen plekken voor vermaak en sociale interactie, maar kunnen ook krachtige hulpmiddelen zijn om belangrijke informatie te verspreiden en bewustwording te creëren.

VERSCHILLENDE INVALSHOEKEN EN HUN DOEL

VERGROTEN VAN BEWUSTZIJN

Jongeren brengen veel tijd door op sociale media, waardoor een Instagram-post een effectieve manier kan zijn om hen bewust te maken van het belang van pensioensparen. Door relevante informatie en feiten te delen over waarom pensioenplanning belangrijk is, kunnen jongeren hun aandacht richten op dit onderwerp en beginnen na te denken over hun eigen financiële toekomst.

INSPIREREN TOT ACTIE

Een goed ontworpen Instagram-post kan jongeren inspireren om actie te ondernemen en te beginnen met pensioensparen. Door het delen van verhalen van leeftijdsgenoten die al zijn begonnen met pensioenplanning en het aanbieden van praktische tips en advies over hoe te beginnen, kan de post jongeren aanmoedigen om zelf stappen te ondernemen om hun financiële toekomst veilig te stellen.

TOEGANKELIJKHEID VAN INFORMATIE

Instagram maakt het mogelijk om complexe informatie op een visueel aantrekkelijke en gemakkelijk te begrijpen manier te presenteren. Een Instagram-post over pensioen kan bijvoorbeeld infographics bevatten die de belangrijkste punten over pensioensparen samenvatten, waardoor de informatie toegankelijk wordt voor een breed publiek.

THEMA:

PENSIOEN VAN JONGE ZZP'ERS

HOE KUNNEN WE ERVOOR ZORGEN DAT JONGE ZZP'ERS AANDACHT BESTEDEN AAN HUN PENSIOEN?

Door: Melanie Ton, Gabriëlle Brouwer, Nasra Ahmed, Tefide Arikan, Joy Okeabia, Nisrine Boudarra, Ömer Ercan, Arda Inanli, Erdem Soysal, Donika Maliqi
Kennisbegeleider: Jacqueline Verhulst, Eigenaar van PUIK Pensioenadvies

AANLEIDING

Veel jonge zzp'ers weten niet dat zij geen pensioen opbouwen, daarom is het belangrijk dat zij dit te weten komen en hier het risico van weten. Het is belangrijk dat zij de mogelijkheden weten die zij hebben als zzp'ers omtrent het opbouwen van pensioen. Ons vraagstuk was hoe we ervoor kunnen zorgen dat jonge zzp'ers hier zich mee bezig gaan houden. In dat vraagstuk hebben wij ons verdiept en hebben wij gekeken wat wij denken dat het beste werkt, als jongeren.

ONS ONDERZOEK

Wij hebben onderzoek gedaan naar jonge zzp'ers en hun pensioen. Uit ons onderzoek is gebleken dat veel zzp'ers zich er niet van bewust zijn dat zij geen pensioen opbouwen en wanneer zij wel weten dat zij geen pensioen opbouwen, is het vaak te duur. Wij hebben gesprekken gevoerd met jonge zzp'ers en gevraagd waarom zij geen pensioen opbouwen. Het antwoord dat hieruit voortkwam is *"Het is te ingewikkeld en te duur."* en *"Wij willen graag op kort termijn veel geld verdienen."*

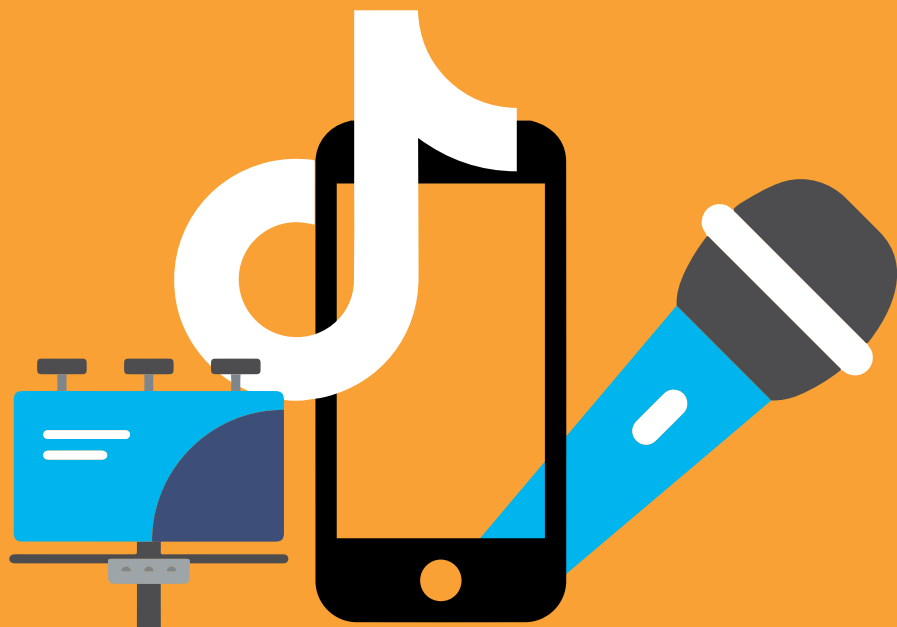
ONZE AANBEVELINGEN

1.

Wij denken dat jonge zzp'ers het beste te bereiken zijn via **media-uitingen**, denk hierbij aan social media, maar ook billboards langs bijvoorbeeld de snelweg of in het centrum. Jonge mensen zijn vaak veel bezig op de telefoon en daarom zouden ze het ook in de vorm van een media-uiting tegenkomen.

2.

Daarnaast denken we dat de **mogelijkheden van pensioenopbouw** besproken moet worden **tijdens het moment van inschrijving bij de Kamer van Koophandel**. Dat kan door bijvoorbeeld een vakje boven het tekenen, dat zij moet aanvinken, zodat ze ervan bewust zijn dat zij niet automatisch pensioen opbouwen.



VOORBEELDEN MEDIA UITINGEN

- ✗ De **billboards** kunnen langs de snelweg geplaatst worden of in het centrum. Veel zzp'ers zitten in de auto op weg naar een klus en kunnen hierdoor het billboard zien. Daarnaast verwijst het billboard in het centrum door middel van een QR-code, naar een podcast en een extra informatiepagina over pensioen.
- ✗ Veel jongere beschikken over een **TikTok** account en scrollen hier in hun vrije tijd veel doorheen. Wanneer je een TikTok plaatst over pensioen met een pakkende titel of aansprekende stem, zal iedereen het afkijken.
- ✗ Een **straatinterview** kan bijdragen, omdat veel jonge zzp'ers in spe met vragen zitten zoals: hoe is het nu eigenlijk om zzp'er te zijn? Door middel van de straatinterviews kunnen de jonge zzp'ers in spe vragen stellen of gesprekken aangaan met andere zzp'ers of bekende Nederlanders, die zelf in deze branche werkzaam zijn. Op deze manier kunnen de zzp'ers in spe antwoord krijgen op al hun vragen en nagaan of zzp'er zijn wel echt iets voor hen is.



KAMER VAN KOOPHANDEL

De Kamer van Koophandel is de instantie waar zzp'ers zich moeten inschrijven wanneer zij voor zichzelf beginnen. Bij het inschrijven lezen de zzp'ers een formulier door en tekenen deze. Het is van belang dat de zzp'ers zich bij het inschrijven beseffen dat zij niet automatisch pensioen opbouwen en dit dus zelf moeten regelen. Wij vinden het belangrijk dat de Kamer van Koophandel de zzp'ers hiervan bewust maakt. Daarom denken wij dat het belangrijk is dat de medewerkers van de Kamer van Koophandel bij iedere inschrijving een gesprekje aangaan met de zzp'er en dit benadrukt. Daarnaast is het van belang dat er bij het ondertekenen van het formulier een vakje zichtbaar wordt en aangevinkt dient te worden, waarin staat dat de zzp'er akkoord gaat en zich ervan bewust is dat hij/zij geen pensioen opbouwt, en dit dus zelf dient te regelen.

THEMA:

JONGE MEDEWERKERS IN LOONDIENST
ZONDER PENSIOENREGELING

HOE ZORGEN
WE DAT JONGE
WERKNEMERS IN
LOONDIENST DIE
GEEN PENSIOEN-
REGELING HEBBEN,
AANDACHT
BESTEDEN AAN HUN
PENSIOEN?

Door: : Amira Ayadi, Yagmur Yigit, Asya Avsar, Hadassa Pitstra, Iris scheepmaker, Nikki van den Hurk, Seffa Qayoumi, Wakshi Sivalingam, Keano van Eck & Ymre van Kraanen
Kennisbegeleider: Jacqueline Verhulst, Eigenaar van PUIK Pensioenadvies

AANLEIDING

13 procent van de werknemers in Nederland bouwt geen pensioen op. Hiervoor zijn meerdere verklaringen. Ten eerste zijn in jonge sectoren (nog) niet altijd cao-partijen als brancheorganisaties of vakbonden actief. Elke onderneming zal dan zelf een regeling moeten overeenkomen. Ten tweede ligt er ook in sectoren waar wél een cao-partij actief is niet altijd een akkoord voor een pensioenregeling. Dit is ook voornamelijk het geval in jonge sectoren. Ten derde hebben werkenden met bepaalde contractvormen soms geen of niet direct aanspraak op pensioenopbouw. Zo gold voor uitzendkrachten tot het begin van 2022 een wachttijd van 26 weken. Payrollwerknemers hebben sinds begin 2020 recht op dezelfde pensioenregeling als werknemers in vaste dienst in dezelfde sector, maar daarvoor was dat niet het geval. Ten vierde melden niet alle werkgevers zich aan bij het in hun sector verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds. Vaak is dit het geval in bedrijfstakken waar veel kleinere bedrijven actief zijn en de doorstroming groot is.³

Het is van belang om jonge medewerkers in loondienst zonder pensioenregeling bewust te maken wat de mogelijkheden zijn om zelf pensioen op te bouwen, om te voorkomen dat ze later in financiële moeilijkheden komen als ze geen pensioen hebben. Het is een bekend gegeven dat het opbouwen van een solide pensioenpotje tijd en toewijding vereist. Als jonge medewerkers niet tijdig beginnen met plannen en sparen voor hun pensioen, lopen ze het risico later in hun leven geconfronteerd te worden met onvoldoende financiële middelen om van te leven na pensionering. Deze onzekerheid kan leiden tot stress, financiële afhankelijkheid van anderen en een verminderde levenskwaliteit op latere leeftijd.

HET IS VAN
BELANG OM JONGE
MEDEWERKERS
IN LOONDIENST
ZONDER PENSIOEN-
REGELING BEWUST
TE MAKEN WAT DE
MOGELIJKHEDEN
ZIJN



ONS ADVIES

Indien de werkgever geen pensioenregeling heeft geregeld voor de werknemers, vinden wij het van belang dat de jonge werknemers zo goed mogelijk geïnformeerd en opgang geholpen moeten worden. Het idee dat onze groep heeft bedacht, draait om het gebruik van informatiepakketten voor (nieuwe) medewerkers als een krachtige manier om hen te informeren over diverse aspecten van hun nieuwe baan, inclusief een eventuele startbonus. De startbonus zou gefinancierd kunnen worden door de werkgever of het betreffende pensioenfonds. Dit idee wordt ondersteund door verschillende

- ✗ Het aanbieden van een startbonus kan nieuwe medewerkers het gevoel geven dat ze gewaardeerd worden en hun motivatie verhogen om goed te presteren vanaf het begin van hun dienstverband.
- ✗ Een startbonus kan medewerkers ook een directe financiële impuls geven, wat hen kan helpen bij het opstarten van hun nieuwe leven of bij het aflossen van eventuele schulden.
- ✗ Ten slotte kan het opnemen van een startbonus in het informatiepakket, de werkgever aantrekkelijker maken voor potentiële kandidaten, wat kan helpen bij het aantrekken van hoogwaardig talent.



ONDERBOUWING

We streven ernaar werkgevers aan te moedigen om hun werknemers beter te informeren over pensioenopties en hen te stimuleren deze te verkennen. We hebben ontdekt dat het bieden van toegankelijke informatie en financiële prikkels zoals startbonussen belangrijke instrumenten kunnen zijn om betrokkenheid en bewustzijn te vergroten.

- ✗ Een effectieve uitvoering van dit idee zou kunnen leiden tot een situatie waarin werknemers die nog geen pensioenregeling hebben, worden aangemoedigd om actief naar een dergelijke regeling te streven, mogelijk door middel van aantrekkelijke promoties. Door mensen voldoende te informeren via overzichtelijke informatiepakketten, wordt het proces van bewustwording en besluitvorming vergemakkelijkt.
- ✗ De informatiepakketten zouden alle nodige details bevatten, gepresenteerd in eenvoudige taal die gemakkelijk te begrijpen is. Dit omvat een grondige uitleg over hoe de pensioenregeling werkt, inclusief de structuur van eventuele startbonussen en hoe deze worden toegekend.
- ✗ Wat betreft de startbonus, een realistisch bedrag voor medewerkers die net een pensioenregeling hebben afgesloten, hangt af van verschillende factoren, waaronder het budget van de werkgever, de branche, de functie en het gebruikelijke niveau van bonussen binnen de organisatie. Een algemene richtlijn zou zijn dat deze bonussen ergens tussen de 0,5% en 2% van het jaarlijkse salaris liggen.

VERVOLGSTAPPEN PENSIOENSECTOR



1. ONDERZOEK

Voer onderzoek uit naar de effectiviteit van informatiepakketten en startbonussen als middelen om pensioenbewustzijn te vergroten. Publiceer een onderzoeksrapport met de bevindingen en aanbevelingen, en deel dit met stakeholders in de pensioensector om het belang van deze benadering te onderstrepen.



2. WORKSHOPS

Daarna kun je starten met het organiseren van workshops voor pensioenadviseurs, HR-professionals en andere betrokkenen in de sector om hen te informeren over de voordelen en implementatiestrategieën van informatiepakketten en startbonussen. Tijdens deze workshops kunnen praktische richtlijnen worden geboden voor het ontwikkelen en implementeren van deze initiatieven.



3. PILOTPROJECT

Je kunt vervolgens starten aan een pilotproject met een selecte groep pensioenfondsen, werkgevers of financiële instellingen om de effectiviteit van informatiepakketten en startbonussen in de praktijk te testen. Evalueer de resultaten van deze pilot om inzicht te krijgen in de impact op pensioenbewustzijn en betrokkenheid van werknemers.



4. SOCIAL MEDIA

Maak ook gebruik van sociale media-platforms en professionele netwerken om de boodschap over informatiepakketten en startbonussen te verspreiden. Deel succesverhalen en tips om anderen te inspireren om soortgelijke initiatieven te implementeren.



PENSIOENLAB

OVER PENSIOENLAB

Het PensioenLab is een initiatief van de jongerenbonden CNV Jongeren, FNV Young & United en VCP Young Professionals. Met onze 'denktank' laten we jongeren kennismaken met het pensioenstelsel en nadenken over actuele pensioenvraagstukken. De deelnemers presenteren aan het eind van het traject hun ideeën en adviezen aan de pensioensector. En zorgen er zo voor dat de stem van jongeren en hun belangen ook worden vertegenwoordigd in de landelijke pensioendiscussie.

Meer weten?
Kijk op www.pensioenlab.nl.



Altijd op de hoogte zijn?
Volg @pensioenlab op Instagram
/ LinkedIn of abonneer je op onze
nieuwsbrief.

DANKWOORD

Wij danken graag allen die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van de adviezen, ook hen die niet vermeld zijn in dit visieboek.

- ✕ Jongeren die hebben deelgenomen aan PensioenLab.
- ✕ Kennisbegeleiders van alle groepen: Maurice Berende (duurzaamheid), Judith Schwartz (verplichtstelling pensioenregeling), Otto Hulst (verjonging pensioensector), Robin Frusch (jongeren en de Wtp), Judy Boere (pensioen bewustzijn jongeren) & Jacqueline Verhulst (pensioen van jonge zzp'ers en jonge medewerkers in loondienst zonder pensioenregeling).
- ✕ Het PensioenLab-bestuur: Morris de Jong (voorzitter, FNV), Justine Feitsma (penningmeester, CNV Jongeren) en Patrick Hereijgers (secretaris, VCP Young Professionals).
- ✕ Sponsoren van het PensioenLab.

ONZE SPONSOREN

Algemene Pensioen Groep NV
(APG)
Bakkers Pensioenfond
Bedrijfspensioenfond
Molenaars
Bpf Bouw
BPL Pensioen
Pensioenfond ABP
Pensioenfederatie

Pensioenfond Detailhandel
Pensioenfond KPN
PME Pensioenfond
PGGM
Pensioenfond Metaal & Techniek
Pensioenfond Werk en (re)Integratie
Pensioenfond Zoetwaren
Pensioenfond Zorg en Welzijn

HEB JIJ EEN PENSIOENVRAAGSTUK?

LEG HET VOOR AAN DE JONGEREN VAN
ONZE PENSIOENLAB DENKTANK!
VANAF OKTOBER 2024 STARTEN WE MET
EEN NIEUW TRAJECT.



SCAN DE QR-CODE OM JE
VRAAGSTUK IN TE DIENEN!

HEB JE NOG VRAGEN? NEEM
DAN CONTACT OP VIA
INFO@PENSIOENLAB.NL.



PENSIOENLAB 