



PENSIOENLAB
2021-2022
VISIEBOEK



VOORWOORD

TIEN JAAR PENSIOENLAB!

En wat is er een hoop gebeurd in die periode. Al sinds 2012 is PensioenLab actief om jongeren te enthousiasmeren voor pensioenen en een actieve rol in de sector te spelen. Steeds meer jongeren weten inmiddels hun weg naar het PensioenLab te vinden, en daar zijn wij erg trots op! Zo ook weer dit jaar, waarin er drie trajecten werden aangeboden: het Lab, de Academie en de Kweekvijver.

Dit jaar stond in pensioenland onder andere in het teken van de Wet Toekomst Pensioenen, waarvan het wetsvoorstel inmiddels de Tweede Kamer heeft bereikt. Deze ingrijpende verandering vergt ook de nodige aandacht van jongeren, waar ook hard binnen PensioenLab aan gewerkt is! De Covid-crisis heeft vooral aan het begin van het PensioenLab-jaar nog af en toe roet in het eten gegooid. Gelukkig zijn de meeste maatregelen inmiddels zo goed als verdwenen, en dat betekent weer fysieke ontmoetingen! En daar is goed gebruik van gemaakt. Ondanks de soms nog geldende beperkingen zijn er weer veel jongeren onder begeleiding van kennisbegeleiders aan de slag gegaan met interessante pensioenvraagstukken en hebben wederom vier groepen een prachtig advies voor de sector uitgewerkt. Deze zijn tijdens het feestelijke eindevent gepresenteerd.

De PensioenLab Academie heeft dit jaar ook een waardevolle herziening ondervonden, en is verrijkt met een volledig SPO-A traject en diploma. In 2022 hebben via PensioenLab 10 deelnemers de Academie gevolgd, om zich klaar te stomen voor een bestuursfunctie in de pensioenwereld.

Namens het bestuur van PensioenLab wil ik alle deelnemers, kennisbegeleiders, sprekers en anderen die zich ingezet hebben voor PensioenLab dit jaar hartelijk bedanken, en hoop ik ze graag terug te zien in onze prachtige sector!

Namens het PensioenLab-bestuur,
Morris de Jong

ADVIES VAN DE PROJECTGROEP

INNOVATIE

PENSIOEN, INVESTEREN & GROEI

Pensioen en jongeren: het blijft een lastig verhaal. Sinds jaar en dag worden vele miljoenen geïnvesteerd om jongeren te betrekken bij hun oude dag. Je zou denken dat er voldoende mogelijkheden zijn voor jongeren om te sparen. Maar helaas blijkt dit een misvatting. Waar vroeger Zilvervlootsparen en de Levensloopregeling alledaagse opties waren, is nu enige vorm van invloed om te sparen voor jongeren ver te zoeken. De verschraling van de spaarmogelijkheden staan recht tegenover de pogingen om jongeren bij hun pensioen te betrekken. Jongeren zijn niet betrokken bij hun pensioen, maar waarom zouden ze? Volgens hen verandert er toch niets.

Geen studiefinanciering maar een leenstelsel, gigantische huizenprijzen, de generatie babyboomers die de pensioenpot kaalvreten. Het is geen prettig vooruitzicht. Zelfs in de memorie van toelichting wordt duidelijk dat jongeren de klos zijn:

“In vergelijking tot het ftk-contract zullen de verwachte pensioenuitkeringen voor toekomstige generaties lager uitvallen.”

Het is duidelijk dat het anders moet. En gelukkig kan het ook anders. In dit concept leest u hoe.

**INGO RUITER • ANNE DE VRIES • RUTGER STANS • TOMMY KRAAK
ZOUHAIR SADDIKI • URBAN GHEBTSAWI • JESSE VAN DER VLIET**

EEN NIEUWE VISIE

Normaal gesproken begint een deelnemer op zijn 18e of 21e met sparen voor zijn pensioen. Hierna volgt een opbouwfase van een jaar of vijftig. In de tussentijd is er niet zoveel mogelijk met het opbouwende kapitaal. Dit roept de volgende vraag bij ons op: **waarom begint iemand niet met opbouwen bij zijn of haar eerste bijbaantje?**

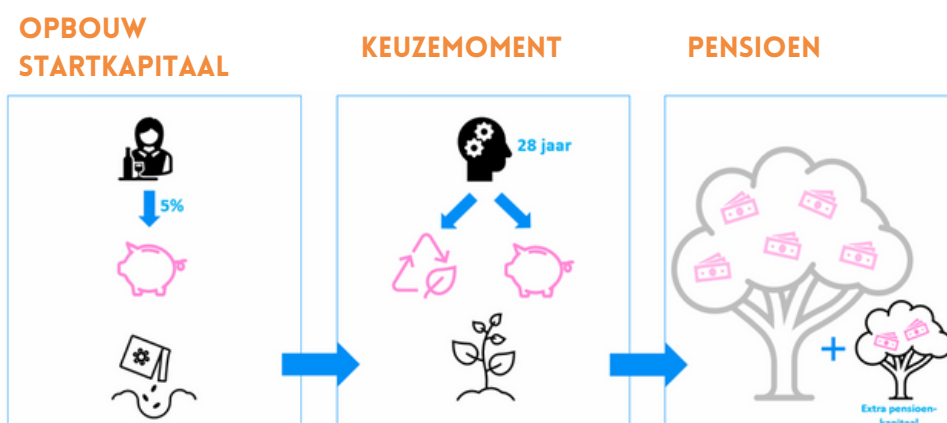
Wij stellen voor dat een deelnemer begint met opbouwen van een potje zodra hij/zij begint met werken. In dit potje bouwt de deelnemer samen met de werkgever een kapitaal op, waarbij beiden 2,5% van het uurloon inleggen. Doordat de lonen van jongeren betrekkelijk laag zijn, laten wij de AOW-franchise buiten beschouwing. Er zou anders vrijwel geen pensioengevend salaris overblijven. De opbouw stopt zodra de deelnemer toetreedt tot de reguliere pensioenregeling, waarna het kapitaal rendeert tot het 28e levensjaar.

De jaren dat het potje rendeert, wordt het apart gezet. Zo is het overzichtelijk wat er in het “prepensioen” potje zit. Over het kapitaal dat beschikbaar komt, neemt de deelnemer een keuze. Hierin zijn verschillende mogelijkheden en als er geen keuze volgt, gaat het op in de reguliere pensioenpot.

Door het keuzemoment zullen jongeren bewust na moeten gaan denken over hun oude dag en daarmee een bewuste beslissing maken over hun pensioen. Zo worden jongeren aan de ene kant bewuster van (risicovolle) keuzes en de mogelijkheden van een lange opbouwtermijn.

PANACEE: DE TWEDE PIJLER

Voor het leveren van kansrijke producten die bij deze doelgroep passen stellen wij een verplichtstelling voor die door de pensioenfondsen wordt gefaciliteerd. De opbouwfase is niet veel anders dan de reguliere pensioenopbouw. De AOW-franchise vervalt echter wel, zodat over een laag inkomen toch pensioen wordt opgebouwd. Echter dit startkapitaal kan flexibel ingezet worden als beleggingsinstrument door de deelnemer. Dit gebeurt in de tweede pijler, omdat wij er geen vrijblijvend karakter aan willen geven. Daarnaast wordt met de verplichtstelling de uitvoeringskosten goedkoper en beheersbaar. Wij zien dat op termijn dit ook kansen schept om het als secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden.



OPBOUW VAN HET STARTKAPITAAL

Een andere weg hierin is om de toetredingsleeftijd voor de tweede pijler te verlagen. Dit doen wij niet, doordat met de AOW-franchise regeling weinig tot geen pensioengevend salaris overblijft, gezien er vrijwel (net boven) het minimumloon wordt verdiend. Daarnaast is dit geen aantrekkelijke optie omdat de inleg al voor tweederde op conto bij de werkgevers ligt, wat het een dure regeling maakt voor een relatief laag uurloon.

Hiertegenover is ons advies om 5% van het uurloon te investeren in de pensioenopbouw, waarvan ieder de helft, werknemer en werkgever, voor zijn rekening neemt. Dit resulteert dat de impact op het nettoloon van jongeren binnen de perken blijft en gezien de plannen van de overheid om de minimumlonen te verhogen, zullen de jongeren hier niets van merken en niet op achteruit gaan.

HET KEUZEMOMENT

In ons advies kunnen jongeren op en vanaf hun 28e jaar met hun startkapitaal een keuze maken tussen 'geen keuze', 'laten staan' of 'afkopen'. Hierop spelen pensioenfondsen en verzekeraars in met opties waarvan deelnemers kunnen kiezen. Dit betekent dat het pensioenfonds zorg blijft dragen voor haar deelnemers in het nemen van een geïnformeerd besluit, maar wel met een stukje autonomie in het keuzemoment.

1. GEEN KEUZE

Bij geen keuze wordt het startkapitaal uiteindelijk toegevoegd aan de reguliere pensioenpot. Dit zorgt ervoor dat bij pensioeningang extra pensioen wordt uitgekeerd.

2. LATEN STAAN

In het geval van het laten staan, betekent dit vaak dat er een keuze wordt gemaakt in het risicoprofiel voor dit deel van het pensioen. Pensioenfondsen zorgen voor het faciliteren van een geïnformeerde keuze en bieden invullingsrichtingen. Hierbij kan worden gedacht aan: 'life cycle beleggingen'; 'duurzame fondsen'; 'excedent boven op de lumpsumregeling'.

3. AFKOPEN

Bij afkoop zal een vrije opname gelden met fiscale gunstige voorwaarden met het doel om de sociaaleconomische positie te verbeteren. Enkele voorbeelden zouden zijn: het aflossen van schulden, financieren van kosten koopwoning, het omzetten of investeren in een derde pijler product of een duurzame investering.

VOORBEELDEN

Om te laten zien wat de keuzeopties voor deelnemers zijn stelden wij 3 personas op. Bij alle personas wordt gerekend met een opbouwpercentage van 5% van het bruto salaris en een jaarlijks rendement van 5%.

	Jordy	Sophie	Hind
Werkzaam in	Bouw	Geneeskunde: Specialisatie neurochirurgie	Sociaal pedagogische hulpverlening
Maandelijke opbouw pensioenkapitaal tot 21 jaar	5% van € 1.550 = € 77,50	5% van het wettelijk minimumloon	5% van het wettelijk minimumloon
Keuzemoment op 28-jarige leeftijd	Afkoop doorbeleggen met € 50 inleg per maand	Laten staan Sophie heeft het te druk met haar studie	Afkoop duurzame investering isoleren koopwoning van € 2.363,21
Pensionering	Op 64-jarige leeftijd stopt Jordy eerder door lichamelijke klachten met € 94.667 extra pensioenkapitaal	Sophie heeft een € 13.309,60 extra pensioenkapitaal opgebouwd op haar 68 ^e . Deze neemt zij als lumpsum op voor een mooie reis met kinderen en kleinkinderen	



ADVIES VAN DE PROJECTGROEP

COMMUNICATIE

Als er willekeurig 20 jongeren wordt gevraagd wat zij over hun eigen pensioenregeling weten, is het antwoord meestal 'weinig tot niets'. Dit is niks nieuws en baart veel zorgen; pensioen is namelijk één van de grootste investeringen in je leven. De persoonlijke pensioenpot van elke Nederlander is belangrijk en hier wordt te weinig het gesprek over gevoerd: Heb jij partnerpensioen? Wat is jouw opbouwpercentage? Hoe belangrijk vindt jouw pensioenfonds duurzaam beleggen? Het is belangrijk dat pensioen meer gaat leven, dat mensen met elkaar in gesprek gaan over hun eigen pensioen. Dit is momenteel relevanter dan ooit, want door het nieuwe pensioenstelsel gaat er veel veranderen. Daarom hebben wij met de Pensioenlabgroep Communicatie een tool bedacht die hier een handje bij gaat helpen: *de Pensioenvergelijker!*

**CHANTAL VAN OOSTROM • NIELS BRUGGEMAN • LISETTE VAN
DER WANT • MANON VAN RIETSCHOTEN • HUGO HOUWELING**

WAT IS DE PENSIOENVERGELIJKER?

De Pensioenvergelijker geeft jou laagdrempelige informatie die jij wilt weten over jouw pensioen. Pensioen is namelijk te belangrijk om ingewikkeld te zijn. Elk jaar staat iedereen te trappelen om hét moment van het jaar: de nieuwe Pensioenvergelijker komt uit! In deze vergelijker kan iedereen in één oogopslag zien hoe jouw eigen pensioenfonds het doet in vergelijking met andere pensioenfondsen. Jij kan zelf filteren op de aspecten die jij belangrijk vindt en hier jouw conclusies uit trekken. Valt het jouw collega ook zo op dat er te weinig diversiteit in het bestuur zit? Dit is toch wel iets om aan te geven bij de vakbond.

WAT KAN JJ ALLEMAAL VERGELIJKEN IN DE PENSIOENVERGELIJKER?

PENSIOENREGELING

Wat staat er precies in jouw pensioenregeling en in die van jouw beste vriendin? Is het opbouwpercentage verschillend en bouwt mijn partner ook pensioen op? En welke keuzes heb ik eigenlijk binnen mijn pensioenregeling?

DIVERSITEIT

Ik werk zelf in de zorg waar heel veel vrouwen werken, maar wordt dit ook gereflecteerd in het bestuur van het pensioenfonds, zodat zij mijn belangen goed vertegenwoordigen? Hoeveel vrouwen zitten er eigenlijk in het bestuur van mijn pensioenfonds en wat is hun achtergrond?

DUURZAAMHEID

Thuis probeer ik vegetarisch te eten om zo een beetje het milieu te helpen, maar zorgt mijn pensioenfonds ook dat er groen belegd wordt? Groen beleggen zorgt niet altijd voor een hoog rendement, dus waar kiest mijn pensioenfonds voor ten opzichte van het pensioenfonds van mijn vriendin?

KOSTEN EN DEKKINGSGRAAD

Ik hoorde laatst op de sportschool dat de dekkingsgraad van mijn vriendinnen van hun pensioenfondsen verschilt. Hoe zit dit eigenlijk bij mij? Zit er ook een verschil in de kosten per deelnemer die het pensioenfonds heeft? Want dat kan behoorlijk in de papieren lopen.

WAAR HELPT DE PENSIOENVERGELIJKER MIJ MEE?

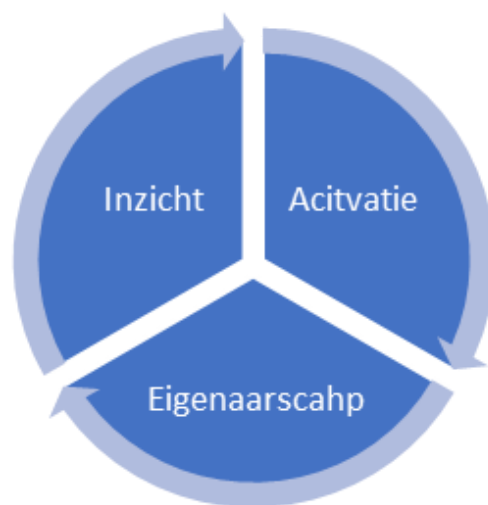
Veel deelnemers ervaren een gebrek aan inzicht in hun eigen pensioen, vaak veroorzaakt doordat informatie lastig te begrijpen, onoverzichtelijk en vaak niet 'top of mind' is. Door het tekort aan informatie, kennis en inzicht is het lastig om keuzes te maken en daadwerkelijk eigenaarschap te pakken over de opbouw van je eigen pensioen. De pensioenvergelijker helpt hierbij!

Het voornaamste doel van de Pensioenvergelijker is het creëren van bewustzijn bij deelnemers over hun eigen pensioen en om met anderen hierover in gesprek te gaan op een laagdrempelige manier. Door de Pensioenvergelijker zien mensen heel snel wat de verschillen zijn tussen pensioenfondsen en gaan hierover met elkaar in gesprek. Dit leidt tot meer verdieping en kennis over pensioen, wat zorgt dat mensen geactiveerd worden en ook hun stem willen laten horen over hun eigen pensioenregeling bij hun pensioenfonds.

Uiteindelijk kan dit zorgen voor een lichte concurrentiestrijd tussen de pensioenfondsen, want ondanks dat er vaak geen keuzevrijheid is over bij welk pensioenfonds een deelnemer aangesloten is, wil geen enkel pensioenfonds het slechtste jongetje van de klas zijn. Als een pensioenfonds behoorlijk slecht uit de verf komt, wordt het hierop aangesproken door de deelnemers en zal het pensioenfonds willen veranderen.

Kortom, de Pensioenvergelijker is broodnodig. Als wij willen dat jongeren en volwassenen met elkaar in gesprek gaan over hun eigen pensioen en hen willen activeren om meer inspraak te leveren, dan moeten wij het wel een beetje makkelijk maken.

“De Pensioenvergelijker: Alles over pensioen in één oogopslag”.



HOE DE PENSIOENVERGELIJKER ERVOOR CAN ZORGEN DAT DEELNEMERS EIGENAARSCHAP GAAN VOELEN OVER HUN PENSIOEN.

ADVIES VAN DE PROJECTGROEP

GEDRAGSECONOMIE

Het jaar 2036

Het is het jaar 2036, het vernieuwde pensioenstelsel is al 10 jaar operationeel. Er wordt niet meer gesproken van pensioenen. Het woord pensioenen is volkomen verdwenen uit onze vocabulaire. Het woord pensioenen is vervangen door vermogen. Men spreekt van *een individueel opgebouwd vermogen voor later*. We kijken terug naar één van de dilemma's die 10 jaar geleden op de voorgrond stonden bij het maken van beslissingen omtrent het nieuwe pensioenstelsel. Wel of géén keuzevrijheid.

Keuzevrijheid het sleutelbegrip van het pensioendebat van de afgelopen jaren. Echter is in de afgelopen 10 jaar veel commotie geweest rondom deze keuzemogelijkheid. Door de huidige negatieve rente, de krappe huizenmarkt en de oplopende studieschulden zijn met name millennials (Generatie Y) zich gaan afvragen of deze keuzevrijheid ook niet geboden kan worden aan deelnemers.

We kijken ook terug naar het advies dat in 2022 door millennials in het Pensioenlab werd geïntroduceerd aan het pensioenlandschap. In het advies werd geadviseerd om de lumpsum keuzemogelijkheid te vergroten.

HAAL DE LUMPSTUM NAAR VOREN (2022)

In het nieuwe pensioencontract wordt deze keuzevrijheid geïntroduceerd door o.a. de zogeheten lumpsum. Lumpsum is een betaling die in een keer wordt gedaan en niet in delen. Het advies is om de lumpsum aan te bieden voor 10% van het opgebouwde vermogen, na minimaal 10 dienstjaren. Dus voordat je daadwerkelijk volledig met pensioen gaat. Op die manier kan je (een deel van) je pensioen gebruiken wanneer je het nodig hebt, bij belangrijke life events.

GÅ IKKE OVER ÅEN EFTER VAND

Je moet niet de waterstroom oversteken op zoek naar water, de Nederlandse vertaling voor dit Deense spreekwoord. Letterlijk gezegd: waarom moeilijk doen als het makkelijk kan? Denemarken heeft een aantal jaren geleden meer keuzevrijheid geïllustreerd voor de deelnemers. In Denemarken kunnen deelnemers in de tweede pijler aan een publieke collectieve overeenkomst maximaal een derde van de premie inleggen voor een lumpsum of een uitkering gedurende een vaste periode.

PROFIEL SAMIRA

Dit is Samira. Met haar Marokkaanse achtergrond is ze de eerste generatie in haar familie die universitair geschoold is. Samira is na haar studie Bestuurskunde gaan werken als beleidsadviseur bij Rijkswaterstaat. Hierdoor bouwt ze sinds 1 jaar pensioen op bij *Mijn Pensioen*.

10 PROCENT VOOR NU EN 90 PROCENT VOOR LATER!

Het wel of niet gebruikmaken van de lumpsum is afhankelijk van verschillende factoren. Eén van de voornaamste factoren is het opgebouwde pensioenvermogen.

Het opnemen van de lumpsum is vooral aantrekkelijk voor de leeftijdscohorten vanaf 35 jaar. Waarbij we het uitgangspunt hebben genomen dat je minimaal 10 dienstjaren hebt.

Deelnemers kunnen in het flexibele contract verschillende beleggingsprofielen aangeven, die meer of minder risicovol zijn. Dit geldt voor het gehele pensioenvermogen. Wij stellen om deze keuzevrijheid te beperken tot maar 10% van het pensioenvermogen, zowel in het flexibele als solidaire contract. Hierdoor loopt een deelnemer minder risico in slecht weer. Zet een default vast voor de resterende 90% en biedt deelnemers ook de kans om meer rendement te maken met het potje van 10%. Om de werking hiervan te illustreren hebben wij een deelnemer *journey* uitgeschreven voor deelnemer Samira.

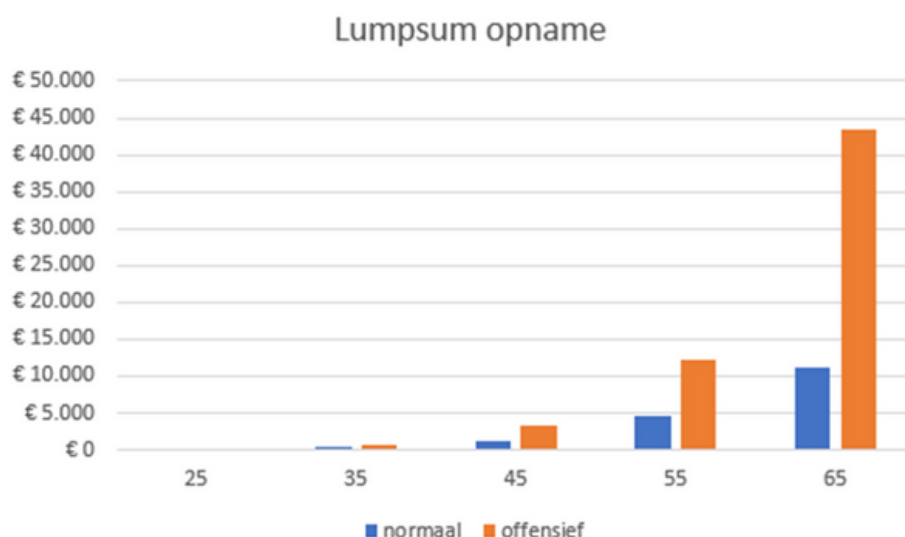


Via andere collega's en nieuwsbrieven van het pensioenfonds wordt Samira erop geattendeerd dat het voor haar mogelijk is om na 10 dienstjaren de zogeheten lumpsum op te nemen. Zij besluit gelijk bij haar pensioenfonds aan te geven gebruik te willen maken van de lumpsum. Na een gesprek met een consulent besluit Samira hier gebruik van te maken. Vanaf dit jaar wordt voor 10 jaar lang 10% van pensioenopbouw in een apart potje belegd. Zij kiest ervoor om beleggingsprofiel te kiezen die in goed weer jaarlijks resulteert in een rendement van 10,29%. Op haar 36e heeft Samira de eerste mogelijkheid om de lumpsum op te nemen. Elke 10 jaar is er sprake van een lock-up periode om de beleggingshorizon van het potje vast te stellen. Indien Samira toch op haar 36e geen gebruik wenst te maken van de lumpsum, loopt deze de komende 10 jaar door met een lock-up. Samira krijgt weer op haar 46e de keuze om gebruik te maken van het potje met 10%. Dit wordt door het pensioenfonds elke 10 jaar uitgevraagd als Samira hier geen gebruik van maakt. Op haar 56e en krijgt zij nog de kans om hiervan gebruik te maken. Na haar 65e kan dit enkel maar op pensioendatum. Oftewel, de lumpsum zoals we het nu kennen.

In de tabel staat de groei van het spaarpotje met de twee beleggingsvarianten weergegeven. Hierbij zien we pensioen als vermogen en is er sprake van een individuele spaarpot. Ten behoeve van de eenvoud kijken we enkel naar dit vermogen en houden we geen rekening met (intergenerationele) risicodeling tussen deelnemers.

Samira is deelnemer van Mijn Pensioen. Het fonds heeft het beleid dat de lumpsum na 10 dienstjaren kan worden opgenomen. Hierdoor heeft Samira op haar 35e voor het eerst de mogelijkheid voor het opnemen van de lumpsum. Het fonds heeft een rendement van 5,64% per jaar. Indien Samira haar lumpsum op een later tijdstip zou willen opnemen kan dit op haar 55e heel gunstig uitpakken. Met een agressief beleggingsprofiel ($r=10,29\%$) komt dit uit op €12.133.

Het verschil in lumpsum afhankelijk van het gekozen beleggingsprofiel.



Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel hebben we een unieke kans om het systeem te verbeteren. Jongeren hebben bijna geen connectie met hun pensioen. Dat is te ver weg en ongrijpbaar. Jongeren hechten waarde aan vrijheid en ruimte. Om die connectie met pensioen te maken en toch de bescherming te houden van vermogen voor later is het advies om de pensioenopname meer vrijheid te geven.

10% na minimaal 10 dienstjaren. Op die manier worden mensen van ongeveer 35 jaar en ouder meer bij hun pensioen betrokken en financieel bewust.

De 10% zorgt er ook voor dat 90% nog steeds gegarandeerde opbouw geeft voor je uiteindelijke pensioen. Met deze verdeling zijn we ervan overtuigd dat je de voordelen kan meenemen zonder levensveranderende nadelen.



ADVIES VAN DE PROJECTGROEP

DUURZAAMHEID

KAN MAATSCHAPPELIJK RENDEMENT NET ZO VEEL AANDACHT KRIJGEN ALS FINANCIËEL RENDEMENT?

Ons team heeft gekozen om zich te richten op het onderwerp *maatschappelijk rendement versus financieel rendement*. We merkten dat we in het begin veel discussieerden over de definitie van maatschappelijk rendement en dat we daardoor moeilijk tot de afweging konden komen. We hebben daarom besloten om eerst de definitie van maatschappelijk rendement te bepalen.

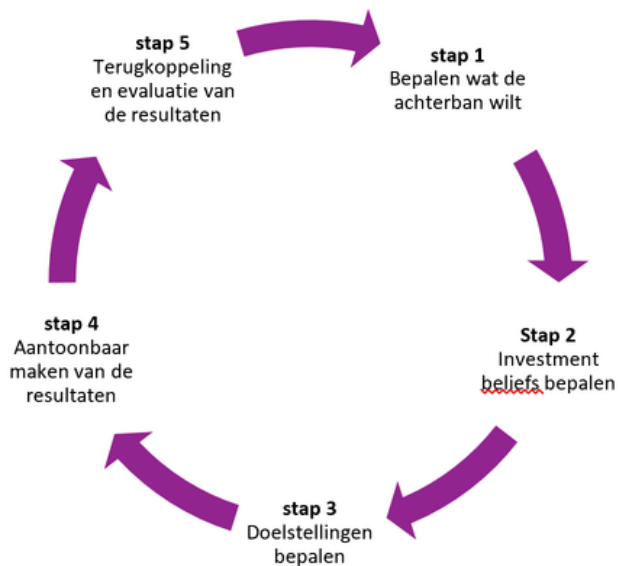
Wij hebben maatschappelijk/financieel rendement, los van elkaar bekeken en zijn gaan zoeken naar de verschillen (zie tabel). Een van de verschillen die ons opviel is dat pensioenfondsen een vergelijkbare beleggingscyclus doorlopen: 1 Doelstelling en uitgangspunten; 2 Strategisch beleggingsplan; 3 Implementatie en uitbesteding; 4 Monitoring en uitvoeren; en 5 Evaluatie en bijsturen.

Terwijl zo'n zelfde soort cyclus eigenlijk niet bestaat voor maatschappelijk rendementen. Wij zien dat Maatschappelijk verantwoord beleggen (MVB) op veel verschillende manier tot stand komt. Waarbij het ook vaak reactief is in plaats van proactief. Hierom pleiten wij dat alle pensioenfondsen een MVB-cyclus opstellen en die gaan uitvoeren.

Maatschappelijk rendement	Financieel rendement
Jongere (deelnemer)	Oudere (gepensioneerde)
Kwalitatief gedreven	Kwantitatief gedreven
Moeilijk meetbaar	Direct meetbaar
Voor iedereen/gemeenschap	Voor de deelnemer
Nieuwe discipline	Veel ervaring mee

MVB-CYCLUS

Wij hebben een voorbeeld van een MVB-cyclus opgesteld, zie figuur 1. Dit voorbeeld kunnen pensioenfondsen gebruiken om hun eigen MVB-cyclus op te stellen. Wij moedigen pensioenfondsen aan om zelf over hun eigen cyclus na te denken en met een fonds specifieke MVB-cyclus te komen. Elk pensioenfonds is anders en kan daarom een andere MVB-cyclus hebben. Aangezien jongeren vaak bij meerdere pensioenfondsen deelnemen raden we wel aan om de werkwijze uniform te houden.



ONZE MVB-CYCLUS

Ter illustratie heeft ons team een voorbeeld MVB-cyclus doorlopen. Met onze cyclus willen we aangeven hoe een MVB-cyclus eruit zou kunnen zien. Hierdoor laten we gelijk zien hoe jongeren tegen MVB aankijken.

STAP 1

BEPALEN WAT DE ACHTERBAN WIL

Wij als jongeren vinden het belangrijk om ons steentje bij te dragen. Dat betekent dat we inspraak willen hebben. Een manier om dit voor elkaar te krijgen is door een enquête uit te zetten onder zo veel mogelijk (gewezen) deelnemers. Hierin vinden wij het belangrijk dat de vraag of MVB geld mag kosten vermeden wordt. Dit is niet bewezen en het is juist de taak van het pensioenfonds om te zorgen voor een mooi beleggingsresultaat binnen bepaalde kaders. De enquête zou volgens ons voornamelijk moeten gaan over welke onderwerpen van MVB deelnemers belangrijk vinden. Dus wilt u dat uw beleggingen bijdragen aan minder kinderarbeid of aan schoon drinkwater (voorbeeld uit de SDG's)?

Na de enquête zou een soort testpanel, een representatieve afspiegeling van de deelnemers, de uitkomsten kunnen bespreken en extra duiding geven. Wij vinden het belangrijk dat de uitkomsten duidelijk teruggecommuniceerd worden en dat er duidelijk wordt wat er uiteindelijk mee gedaan wordt. En als het fonds toch iets anders kiest, ze ons laten weten waarom ze dit doen.

STAP 2

INVESTMENT BELIEFS BEPALEN

Door stap 1 heeft het pensioenfonds genoeg input over hoe de stakeholders tegen MVB aankijken. In deze stap gaat het fonds deze meningen samenvoegen tot de MVB investment beliefs van het fonds. Wij vinden dat bij het bepalen van deze MVB investment beliefs de meningen van de deelnemers het zwaarst wegen. In ons geval zouden we zelf kiezen voor impact beleggen.

STAP 3

DOELSTELLINGEN BEPALEN

Door de investment beliefs hebben we een globaal idee wat we willen bereiken. In deze stap gaan we dat concreet maken. Dit kan door criteria op te stellen om in een bedrijf te investeren (inclusie beleid). We nemen als voorbeeld het doel 'minder zwerfafval'. Om dit doel te bereiken stellen we subdoelstellingen op: minder wegwerp producten, zoals plastic bekers; meer apparaten/producten (mogelijkheid tot) repareren; en producten weer zelf innemen. Met deze subdoelstellingen kun je bedrijven vergelijken om te bepalen welke bedrijven dit beter doen dan andere bedrijven. Hiernaast kun je deze subdoelstellingen ook gebruiken in het engagement beleid. Hierbij is het van belang dat als een bedrijf niet genoeg vooruitgang boekt dat er ook een duidelijk vooraf bepaald escalatiebeleid is.

STAP 4

AANTOONBAAR MAKEN VAN DE RESULTATEN

In deze stap monitort het pensioenfonds de voortgang die ze boeken bij de doelen. Als de subdoelstellingen concreet zijn geformuleerd, zijn dit al vaak goede maatstaven. Vaak zal de informatie van de bedrijven zelf moeten komen. Daarom is het ook belangrijk dat bedrijven open zijn. In het voorbeeld van zwerfafval, kan een bedrijf bijvoorbeeld rapporteren hoeveel wegwerpbekers ze dit jaar en voorgaande jaren hebben gebruikt.

STAP 5

TERUGKOPPELING EN EVALUATIE

Elk kwartaal kijkt het pensioenfonds hoe het gaat. Net als financieel rendement moet maatschappelijk rendement constant getoetst worden en bijgestuurd waar nodig. Wij denken dat het handig is als er een vaste 'checklist' is, zodat het voor iedereen duidelijk is waarnaar gekeken wordt. Hierbij is het goed om duidelijk te hebben welk (sub)doelstelling gehaald moest worden. In ons voorbeeld zou dat kunnen zijn dat een deel van de portfolio 10% minder wegwerp-plastic gebruikt. Als duidelijk is wat het maatschappelijk rendement is, moet dit worden teruggekoppeld aan de achterban. Dit kan door een bericht te plaatsen op de website van het pensioenfonds, maar een ludieke en persoonlijke e-mail naar de deelnemers lijkt ons een goed idee.

AANBEVELING

Wij kunnen ons voorstellen dat pensioenfondsbestuurders de cyclus in eerste instantie niet heel innoverend vinden. Deze wijkt immers weinig af van een algemene cyclus voor het opstellen van Investment Beliefs. Deze pensioenfondsbestuurders willen wij het op het hart drukken dat het innovatieve aspect van onze cyclus leunt op hun pro-activiteit en uniformiteit in de implementatie.

Door iedereen, jong en oud, blijvend assertief te benaderen ontstaan er verbinding tussen deelnemer en fonds en kan het gesprek over (maatschappelijk) rendement gevoerd worden. Door deze gesprekken open en eerlijk te blijven voeren zullen protesten zoals deze nu incidenteel voorbij komen snel tot het verleden horen.



DANKWOORD

WIJ DANKEN GRAAG ALLEN DIE HEBBEN MEEGEWERKT AAN DE TOTSTANDKOMING VAN DIT VISIEBOEK:

- Deelnemers, ook zij die niet genoemd staan bij de adviezen, omdat zij tussentijds zijn uitgevallen door ziekte of privéomstandigheden.
- De kennisbegeleiders van alle groepen:
 - Rabinder Raghoe (innovatie)
 - Sabine Vulink (communicatie)
 - Eduard Ponds (gedragseconomie)
 - Amber Fopma & Yvonne Janssen (duurzaamheid)
- Het PensioenLab-bestuur: Morris de Jong (voorzitter; FNV), Justine Feitsma (penningmeester; CNV Jongeren) en Sacha Heemskerk (secretaris; VCP Young Professionals).
- Alle sponsors van het PensioenLab.

TOTSTANDKOMING





PENSIOENLAB

Het PensioenLab is een initiatief van de jongerenbonden CNV Jongeren, FNV Young & United en VCP Young Professionals. Met deze 'denktank' brengen we jongeren bij elkaar om na te denken over pensioenvraagstukken. De deelnemers presenteren aan het eind van het traject hun vernieuwde adviezen 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.



Jongeren

