

ONS PENSIOENSTELSEL VOLGENS 19 JONGE PROFESSIONALS



Financial Investigator legde een aantal jonge pensioenprofessionals een viertal vragen voor over ons pensioenstelsel: Waarom zitten er in de besturen van pensioenfondsen nog zo weinig jongeren en hoe kan hier verandering in komen? Hoe ziet het ideale pensioenstelsel er op hoofdlijnen uit? Waarin verschillen ‘ouderen’ van ‘jongeren’ als het gaat om de discussie over de toekomst van ons pensioenstelsel? En wat is de grootste misvatting over ons pensioenstelsel?

Door Jolanda de Groot en Jorinde Vroonhof

Waarom zitten er in de besturen van pensioenfondsen nog zo weinig jongeren en hoe kan hier verandering in komen?

Don van der Steeg, Corporate Trainee bij APG, Lid bestuurscommissie van CNV Jongeren en Voorzitter van de werkgroep 'toekomststelsel' bij Pensioenlab



Foto: Archief APG

De meerwaarde van jongeren wordt onderschat.

> Jongeren voegen waarde toe aan de '50 tinten grijs haar' in pensioenfondsbesturen, maar dit wordt onvoldoende begrepen. Jongerenvakbonden maken zich al jaren hard voor een verandering hierin en met resultaat. Vanuit de PensioenLab-kweekvijver worden er 20 à 30 jongeren per jaar opgeleid voor verantwoordingsorganen en pensioenfondsbesturen. De eerste twee jonge bestuurders gaan dit jaar aan de slag, dus de kraan staat aan de aanbodzijde inmiddels open.

De Code Pensioenfondsen stelt dat ieder pensioenfondsbestuur minimaal één lid van onder de 40 moet hebben. Een bescheiden ambitie op een bestuur van 6 tot 12 individuen. En sinds wanneer is een 39-jarige een jongere? Zelfs in deze bescheidenheid heeft 70% van de grootste 100 pensioenfondsen nog altijd geen jongere aangesteld. Vanwaar deze mismatch?

Eenzijds wordt de meerwaarde van jongeren onderschat. Uitspraken als 'Jongeren hebben wel iets beters te doen, zoals Netflix kijken' of 'Jongeren zijn ongeschikt om te besturen', creëren onterecht een negatief beeld. De praktijk leert dat pensioenfondsen hierdoor aangeven simpelweg geen jongeren te kunnen vinden. Een gebrek aan kennis aan de vraagzijde, bij de recruiters dus.

Anderzijds moet de ambitie van jongeren om te besturen geen strop worden, maar juist gestimuleerd worden. Waar oudere werknemers vanuit hun senioriteit aangeven functies te kunnen combineren, krijgen jongeren vaak de vraag 'of dit wel goed is voor je carrière'. Er is nog een lange weg te gaan voordat werkgevers inzien dat het 'stapelen van banen' een investering is in jonge werknemers met een unieke set capaciteiten. Werkgever, maak dit aantrekkelijker, u bent aan zet!

Rogier van Loo, Consultant bij Ortec Finance



Foto: Archief Ortec

We moeten pensioen op de radar krijgen bij jongeren.

> De voornaamste reden is denk ik pure desinteresse voor pensioen in zijn algemeenheid. Niemand in mijn vriendengroep is ook maar enigszins bezig met pensioen en dat begrijp ik heel goed. Als jongere kom je vrijwel nooit in aanraking met pensioen en het staat te boek als 'saaï'.

Als secundaire arbeidsvoorwaarde komt het nauwelijks in beeld, aangezien je blij mag zijn als je überhaupt een baan aangeboden krijgt. Zelfs als je er als starter serieus naar zou kijken, dan is het maar de vraag in hoeverre de pensioenregeling begrepen wordt. Zowel de financiële geletterdheid van jongeren als de pensioencommunicatie zelf laat naar mijn mening namelijk zeer te wensen over (ik begrijp mijn eigen UPO maar met moeite!).

Als we pensioen op de radar krijgen bij jongeren en een klein beetje enthousiasme kunnen ontwikkelen, dan zou dat stimulerend werken om jongeren in pensioenfondsbesturen te krijgen. Wat volgens mij zou helpen, is het toevoegen van een verplicht curriculum 'praktische economie' op de middelbare school. Niet heel droog en theoretisch, maar met voorbeelden over het pensioen van je eigen opa en de hypotheek van je ouders. Op die manier krijg je in ieder geval voor elkaar dat jongeren weten wat pensioen is.

Ik vermoed dat in het verleden meegespeeld zal hebben dat je als jongere toch minder serieus genomen werd, maar gegeven de huidige drang naar diversiteit in de bestuurssamenstelling is er juist een kans voor jongeren om hun stem te laten gelden. Ik zou zeggen: pak die kans!

Sujan Lahiri, Aspirant Bestuurder bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Particuliere Beveiliging

Foto: Archief Psf Beveiliging



Inmiddels staan er tientallen goed opgeleide en gemotiveerde jongeren in de startblokken om wat te kunnen betekenen.

> Laten we eerlijk zijn, jongeren bekommerden zich voor de crisis totaal niet om hun pensioen. 'Dat zien we over 40 jaar wel en het is allemaal toch wel goed geregeld in Nederland, so who cares?' Deze desinteresse heeft mede bijgedragen aan een situatie waarin alleen ouderen de scepter zwaaien. Het uitbreken van de crisis in 2008 leerde ons echter dat de bomen niet tot in de hemel groeien en sindsdien wordt de duurzaamheid van het stelsel hevig ter discussie gesteld. Krijgen jongeren later eigenlijk wel wat? En waar blijft hun stem? Pensioenen zijn toch voor iedereen in de samenleving? Het is daarom goed dat jongeren zich nu wat meer beginnen te roeren; ook hun belangen moeten goed worden meegewogen in de besluitvorming. Uiteraard moet deskundigheid wel bovenaan staan; ieders belangen zijn groot en ik geloof niet zo in verplichte quota.

Gelukkig is er enkele jaren geleden, gefaciliteerd door de bekende vakbonden, een fantastisch initiatief gelanceerd: het PensioenLab. Deze beweging creëert bewustzijn onder jongeren, leidt ze op en tracht daadwerkelijk jongeren in organen als besturen te laten stromen. Inmiddels staan er tientallen goed opgeleide en gemotiveerde jongeren in de startblokken om wat te kunnen betekenen. Aan het aanbod kan het dus niet liggen! Er zijn inmiddels enkele succesverhalen op te tekenen (waaronder van ondergetekende), maar de bal ligt duidelijk bij de pensioenfondsen; sta open voor verjonging en klop eens aan bij het PensioenLab.

Koos Liefjijn, Bestuurssecretaris bij Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV en Secretaris van de Stichting Financieel Paspoort

Foto: Archief Psf Royal HaskoningDHV



Besturen is een ervarings sport. Dat betekent niet dat onervarenheid een nadeel is. Integendeel.

> Laat ik vooropstellen dat besturen volgens mij best een ervarings sport is. Net als autorijden, schaken of koken word je comfortabeler als je situaties herkent. Maar dat betekent niet dat onervarenheid een nadeel is. Integendeel.

Denk aan de volgende cocktail: frisse blik, leergierige houding, serieuze ambitie, vermogen om kritische vragen te stellen, creatief en oplossingsgericht. Ik ken best veel jonge mensen die deze cocktail aan eigenschappen meebrengen. Misschien met wat minder ervaring, maar met ruim voldoende andere bagage om dat te compenseren. Dat kan in mijn ogen voor een geweldige aanvulling zorgen binnen besturen. Alleen zijn er inderdaad te weinig jongeren die de kans krijgen (of grijpen).

Ik weet dat DNB staat te springen om jonge kandidaten voor bestuursfuncties. En natuurlijk word je dan zorgvuldig getoetst op je kennis en kunde, maar vooral ook op je potentie. Juist DNB zoekt naar evenwichtige besturen, in de breedste zin van het woord.

Dat biedt kansen dus. Het 'old boys network' is niet helemaal verdwenen, maar de tijd is wel rijp om als werkgever of vakbond jongeren te plaatsen. Nogmaals: er zijn veel geschikte kandidaten die nog lang geen 40 jaar zijn. Zie bijvoorbeeld het PensioenLab: getalenteerde en ambitieuze jongeren, die zich graag laten opleiden en als doel hebben in een pensioenfondsbestuur plaats te nemen. Natuurlijk moeten de jongeren ook daadwerkelijk het lef hebben om 'ja' te zeggen tegen alle investeringen die daarvoor moeten worden gedaan en de verantwoordelijkheden die zo een functie met zich meebrengt. Maar ik zeg vooral: geef ons die kans. Wij gaan ons wel bewijzen.

Hoe ziet het ideale pensioenstelsel er op hoofdlijnen uit?

Esther Crabbendam, Voorzitter van FNV Jong

Foto: Archief FNV Jong



Het ideale pensioenstelsel is overzichtelijk, uitlegbaar, solidair en biedt keuzes.

> Het ideale pensioenstelsel is overzichtelijk, uitlegbaar, solidair en biedt keuzes. Dit houdt in dat we risico's spreiden, zodat er geen sprake is van pech- of geluks-generaties. Niemand wil het kind van de rekening worden. Daarnaast is het voor elke deelnemer duidelijk wat het pensioenstelsel nu werkelijk is, zodat iedereen begrijpt wat pensioenfondsen doen, wat een uitvoerder doet, wat de toezichthouder doet: transparant en begrijpelijk. Er zijn ook duidelijke kaders, zodat men weer vertrouwen krijgt in de pensioensector. Tevens willen we dat iedereen bewust keuzes kan maken. Bijvoorbeeld over waar je in wilt beleggen, maar ook over minder gaan werken of misschien zelfs wel eerder stoppen met werken. Voor iedereen is het duidelijk wat er met zijn inleg gebeurt. Via de kanalen die er al zijn, is er in de toekomst totale transparantie voor de deelnemer ten aanzien van zijn pensioen. Daarnaast is er in het ideale pensioenstelsel voldoende pensioenvermogen om huidige en toekomstige gepensioneerden te voorzien van een rustige oude dag.

Ruben Beil, Consultant Strategie bij MN en actief betrokken bij het PensioenLab

Foto: Archief MN



De échte waardetoevoeging zit in een optimale en efficiënte uitvoering.

> In de discussie over een ideaal pensioenstelsel gaat het met name over keuzevrijheid en solidariteit. Volgens mij zit de échte waardetoevoeging echter in een optimale en efficiënte uitvoering, want uiteindelijk wordt vooral daar de financiële waarde toegevoegd. Gechargeerd gezegd is de pensioensector een machine waar geld in gaat, dat belegd wordt om er vervolgens met een flinke waardevermeerdering weer uit te komen. Fondsen bewijzen al decennia lang dit te kunnen, maar dat proces heeft z'n prijs. Door meer afstemming en samenwerking bij met name het asset management, zijn kosten te besparen.

Als men het over kosten heeft, wordt vaak gesproken over administratiekosten per deelnemer. De kosten per deelnemer voor vermogensbeheer zijn echter vele malen hoger. Hier kan écht het verschil worden gemaakt. Pensioenfondsen geven miljarden euro's uit om het pensioenvermogen te laten beheren. Ondanks dat dit heeft geleid tot forse rendementen op de pensioenpot, is scherppte op de kosten minstens zo belangrijk.

Het bijzondere van ons stelsel is dat grote uitvoerders zoals APG, PGGM en MN zich zonder winstoogmerk volledig inzetten voor de deelnemers. Zij werken kostendekkend met een kleine marge, om te kunnen blijven investeren in hun dienstverlening. Maar veel algemene vermogensbeheeractiviteiten kunnen gezamenlijk uitgevoerd worden, waardoor fors kan worden bespaard. Uitvoerders kunnen bijvoorbeeld meer gebruikmaken van elkaars expertise (intern beheer) en gelijke posities en transacties gezamenlijk uitonderhandelen bij asset managers. Dat alles met behoud van de eigen identiteit, waar de achterban van de opdrachtgevers immers ook behoefte aan heeft. Het zou daarom goed zijn als pensioenfondsen hun uitvoerders mandateren om meer samen te werken op het gebied van vermogensbeheer.

Yvette Baks, Pensioen- en communicatiespecialist via Talent & Pro

Foto: Wendy van Bree Fotografie



Ik pleit voor een flexibel pensioenstelsel met meer verantwoordelijkheid voor de burgers zelf.

> Het Nederlandse pensioenstelsel doet het goed in de wereld, als je de benchmarks mag geloven. Toch blijft er altijd iets te wensen over. Zelf geloof ik niet meer in veertig jaar hard werken en dan mijn welverdiende pensioen op mijn rekening bijgeschreven zien worden. Ik durf zelfs vraagtekens te zetten bij het ontvangen van een AOW. Als ik überhaupt al met pensioen kan.

Met dat vooruitzicht pleit ik daarom voor een flexibel pensioenstelsel met meer verantwoordelijkheid voor de burgers zelf. Het ideale pensioenstelsel is een eigen pensioenpot. Je draagt niet meer bij aan het pensioen van een ander, maar aan dat van jezelf. Het is een illusie om te denken dat iedereen in Nederland de verantwoordelijkheid over zijn eigen inkomen voor later kan dragen. Een verplichte minimumbijdrage in je pensioenpot, ook voor zelfstandige ondernemers, zal noodzakelijk zijn. Net als regelingen voor (tijdelijk) werklozen. Maar eenieder bepaalt zelf of, wanneer en hoeveel je bovenop de standaard bijdrage spaart. Als die pensioenpot toch van jezelf is, kun je er ook voor bepaalde zaken geld uit halen. Bijvoorbeeld voor een hypotheek of opleiding om jezelf om te scholen. Aan het 'met pensioen gaan' hoeft dan ook geen leeftijd of datum te worden gekoppeld. Wil ik op mijn zestigste minder werken, dan kan ik mijn inkomen aanvullen vanuit mijn eigen pensioenpot. Dat hier allerlei regels en wetten aan vast zitten, moge duidelijk zijn. Maar het zou toch ideaal zijn als we een samenleving creëren die het niet meer heeft over pensioen, maar over inkomen voor later. Een samenleving waarin men zich gedurende het leven bewust is van de eigen oudedagsvoorziening en hoe die beïnvloed wordt door keuzes. Een stukje dromen, of toch niet?

Isabel Lieveise, Jurist bij PGGM

Foto: Archief PGGM



Het ideale pensioenstelsel is ook collectief en solidair.

> Laatst zei iemand tegen mij: dingen simpel maken is vrij moeilijk. Dingen moeilijk maken is daarentegen vrij simpel. Het huidige pensioenstelsel is veel te ingewikkeld gemaakt en daardoor niet meer transparant. Dat leidt ertoe dat zowel ouderen als jongeren denken dat hun generatie tekort wordt gedaan. Dit zou kunnen worden tegengegaan door niet langer onzekere uitkeringen te beloven, maar een ingelegde premie te boeken op een persoonlijke pensioenrekening.

Om te voorkomen dat jongeren naar verhouding te veel premie betalen en ouderen te duur worden op de arbeidsmarkt, zou kunnen worden gewerkt met een doorsneepremie waar een degressieve opbouw tegenover staat. In de communicatie naar de deelnemers kan duidelijk worden gemaakt welk deel van de premie bestemd is voor pensioenopbouw en welk deel voor de buffer van het pensioenfonds. Het pensioenfonds communiceert waar de buffer voor wordt gebruikt.

Het ideale pensioenstelsel is ook collectief en solidair. Samen heb je een groter vermogen om te beleggen en samen kan je risico's ook beter dragen. Ik zou er daarom voor willen pleiten om de verplichtstelling ook te laten gelden voor zelfstandigen, om armoedeval bij pensionering of arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Zij zouden als sector- of vakgenoten kunnen meedoen aan een bedrijfstakpensioenfonds, bijvoorbeeld zoals zelfstandige schilders nu verplicht deelnemen aan Bpf Schilders.

Solidariteit met vak- of sectorgenoten blijft ook belangrijk, bijvoorbeeld in de situatie waarin iemand voortijdig komt te overlijden. Je wilt natuurlijk niet dat de nabestaanden door een gebrek aan inkomen ook hun huis moeten verkopen.

Waarin verschillen 'ouderen' van 'jongeren' als het gaat om de discussie over de toekomst van ons pensioenstelsel?

Michiel Hietkamp, Voorzitter van CNV Jongeren

Foto: Archief CNV Jongeren



Het belang van duurzame investeringen is voor jongeren vele malen groter dan voor 'ouderen'.

> Het belang van duurzame investeringen is voor jongeren vele malen groter dan voor 'ouderen'. Jongeren zijn zich er steeds meer van bewust dat niet alleen een goede pensioenuitkering mooi is. Jongeren willen deze ook krijgen in een wereld die leefbaar is. De pensioensector moet in het beleggingsbeleid zorgen dat niet alleen het financiële plaatje, maar ook het duurzame plaatje klopt. De mogelijkheid om te kiezen voor een duurzaam beleggingsbeleid zou hierin soelaas bieden.

Daarnaast zijn met het oog op een goed pensioen thema's als flex en zzp nog belangrijker voor jongeren. De vele kleine pensioentjes, de zzp'ers die te weinig verdienen om pensioen op te bouwen en de slechte opbouw voor flexibele krachten gaat een pensioenkater opleveren. Ook flexwerkers en zzp'ers verdienen een goed pensioen. Bij ouderen gaat het er vooral om wanneer ze van hun (goede) pensioen kunnen genieten.

Ten slotte denk ik dat jongeren verschillen van 'ouderen' in hun vertrouwen in de toekomst. Jongeren zijn zeer positief. De vraag is of dat gerechtvaardigd is. Hoe dan ook, we moeten toe naar een pensioenstelsel dat aansluit bij de eisen van de moderne arbeidsmarkt. Als de jongeren hierbij het vertrouwen in de toekomst leveren en de ouderen de lessen uit het verleden meenemen, dan denk ik dat we samen een heel eind komen!

Sabine Rock-Speelman (Mobility Consultant), Harmen Oudijk (Pensioen Consultant), Martijn van Norden (Pensioen Consultant) en Joël Habets (Investment Consultant), Mercer

Foto: Archief Mercer



Jongeren groeien op met een pensioenregime dat voortdurend ter discussie staat en omgeven is met onzekerheden.

> Recente veranderingen en onzekerheden in het pensioenstelsel hebben afbreuk gedaan aan het vertrouwen van zowel ouderen als jongeren in de pensioensector. Tegelijkertijd worden solidariteitsbeginselen, die het fundament vormen voor het huidige stelsel, in toenemende mate ter discussie gesteld. De wijze waarop beide groepen reageren op deze veranderingen en deelnemen aan deze discussie is echter totaal verschillend. Het belangrijkste verschil schuilt in de risicoperceptie en het gevoel van urgentie.

Oudere generaties zijn opgegroeid met statische pensioenregelingen omkleed met zekerheden en garanties. Eindloonregelingen en onvoorwaardelijke indexaties schiepen hoge verwachtingen, die niet worden ingelost. Ouderen voelen zich bedrogen en staan machteloos tegen het optredende koopkrachtverlies.

Jongeren groeien op met een pensioenregime dat voortdurend ter discussie staat en omgeven is met onzekerheden. Wij zijn ons bewust van de beperkte houdbaarheid van het collectieve stelsel en realiseren ons dat garanties niet bestaan en risico's herverdeeld zullen worden. Dit dwingt jongeren om zich flexibeler en individualistischer op te stellen, hetgeen zich uit in een voorkeur voor meer keuzevrijheid en duidelijkheid. Tegelijkertijd maakt het jongeren wantrouwig, ongeïnteresseerd en onverschillig. Uit onderzoek van Mercer blijkt enerzijds dat 70% van de jongeren hun eigen verantwoordelijkheid voor pensioen erkent, maar geeft tegelijkertijd 90% aan niet te weten wat de verantwoordelijken eigenlijk voor zijn of haar pensioen doen.

De pensioensector heeft de cruciale opdracht inzicht en transparantie te verschaffen om het vertrouwen te herwinnen en te voorkomen dat groepen tegenover elkaar komen te staan. Aan jongeren de taak zich meer uit te spreken in de discussie.

Emma van der Zalm, Trainee bij SPF Beheer

Foto: SPF Beheer



Jongeren hebben veel meer behoefte aan keuzevrijheid en transparantie in de opbouw van hun pensioen.

> Laten we het eerst eens hebben over de zaken waarover ‘ouderen’ en ‘jongeren’ het eens zijn als het gaat om de discussie over de toekomst van ons pensioenstelsel. De kernwaarden van het pensioenstelsel moeten blijven bestaan. Daarmee bedoel ik solidariteit, collectiviteit en verplichtstelling. Dit is een sterke basis, maar op dit moment zijn jong en oud het erover eens dat het huidige pensioenstelsel niet bestendig is tegen de vergrijzing, de schokken in de wereldeconomie en de veranderende arbeidsmarkt. Mensen worden ouder, blijven niet meer hun hele carrière bij één werkgever en kiezen er steeds vaker voor om voor zichzelf te beginnen. Er moet dus iets veranderen.

Wat er dan daadwerkelijk moet veranderen, is een veel lastigere discussie. Deze discussie gaat voornamelijk over de tweede pijler van het pensioenstelsel: de pensioenopbouw via de werkgever. Hierbij zijn er verschillen tussen de belangen van ouderen en jongeren. Ouderen hebben al jarenlang premie betaald en willen hiervoor ook krijgen wat hun is beloofd. Ze zijn op zoek naar een stabiele uitkering en zekerheid. Voor jongeren is het de vraag of er later nog wel genoeg geld in de pot zit op het moment dat zij met pensioen gaan. Jongeren hebben daarentegen belang bij een stabiele premie en een rendement dat meegaat met economische ontwikkelingen. Zij hebben veel meer behoefte aan keuzevrijheid en transparantie in de opbouw van hun pensioen, zodat ze controle kunnen houden over hun eigen ‘pensioenpotje’.

Derya Gunaydin, Manager Pensioenen bij Stichting Pensioenfonds Achmea en voorzitter van het PensioenLab

Foto: Lucien Souisa



Veel jongeren geven de voorkeur aan een individuele pensioenregeling in plaats van een collectief stelsel.

> Waar ouderen kiezen voor meer solidariteit en collectiviteit, kiezen jongeren meer voor keuzevrijheid en individualiteit. Het toegenomen aantal hoogopgeleide jongeren en de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt brengen met zich mee dat veel jongeren kritisch staan tegenover de eigen pensioenregeling en meer invloed willen op hun pensioen. Dit vertaalt zich in de wens naar meer invloed op onder andere het gekozen risicoprofiel en maatschappelijk verantwoord beleggen. Ook zien we dat ouderen vaker kiezen voor meer zekerheid en jongeren vaker voor meer risico. Gezien elkaanders beleggingshorizon is dat ook niet vreemd. Daarnaast vinden veel jongeren de doorsneesystematiek in het bestaande pensioenstelsel niet eerlijk. Zij voelen zich gedupeerd omdat zij als gevolg van de vergrijzing langer moeten doorwerken terwijl zij voor hetzelfde pensioen meer premie moeten betalen. Tegelijkertijd blijven zij niet de gehele periode bij hetzelfde fonds pensioen opbouwen. Veel jongeren geven daarom de voorkeur aan een individuele pensioenregeling in plaats van een collectief stelsel.

Uit het onderzoek van SCP over solidariteit en keuzevrijheid komt naar voren dat veel jongeren vinden dat ouderen beter af zijn dan zichzelf. Volgens de ondervraagde jongeren zijn het vooral de ouderen die de meeste zeggenschap in het land hebben en die profiteren van het pensioenstelsel en de welvaart, terwijl zijzelf degenen zijn die voor de kosten van de crisis opdraaien. Andersom gaat dit in mindere mate op, al denken de ouderen gunstiger over de positie van jongeren en minder gunstig over hun eigen positie. Waar ouderen en jongeren het wel met elkaar over eens zijn is dat ‘een gegarandeerd pensioen’ zoals eerder bedacht, niet bestaat. Het pensioen is onzeker en hangt onder meer af van hoe goed het op de financiële markten gaat. Om het pensioenstelsel toekomstbestendig te maken, moeten naast jongeren ook ouderen bijdragen aan de transitie hiernaartoe.

Wat is de grootste misvatting over ons pensioenstelsel?

Anna Grebentchikova, Voorzitter Pensioencommissie & Bestuurslid bij CNV Jongeren

Foto: Archief CNV Jongeren



Een steeds groter wordend deel van de beroepsbevolking werkt in arbeidsvormen die buiten de pensioenboot vallen.

> De grootste misvatting over onze pensioensector is dat stilstand geen achteruitgang is. Dat is helaas een waan. Zo past het pensioenstelsel met de dag slechter bij de huidige arbeidsmarkt. Op dit moment heeft het grootste deel van de beroepsbevolking nog een plaats in het stelsel, maar we weten met zekerheid dat dit over twintig jaar niet meer het geval is. Een steeds groter wordend deel van de beroepsbevolking - jong én oud - werkt in arbeidsvormen die buiten de pensioenboot vallen. Als je wilt dat Nederland in de toekomst nog steeds het beste pensioenstelsel ter wereld heeft, moet je nú grote zaken veranderen, zoals de aard van de verplichtstelling.

Ook is het idee ontstaan dat het oplossen van de doorsneeproblematiek een keuze is: of we lossen de doorsneeschuld af, of we schrikken terug van het getal en laten het zitten. Dat is geenszins het geval: we moeten met een eerlijke, collectieve oplossing komen. De schuld wordt namelijk elke dag al afgelost door mensen die uit het stelsel stappen. Zij betalen dan de facto hun persoonlijke doorsneeschuld – ze behouden de rechten die ze hebben opgebouwd en niemand compenseert hen voor de rechten waar ze wel voor betaald hebben, maar die ze door het doorsneesysteem niet gekregen hebben. Daar is niets eerlijks of solidairs aan – dat gaat volledig tegen de geest van ons stelsel in. Daarom moet er een eerlijke, solidaire oplossing voor de doorsneeproblematiek komen.

Aniek Jansen, Advocaat bij NautaDutilh

Foto: Archief Nauta Dutilh



De pensioenopbrengst kan soms tegenvallen terwijl de deelnemer zich dat niet tijdig realiseert.

> Mensen denken dat ze, als ze deelnemen in een pensioenregeling, later kunnen rekenen op een inkomensbron die hun salaris afdoende vervangt. Dit is echter lang niet altijd het geval. Bovendien weten velen niet hoeveel pensioen ze precies opbouwen.

Of je genoeg pensioen opbouwt, hangt af van de kwaliteit van de pensioenregeling. Een eerste factor daarbij is de vraag wie het beleggingsrisico draagt: werknemer of pensioenuitvoerder. Bij beschikbare premieregelingen ligt dat risico bij de werknemer. Als met de premies niet de verwachte rendementen worden behaald, leidt dat tot een pensioentekort. Bij eind- en middelloonregelingen ligt het genoemde risico bij de pensioenuitvoerder. De werknemer is bij pensionering in beginsel zeker van een vast percentage van zijn laatstverdiende of gemiddelde loon.

Een tweede factor is de omschrijving in de pensioenregeling van het inkomen waarover je pensioen opbouwt. Salariscomponenten kunnen al dan niet worden meegenomen en, minstens zo relevant: onder een bepaald grensbedrag bouw je helemaal geen pensioen op (franchise).

Ten slotte is er de vraag naar de waardevastheid van de pensioenen die al ingegaan zijn. Bij eind- en middelloonregelingen wordt doorgaans een voorwaardelijke indexatie toegepast. Pensioenrechten worden aangepast aan de inflatie, maar alleen als de financiële situatie van de pensioenuitvoerder dit toestaat. Dit gebeurt echter niet altijd.

Daar komt dan nog bij dat mensen wisselen van werkgever én pensioenregeling. Afhankelijk van deze factoren kan de pensioenopbrengst tegenvallen terwijl de deelnemer zich dat niet tijdig realiseert. De nieuwe Wet pensioencommunicatie wil hierin verandering brengen. Ik hoop net als de wetgever dat dit zal leiden tot een groter pensioenbewustzijn.

Sam Groenewold, Analist bij Russell Investments

Foto: Archief Russel Investments



De grootste misvatting is denken dat een mens überhaupt in staat is om het pensioenstelsel te doorgronden.

> De vraag impliceert dat ik wél weet hoe het pensioenstelsel in elkaar zit en wat de precieze gevolgen zijn van dit systeem voor onze maatschappij. Nu dragen mijn dagelijkse werkzaamheden wel bij aan een beter begrip van ons pensioenstelsel - en breng ik dit onderwerp in privé sfeer veel vaker ter sprake dan sociaal gewenst is -, maar helaas is niets minder waar. Overigens ben ik nog nooit twee mensen tegengekomen die niet van elkaar vonden dat ze een misvatting hadden over ons stelsel, u wel? De grootste misvatting is denken dat een mens überhaupt in staat is om het pensioenstelsel (een combinatie van 3 pijlers!) te doorgronden. Laat staan dat iemand vanuit die kennis precies kan zien wat er verbeterd kan worden ten behoeve van de huidige en toekomstige Nederlandse generaties. Of het nu gaat om een debat tussen politici in de Tweede Kamer, experts in de Rode Hoed, of tussen jongeren in het Pensioenlab, telkens is mijn conclusie dat er evenveel meningen zijn als aanwezigen. Steeds weer blijkt het onmogelijk om tot een consensus te komen die impliceert dat we een stapje dichterbij het doorgronden van het pensioenstelsel zijn gekomen en inzien wat we er aan zouden moeten veranderen. Toch zijn we hier vaker en heftiger dan ooit over aan het debatteren, in de hardnekkige hoop tot de ultieme waarheid te komen. En gelukkig maar, zo zijn we ook gekomen tot ons huidige stelsel, dat nog altijd tot de wereldtop behoort qua pensioenvoorziening.

Anna Czylok, Investment Strategist bij TKP Investments

Foto: Archief TKP Investments



Met maatwerkoplossingen kunnen deelnemers een pensioen sparen dat voor hen persoonlijk geschikt is.

> Ik denk niet direct aan een misvatting, maar persoonlijk pleit ik voor een grotere mate van flexibiliteit in de Nederlandse pensioenen. Dit kan onder andere met de Defined Contribution regelingen. Deze regelingen zijn al langer mogelijk. Echter, ons pensioensysteem wordt nog gedomineerd door de Defined Benefit pensioenregelingen. Bij de Defined Benefit (DB) pensioenregeling wordt voor elke deelnemer in een bepaald pensioenfonds op dezelfde wijze belegd, rekening houdend met de karakteristieken van de totale populatie en de risicohouding van het bestuur (en sociale partners). Dit beleggingsbeleid is onafhankelijk van de persoonlijke karakteristieken en persoonlijke financiële situatie van de individuele deelnemer. Daarmee ontnemen we mensen die meer risicoappetijt of een langere beleggingshorizon hebben, de kans om risicovoller te beleggen. En andersom wordt zo geen rekening gehouden met de wensen van mensen die prijs stellen op stabiliteit, zoals bijvoorbeeld de gepensioneerden. Met maatwerkoplossingen kunnen deelnemers een pensioen sparen dat voor hen persoonlijk geschikt is en meer ruimte biedt voor financiële beslissingen die niet expliciet aan het pensioen verbonden zijn. Flexibiliteit kan daarnaast de tevredenheid en het pensioenbewustzijn verhogen, vooral bij de jongeren. Daarom ben ik erg positief over de trend naar DC-regelingen. Ik ben ervan overtuigd dat de toekomst van ons pensioenstelsel in meer persoonlijke vrijheid ligt en in de verantwoordelijkheid van het individu voor zijn of haar eigen financiële planning.

CONCLUSIE

Jongeren zijn een zeer waardevolle aanvulling voor pensioenfondsbesturen: hierover lijken alle ondervraagde jonge professionals het eens te zijn. Jongeren hebben een frisse blik, stellen kritische vragen en zijn creatief en oplossingsgericht. Initiatieven als PensioenLab maken zich hard voor deze kwestie en leiden jaarlijks een groep talentvolle en ambitieuze jongeren op, die al 'in de startblokken staan' om wat te betekenen voor de sector. Waarom zitten er in de pensioenfondsbesturen dan nog zo weinig jongeren? Enerzijds wordt gewezen op een gebrek aan kennis aan de vraagzijde, waardoor een onterecht negatief beeld van jongeren ontstaan is. Maar anderzijds wordt ook gewezen op desinteresse van jongeren voor het pensioen in het algemeen. Pensioen moet meer op de radar gezet worden bij jongeren. Als ze er meer over weten zorgt dit wellicht ook voor meer interesse, zeker als er meer stimulans is om een bestuursfunctie te combineren met andere activiteiten. Tegelijkertijd geven de jonge professionals duidelijk aan dat de bal vooral ligt bij de pensioenfondsen.

Hoe ziet het ideale pensioenstelsel er volgens jongeren op hoofdlijnen eruit? Het ideale stelsel is transparant, duidelijk en uitlegbaar. De nadruk ligt op keuzevrijheid en flexibiliteit. De deelnemer wil graag zijn eigen keuzes maken en neemt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen financiële planning. Veel aandacht gaat uit naar de eigen 'pensioenpot' waarbij je bijvoorbeeld zelf kan bepalen wanneer je iets met je geld doet en hoeveel je bovenop je standaard bijdrage spaart. Hierbij is maatwerk belangrijk. Ook wordt gewezen op de trend naar DC-regelingen.

Jongeren vinden ook dat het ideale pensioenstelsel solidair moet zijn: samen heb je nu eenmaal een groter vermogen om te beleggen en kan je risico's beter dragen. Hierbij moeten de risico's goed gespreid worden over de generaties (er mogen geen pech- en geluksgeneraties ontstaan). Diverse jonge professionals wijzen ook op het belang van verplichtstelling of een minimumbijdrage. De arbeidsmarkt verandert snel en het is ook belangrijk om te zorgen dat flexwerkers en zzp'ers niet buiten de boot vallen.

Waarom verschillen 'ouderen' van 'jongeren' in deze discussie? Ouderen zijn opgegroeid in een tijd van statische pensioenregelingen met zekerheden en garanties, waardoor de nadruk vaker ligt op het inlossen van verwachtingen. Jongeren worden in de huidige tijd gedwongen om zich veel flexibeler en individualistischer op te stellen. Zij hebben hierdoor meer behoefte aan transparantie, keuzevrijheid en controle. Ook wensen zij vaker zeggenschap over zaken als maatschappelijk verantwoord beleggen.

In de discussies over het huidige pensioenstelsel is het soms moeilijk om het met elkaar eens te worden, geeft een van de professionals aan. Aan de positieve instelling van jongeren zal het in ieder geval niet liggen. Zoals een van de ondervraagden het uitdrukt: 'Als de jongeren het vertrouwen in de toekomst leveren en de ouderen de lessen uit het verleden meenemen, dan denk ik dat we samen een heel eind komen!'