

# Toegroeien naar het nieuwe stelsel

DOOR LIES VAN RIJSSEN

'Het gaat om meer dan communicatie. Wat fondsen straks te doen staat met het nieuwe pensioencontract, is de deelnemer goed te begeleiden,' aldus José Meijer, Voorzitter ad interim van het bestuur van de Pensioenfederatie en Commissaris bij APG. Financial Investigator sprak met deze ervaren pensioenbestuurder.

'Natuurlijk kent het nieuwe pensioencontract nog punten die nader uitgewerkt moeten worden, maar het allerbelangrijkste is dat de contouren van het nieuwe stelsel nu staan. De Pensioenfederatie is daar oprecht opgelucht over. Het betekent dat we, na een periode van schijnbare stilstand door tien jaar werken aan het nieuwe contract, nu echt op volle kracht vooruit kunnen. Wat nog uitgewerkt moet worden, is bijvoorbeeld het hele wetgevingstraject. En hoe we 'van nu naar 2026' moeten komen: de transitieperiode of het 'ingroeipad'. De Hoofdlijnennotitie geeft niet aan hoe dat moet. We gaan hierover in gesprek met onze achterban en natuurlijk met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Belangrijk voor pensioenfondsen is dat snel duidelijk wordt aan welke rekenregels ze zich tot 2026 te houden hebben en of ze al kunnen inzien waar deze regels naartoe gaan. Ook over het 'invaren' moet nog veel worden afgesproken.

De Pensioenfederatie herhaalt dat ze bij de uitwerking van de nog openstaande punten veel nadrukkelijker betrokken wil worden dan bij het ontwerp van het nieuwe contract. We waren daarbij vooral vanuit een adviesrol, dus meer ondersteunend, betrokken. Nu markeren we een nieuwe fase. Ons vertrekpunt is dat de pensioenfondsen nu vooral zelf aan zet zijn. Zij moeten de contouren concreet invullen en doorgaan met nadenken over de daadwerkelijke uitvoering van het nieuwe contract. Hoe kan die uitvoering zo evenwichtig mogelijk gebeuren? We zullen hiervoor de komende periode veel aandacht vragen, in het verlengde van de uitvoeringstoets die onze commissie 'Nieuw pensioencontract' vóór de zomer heeft uitgebracht. Behalve aan de uitvoerbaarheid gaan we ook veel aandacht besteden aan de uitlegbaarheid van het nieuwe contract. Dat gaat om meer dan communicatie. Wij moeten allereerst met elkaar scherp krijgen wat de deelnemer precies wil (en moet) weten over het nieuwe contract. Daar is de afgelopen tijd al veel onderzoek naar gedaan en dat zetten we voort, met onze leden in de hoofdrol. Zij kennen hun deelnemers. Zo zal duidelijk worden wat richtinggevend wordt voor de



Foto: Archief APG

## CV

2020-nu	Pensioenfederatie, Voorzitter a.i.;
2020-nu	APG, Lid Raad van Commissarissen;
2016-2020	Stichting COOP Pensioenfonds, Voorzitter;
2013-2020	Pensioenfonds ABP, Vice Voorzitter;
2012-2015	A&O fonds Gemeenten, Bestuurder;
2008-2013	Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Sociale Werkvoorziening, Voorzitter;
2007-2013	Pensioenfonds PWRI, Voorzitter/Secretaris;
2006-2013	Stichting Land van Home, Vice Voorzitter Raad van Toezicht;
1988-nu	FNV, Bestuurder (pensioenen vanaf 2015);
1981-1998	Consultatiebureau Alcohol en Drugs, Coördinator drugshulpverlening.

communicatie  
pensioenfondsen  
deelnemer  
solidariteit  
APG  
diversiteit  
rekenregels  
Pensioenfederatie  
pensioencontract  
uitvoerbaarheid  
pensioensector  
uitlegbaarheid

Afbeelding: Woordwolk.nl

informatie aan en communicatie met deelnemers. Het oude stelsel was heel moeilijk uitlegbaar geworden vanwege alle pensioentechniek. Het nieuwe contract is beter uitlegbaar en zit minder ingewikkeld in elkaar. De suggestie dat een pensioenuitkering in het nieuwe systeem per definitie jaarlijks schommelingen gaat doormaken, moeten we kunnen tackelen door goede en gerichte informatie. De kern van het nieuwe contract moet deelnemers heel goed uitgelegd worden, zodat zij meer zicht krijgen op de werking van de pensioenpremie in combinatie met de beleggingen voor hun pensioenresultaat. Dat basismechanisme is redelijk eenvoudig, omdat we minder last hebben van ingewikkelde rekenregels. Maar het wordt weer wat complexer als je ook duidelijk wilt maken dat collectiviteit en solidariteit ook in het nieuwe

***Diversiteit blijft een aandachtspunt in de pensioensector. Je hoeft diversiteit niet te beperken tot de juiste getalsverhoudingen in het bestuur tussen mannen en vrouwen en tussen jongeren en ouderen, waartoe de diversiteitsnormen in de Code Pensioenfondsen oproepen.***

contract zijn ingebouwd. Zijn we straks eindelijk af van de rekenrente, krijgen we te maken met een solidariteitsreserve en een projectierendement? Vertrouwen in het stelsel vergroten is een van de kerntaken van de Pensioenfederatie en haar leden. Daarbij hoort helderheid scheppen over wat deelnemers kunnen verwachten. Omdat het vertrouwen in pensioenen al enige tijd niet zo groot is, hebben we hier nog een forse slag te slaan.

Mogelijk gaan pensioenregelingen in de toekomst meer op elkaar lijken, al hoeft dat geen rechtstreeks gevolg van het nieuwe contract te zijn. Maar straks hebben we natuurlijk geen dekkingsgraad meer en dat zou consolideren kunnen vereenvoudigen. Alle regelingen worden straks ook premiereregelingen, behalve daar waar men ervoor kiest om in het oude stelsel te blijven. Uit onderzoek dat we hebben laten doen, blijkt overigens dat er ook binnen het nieuwe contract verschillen tussen fondsen zullen blijven. De wensen van sociale partners kunnen ook verschillend zijn. De basis is gelijk, maar de uitwerking hoeft dat niet te zijn. Onze organisatie hecht eraan dat verscheidenheid in de sector mogelijk blijft en dat ook in het nieuwe stelsel ruimte voor maatwerk blijft bestaan.

Enorm belangrijk voor ons blijft verder hoe we als pensioensector kunnen afkomen van het beeld dat we vooral veel praten met elkaar, maar tot niks komen. Gelukkig is er nu dan het nieuwe pensioencontract. Dat kan opnieuw momentum geven om duidelijk te maken wat we waard zijn. Dat momentum moeten we gebruiken. De komende tijd willen we met nadruk aandacht geven aan kernvragen als 'hoe komen fonds en deelnemer dichter bij elkaar?' en 'hoe krijgen deelnemers meer zicht op en inzicht in de waarde van pensioen?' Het gaat erom hoe pensioenfondsen hun deelnemers beter kunnen begeleiden. We moeten daarvoor scherp krijgen wat 'advies' in het nieuwe stelsel inhoudt, hoe ver we daarin mogen en willen gaan en wat onze zorgambitie is.

We zullen ook samen met een aantal pensioenfondsen het onderzoek voortzetten naar een pensioenvoorziening in de tweede pijler voor alle werkenden; dus ook voor zzp'ers. We hopen voldoende aanknopingspunten te vinden om een voorstel uit te werken dat past bij deze doelgroep.

Verder gaan we door om het belang en de impact van verantwoord beleggen door pensioenfondsen voor het voetlicht te brengen. Europa drukt erg op nadere regelgeving die de leidraad zal worden voor het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. De Pensioenfederatie heeft dus nog wel wat werk te verzetten om alle fondsen daarop aangesloten te krijgen.

De aansluiting tussen wat onze leden van ons verwachten en hoe wij daar zo goed mogelijk invulling aan geven,

bepaalt hoe ons werk eruitziet. Na aardig wat personele wisselingen hebben we als bestuur en als bureau onze formatie nu weer aardig op orde. We zijn op weg naar een Pensioenfederatie 2.0. Natuurlijk onder voortdurende afstemming met onze leden. Work in progress dus. Maar een goed functionerende federatie met een goed bestuur is altijd aan ontwikkeling onderhevig.

Diversiteit blijft een aandachtspunt in de pensioensector. Je hoeft diversiteit niet te beperken tot de juiste getalsverhoudingen in het bestuur tussen mannen en vrouwen en tussen jongeren en ouderen, waartoe de diversiteitsnormen in de Code Pensioenfondsen oproepen. Binnen besturen en de verschillende fondsgremia kunnen de uiteenlopende achtergronden van mensen ook bijdragen aan diversiteit. Wat mensen aan ervaring meebrengen vanuit een andere achtergrond dan de pensioenen, verbreedt de blik. Die aanvullende ervaringen kunnen werkgerelateerd zijn of bijvoorbeeld te maken hebben met etniciteit of met de familie waarin iemand is opgegroeid. We zijn op dit moment nog geen voorstander van wetgeving om diversiteit te realiseren door het opleggen van quota. We hopen dat de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen in haar komende rapportage over 2019 redenen heeft om het weinig optimistische beeld over de diversiteit in de pensioensector uit 2018 in positieve zin bij te stellen. Pensioenfondsen hebben het actieplan van de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid 'in uitvoering'.

Wat blijft is dat de Code van de fondsen zelf is en dat je niet om je eigen normen heen kunt. Dus blijft het vanzelfsprekend dat wij onze leden aanspreken als het hen onvoldoende lukt om eigen normen na te leven, ook als dit een zaak van lange adem is. De vraagstukken waar wij als pensioensector voor staan, vragen om diversiteit. De wereld om ons heen is divers en verandert voortdurend. Kijk bijvoorbeeld naar de ontwikkeling en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het is een gegeven dat een deel van de samenleving zich volledig online oriënteert bij het vergaren van informatie, om te communiceren en om te consumeren. Je hebt mensen nodig die op die ontwikkelingen zijn aangesloten en anderen erop kunnen attenderen hoe staand beleid hierop aangepast kan worden. Dit is maar één voorbeeld.

Je kunt overigens ook op andere manieren dan alleen via bestuursdeelname diversiteit inbrengen in je organisatie. Je kunt bijvoorbeeld kennisgroepen organiseren en/of kennis

***Werken in de pensioenwereld is veel dynamischer dan de buitenwereld denkt en de maatschappelijke impact is groot.***

***Enorm belangrijk voor ons blijft hoe we als pensioensector kunnen afkomen van het beeld dat we vooral veel praten met elkaar, maar tot niks komen.***

van buiten naar binnen halen in themasessies en bijeenkomsten. Je hoeft dat niet te beperken tot binnen je besturen. Maar dat betekent zeker niet dat we het streven naar diversiteit binnen besturen kunnen loslaten.

Hoe leuk is het dan niet dat een groep jonge pensioenfondsbestuurders zich heeft georganiseerd en bij de Pensioenfederatie heeft aangeklopt? Als 'jonge bestuurders' delen zij opvallende punten uit hun bestuurlijke ervaring met ons. Ze lopen soms tegen ingesleten patronen aan die hen weinig zeggen. Ze zien bij sommige al langer zittende bestuurders soms een houding van: 'wij weten hoe het zit, want wij doen dit al zo lang.' Maar ze willen vooral vanuit hun specifieke ervaringen iets betekenen voor de pensioensector. Wij omarmen zulke initiatieven.

Werken in de pensioenwereld is veel dynamischer dan de buitenwereld denkt en de maatschappelijke impact is groot. En zeker, natuurlijk is er ook leven naast de pensioenen. Ik heb een grote familie; het familieleven vult mijn weekenden vaak grotendeels. Verder ben ik momenteel op zoek naar een hond, een maatje waarmee ook mijn man, die met de nodige gezondheidsklachten kampt, goed op stap kan. Moet het een puppy worden die we zelf kunnen opvoeden of juist een wat ouder hondje dat al gesocialiseerd is? Kijk, dat zijn ook vragen die mij bezighouden. «

Bij de verdere uitwerking van het nieuwe pensioencontract ligt nu de belangrijke taak bij de fondsen om scherp te letten op uitvoerbaarheid en uitlegbaarheid;

Diversiteit blijft essentieel voor goed pensioenfondsbestuur;

Hoog op de agenda van de Pensioenfederatie staat:

- Communicatie over het nieuwe pensioencontract en welke begeleiding pensioenfondsen hun deelnemers kunnen geven;
- Herstel van het vertrouwen in de pensioensector in de samenleving en de waarde van pensioen weer goed over het voetlicht krijgen;
- Een tweede pijler-pensioen voor alle werkenden;
- Anticiperen op aanvullende Europese regels voor verantwoord beleggen.