

# Gedeelde verantwoordelijkheid

**Met de stap naar een nieuw pensioenstelsel krijgen de werknemers meer eigen verantwoordelijkheid voor hun pensioen. Om die verantwoordelijkheid te kunnen dragen, moeten alle betrokken stakeholders goed samenwerken.**

Op 30 mei 2023 brak een nieuw tijdperk aan voor het Nederlandse pensioenstelsel. Met de goedkeuring door de Eerste Kamer van de Wet toekomst pensioenen geeft Nederland een nieuwe vorm aan pensioenen. De focus in de berichtgeving ligt sterk op de overgang van uitkeringsregelingen naar beschikbare premieregelingen. Andere veranderingen, zoals de geleidelijke stijging van de pensioenleeftijd, de mogelijkheid eerder te stoppen met werken bij zware beroepen en andere onderdelen, krijgen minder aandacht. Zoals bijvoorbeeld ook de veranderingen in het nabestaandenpensioen en de mogelijkheid van een 10%-uitkering ineens bij pensionering.



Door **Alwin Oerlemans**, CFA, Head of Product Management bij APG Asset Management, en **Rik Albrecht**, CFA, Bestuurder, Toezichthouder en Voorzitter Beleggingscommissie bij diverse pensioenfondsen. Beiden zijn lid van de Advocacy Committee van CFA Society Netherlands.

Met de verschuiving naar beschikbare premieregelingen wordt duidelijk dat de risico's van de pensioenopbouw explicieter bij werknemers komen te liggen, ook al blijven belangrijke solidaire elementen, zoals een levenslange pensioenuitkering en het delen van risico's rond arbeidsongeschiktheid, in stand. Ook het aanhouden van een (solidariteits)reserve draagt bij aan het beperken van risico's voor werknemers. Werknemers krijgen hiermee een grotere eigen verantwoordelijkheid voor hun aanvullend pensioen. Voor de meeste werknemers blijft de AOW de basis van het toekomstige pensioen. Het aanvullende pensioen beweegt echter meer dan nu mee met de ontwikkelingen op financiële markten, hetgeen zichtbaar is in het persoonlijk pensioenvermogen. Hoe kan een werknemer deze verantwoordelijkheid goed zelf dragen?

Met die grotere verantwoordelijkheid voor de werknemer, neemt ook de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerders en

andere betrokkenen toe om ervoor te zorgen dat de werknemer deze verantwoordelijkheid kan dragen. Dit is complex. Het begint bij een goede informatievoorziening en communicatie, zodat de werknemer weet hoe haar of zijn pensioen(vermogen) ervoor staat en welke risico's daarmee samenhangen. Gegeven de complexiteit van het pensioenproduct en ook de (verschillen in) financiële geletterdheid is dit een uitdaging. Het langetermijnkarakter van pensioen maakt het lastig om deze beoordeling te maken. Dit komt door de onzekere verwachte waardeontwikkeling en inflatie, maar evenzeer door veranderingen in persoonlijke omstandigheden.

Hoe krijgt de werknemer voldoende inzicht en wat is het bijbehorende handelingsperspectief? Voor pensioenuitvoerders geldt dat zij grote verantwoordelijkheid dragen voor een accurate administratie en communicatie over en het beheer van de toevertrouwde pensioengelden. Samen met hun uitvoeringsorganisatie(s) geven zij vorm aan de transitie en het toekomstige pensioenbeheer. Het vermogensbeheer wordt aangepast aan het nieuwe pensioencontract, zodat de beleggingen blijven aansluiten bij de risicohouding van de deelnemers. Ook de voorkeuren van deelnemers ten aanzien van duurzaam en verantwoord beleggen worden belangrijker. Op het terrein van communicatie over vermogensbeheer moet er veel gebeuren, nu deelnemers een persoonlijk pensioenvermogen krijgen. DNB moedigt pensioenuitvoerders aan 'tijdig mogelijke knelpunten te adresseren'.

Voor pensioenuitvoerders, hun uitvoeringsorganisaties, adviseurs en toezichthouders ligt er een grote uitdaging om de werknemer in staat te stellen de grotere eigen verantwoordelijkheid waar te maken. De trend naar meer zelfredzaamheid wordt echter alleen een succes als alle schakels in de pensioenketen hun rol en verantwoordelijkheid goed oppakken. Zo bereiken we zelfredzaamheid voor pensioen toch samen. ■