

Nieuwsbrief

PENSIOENEN

Speciale Editie

Nieuwsbrief

PENSIOENEN

Speciale Editie

Voorwoord

Beste pensioenfondsbestuurder,

Dit is een speciale editie van de Nieuwsbrief pensioenen van de AFM en DNB over de voorbereiding van pensioenfondsen op het nieuwe pensioenstelsel. Onlangs heeft de staatssecretaris bekend gemaakt dat het nieuwe Financieel toetsingskader (FTK) ingaat per 1 januari 2015 en dat het nieuwe pensioenstelsel dus een jaar later van start gaat. ‘Toch kunt u nu alvast aan de slag, want er is voldoende werk aan de winkel’, voegde de staatssecretaris direct toe. En daar zijn wij het helemaal mee eens.

Wij willen u op weg helpen zodat u al aan de slag kunt en klaar bent als op 1 januari 2015 het nieuwe pensioenstelsel een feit is.

Want het zal een hele klus zijn.

In de eerste plaats zult u invulling moeten geven aan de uitvoering van de pensioenregeling zoals deze door de sociale partners of cao-partijen wordt bepaald. Om dit goed te kunnen doen, moet u tijdig weten hoe de regeling eruit gaat zien, zeker op hoofdlijnen. Immers, u moet nadenken en besluiten nemen over onder andere de consequenties van deze keuze voor het beleggingsbeleid, de financiële opzet, de pensioenadministratie en de communicatie aan deelnemers.

Of de keuze valt op het reële contract, of de zogenoemde LAM wordt ook ingevoerd voor opgebouwde rechten, in het nominale contract, in beide gevallen is een zorgvuldig besluitvormingsproces vereist. Voor het reële contract zal het Ministerie van SZW hier, via de ‘invaarpilot’, in het voorjaar van 2013 meer handen en voeten aan geven.

Maar ook voor het nominale contract zal het besluitvormingsproces zorgvuldig moeten plaatsvinden, omdat ook het nominale contract een aantal substantiële aanpassingen in wet- en regelgeving impliceert. Overigens adviseren wij u – en ook de sociale partners en cao-partijen – hoe dan ook bewust na te denken over verschillende contractvormen en expliciet keuzes te maken, waarbij ook rekening wordt gehouden met de voorkeuren van de deelnemers.



Naast de invoering van een nieuw FTK spelen er nog andere wettelijk aanpassingen die uw aandacht vereisen. Denk hierbij aan de Wet versterking bestuur pensioenfondsen en de nieuwe eisen voor communicatie en transparantie. Ook in dit verband moet u keuzes maken en tijdig voldoen aan de wettelijke eisen.

Tot slot, terwijl er verbouwd wordt, is de winkel geopend. Het reilen en zeilen van het pensioenfonds moet gewoon doorgang vinden, op basis van huidige wet- en regelgeving. Ook dit vereist continu uw aandacht.

Ten opzichte van wat eerder gecommuniceerd is – een nieuw FTK per 1 januari 2014 – is strikt genomen sprake van uitstel. Waarschijnlijk is het beter om te stellen dat deze datum eigenlijk al niet meer realistisch was. Anders gezegd, door dit uitstel krijgt u eigenlijk geen seconde respijt als het gaat om het treffen van de noodzakelijke voorbereidingen.

In deze speciale editie van de Nieuwsbrief Pensioen van de AFM en DNB vindt u tips over wat u kunt doen en komen stakeholders aan het woord die druk bezig zijn met het nieuwe stelsel. Ook ziet u de resultaten van een meting die wij hebben gehouden onder pensioenfondsen om te kijken hoe ver zij zijn met de voorbereiding op het nieuwe stelsel. Wat blijkt, een ruime meerderheid van de fondsen is al bezig. En dat is goed nieuws.

Maar ook blijkt dat er nog veel moet gebeuren, want, zoals gezegd, het is een hele klus. Als we er nu allemaal de schouders onder zetten, dan hebben wij er alle vertrouwen in dat we de klus met zijn allen op tijd zullen klaren.

Joanne Kellermann en Harman Korte

Waar staan de pensioenfondsen nu?

De AFM en DNB hebben met een vragenlijst een meting gedaan onder zo'n zestig pensioenfondsen over de voorbereidingen die zij treffen voor de stelselwijziging. De meting is bedoeld om een beeld te krijgen waar de pensioenfondsen staan. Hoe brengen zij de impact van het nieuwe pensioenstelsel in kaart? Wat doen zij nu al op de gebieden als administratie en vermogensbeheer? En hoe zijn de pensioenfondsen van plan de wijzigingen aan hun deelnemers te communiceren? De vragenlijst is te vinden op de e-line pagina pensioenfondsen op de website van DNB. Hieronder vindt u resultaten van de meting.

Misschien wel de belangrijkste uitkomst van de meting is dat circa drie kwart van de fondsen bezig is met de voorbereiding op de transitie naar een nieuw pensioencontract. Wel zijn er grote verschillen in de aanpak en in waar de fondsen staan in hun voorbereiding. Sommige fondsen hebben bijvoorbeeld een projectstructuur voor de transitie opgezet, hebben stappenplannen gemaakt en zijn uitvoerig in gesprek met alle betrokken partijen. Andere fondsen kijken vooralsnog op hoofdlijnen naar de impact van het nieuwe stelsel. Zij laten zich informeren over het nieuwe stelsel door seminars te volgen en adviseurs te

raadplegen. En ze wachten op de wetgever en sociale partners of cao-partijen om duidelijkheid te verschaffen voordat ze actie ondernemen.

De voornaamste struikelblokken in het komende besluitvormingsproces die de gevraagde pensioenfondsen zien, zijn communicatie over het nieuwe stelsel en juridische risico's van invaren van de opgebouwde pensioenen. Deze struikelblokken hangen volgens de pensioenfondsen ook samen met onduidelijkheden die nog bestaan over het nieuwe stelsel.

Communicatie

Hoe maak je deelnemers duidelijk wat er gaat gebeuren? Voor veel fondsen gaat het er eerst om te bepalen hoe de regeling eruit gaat zien. Communicatie erover volgt daarna. Maar andere fond-

sen hebben nu al plannen gemaakt. Ze meten vooraf wat deelnemers belangrijk vinden, organiseren roadshows, maken nieuwsbrieven en maken extra capaciteit vrij voor hun servicedesks.

Een aantal fondsen geeft aan de communicatie aan te passen op de verschillende doelgroepen waarbij mogelijk ook verschillende communicatiemiddelen worden gebruikt. Ook worden verschillende



fasen in de communicatie onderscheiden. Eerst een fase waarin draagvlak voor veranderingen wordt gecreëerd, daarna volgt uitleg over de keuzes die het bestuur heeft gemaakt.

Ook benoemen enkele fondsen het besluitvormingsproces zelf als expliciet onderdeel van communicatie. Eén fonds, bijvoorbeeld, maakt aan de deelnemers duidelijk wie waarover beslist, het bestuur of de sociale partners. Sociale partners wordt daarbij gevraagd in hun communicatiemiddelen, zoals

interne websites van ondernemingen of nieuwsbrieven van bonden, ook aandacht te geven aan de keuzes die worden gemaakt.

Pensioenfondsen geven aan dat veel te leren valt uit eerdere grote wijzigingen in de regelingen. Hoe maakten we die duidelijk aan de deelnemers? Wat ging daarbij goed en wat kon beter?

Een meerderheid van de fondsen uit de meting heeft naar eigen zeggen nog nauwelijks met deelnemers over het nieuwe stelsel gecom-

municieerd. Algemeen wordt communicatie wel als een belangrijk maar ook zeer ingewikkeld onderdeel van het nieuwe pensioenstelsel gezien. Hoe communiceer je over de techniek van het nieuwe stelsel? Daarnaast geven fondsen aan communicatie in de huidige situatie lastig te vinden omdat er nog veel onduidelijkheden zijn. Veel bestuurders voelen de noodzaak om juist, tijdig, maar vooral ook volledig te communiceren met de deelnemers. En dat laatste is, naar hun mening, nu nog niet mogelijk.

Resultaten meting

Keuzes in de regeling

Twee derde van de fondsen in de uitvraag is in gesprek met de sociale partners over wijzigingen van de regeling als gevolg van de invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

Risicobereidheid deelnemers

Welke risico's zijn deelnemers wel en niet bereid te nemen en voor welke uitkomsten? Een kwart van de fondsen uit de uitvraag heeft deze vraag en andere vragen op enige manier aan de deelnemers voorgelegd. Soms

zelf rechtstreeks bij deelnemers, soms via de vakbond of een externe partij en soms via de deelnemersraad. Eén fonds maakt de risicobereidheid een onderdeel van een groter deelnemersonderzoek, waarin ook vragen worden gesteld over bijvoorbeeld het beleggingsbeleid.

Hoewel een groot deel van de fondsen in de uitvraag van plan is de risicobereidheid van de deelnemers te onderzoeken, geven som-

mige fondsen aan zo'n onderzoek lastig te vinden. Een vraag is bijvoorbeeld in hoeverre zo'n onderzoek objectief te maken is.

Een enkel fonds vindt zo'n onderzoek niet nodig omdat de deelnemers al in het bestuur en de fondsorganen vertegenwoordigd zijn.

Nominaal of reëel

Bijna alle pensioenfondsen in de uitvraag doen nu studies naar de consequenties van een nominaal of een



reëel kader. Een deel van de fondsen geeft aan een duidelijke voorkeur te hebben. Maar voor de meeste fondsen geldt dat veel nog afhangt van de uitwerking van het wettelijke kader en van de keuzes die de sociale partners maken.

Invaren

Het mogelijke juridische risico van invaren wordt door de pensioenfondsen gezien als een van de grootste uitdagingen bij wijziging van de pensioenregeling. Het overgrote deel van de fondsen weet nog niet of de

sociale partners zullen beslissen tot invaren. Hierbij lichten ze toe dat het juridische risico ook de sociale partners er nu nog van weerhoudt een keuze te maken.

Operationele voorbereiding

Ongeveer de helft van de fondsen in de uitvraag heeft een beeld van de benodigde capaciteit voor een beheerste transitie. Meer dan de helft van de fondsen heeft reeds gesproken met de uitvoeringsorganisatie over de eventuele wijzigingen en de impact daarvan.

ICT en administratie

Wat de ICT en administratie betreft, is een meerderheid van de fondsen in gesprek met de uitvoerder. Voor een aantal fondsen geldt dat die gesprekken zich nog in een beginfase bevinden, met

name voor kleinere fondsen. Sommige fondsen zien gevolgen voor de kosten en complexiteit van de uitvoering door de mogelijke overgang van meer collectief gestuurde administraties naar meer individueel gestuurde administraties.

Vermogensbeheer en financiële opzet

Vrijwel geen van de fondsen meent op het gebied van vermogensbeheer en financiële opzet stappen te kunnen zetten zolang er geen keuze is gemaakt voor een nominaal of reëel contract. Wel worden

eerste gesprekken gevoerd met vermogensbeheerders en adviseurs.

Governance

Ongeveer de helft van de fondsen schat in dat er vooralsnog geen wijzigingen zullen plaatsvinden in de governance als gevolg van de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Een aantal fondsen ziet geen relatie tussen governance en de invoering van het nieuwe stelsel. Op het gebied van governance wordt met name gekeken naar de Wet versterking bestuur pensioenfondsen. *

De pensioenfondsbestuurder

Inzoomen op nominaal en reëel: een eye opener

Cathrin van der Werf is werkgeversbestuurslid van het bedrijfstakpensioenfonds Schilders. Hoe is zij in die rol bezig met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel en wat verwacht zij daarbij van sociale partners en andere stakeholders? ‘De wijziging van het pensioenstelsel biedt kansen. Kansen die de eenvoud en de uitvoerbaarheid van de pensioenregeling kunnen vergroten.’

Bent u al bezig met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel?

‘Het pensioenfonds Schilders is vorig jaar begonnen met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel. Hiervoor is een aparte bestuurlijke werkgroep ingesteld om te kijken naar een nieuwe pensioenregeling. De werkgroep is zo samengesteld dat de belangrijke stakeholders hierin vertegenwoordigd zijn. Wanneer nodig, zijn externe partijen zoals de brancheorganisaties, de uitvoerder en de ALM specialist betrokken in de werkgroep. Met name zijn de brancheorganisaties zeer relevant om mee te nemen in de inhoudelijke discussies. Een deel van hun vertegenwoordigers is niet dagelijks met pensioen bezig. Dat werkt goed voor beide partijen.’

Zijn de contouren van het nieuwe pensioenstelsel voldoende helder om afvast te beginnen met de voorbereidingen?

‘Tot de zomer van dit jaar vond de werkgroep nog lastig haar weg. Er was onvoldoende concrete regelgeving om echt met de voorbereidingen te starten. Sinds de zomer zijn de wettelijke contouren concreet genoeg geworden om *full speed* aan de slag te gaan met de voorbereidingen. Als opstart heeft het voltallige bestuur voorjaar 2012 o.l.v. de ALM specialist scenario’s besproken. Hoofdvraag bij deze bijeenkomst was: gaan we voor “nominaal of reëel”? Op dat moment kwam de voorkeur bij nominaal uit. We hadden het idee dat het voor de deelnemers beter uit te leggen was om voor een nominaal kader te kiezen. Inmiddels zijn we

aan het draaien en neigt de voorkeur naar een reëel kader. Deze beweging is ontstaan door het opdoen van kennis en ervaring in de achterliggende problematiek. Niet alleen wij hebben meer inzicht verworven door te “spelen” met de varianten. Ook deelnemers zijn met varianten bezig geweest. Uit een onderzoek naar de risicobereidheid van deelnemers van het pensioenfonds kwam ook een voorkeur voor een reëel kader naar voren. Dat wordt echter niet vanzelf duidelijk. In eerste instantie blijken deelnemers een visie te hebben gebaseerd op “krantenkoppen”. Door een aantal varianten heel duidelijk uit te leggen en inzicht te geven in de effecten op de persoonlijke situatie, was het voor de deelnemers mogelijk om een gefundeerde voorkeur aan te geven. De relatie tussen risico’s, uitkeringen en het schuiven met pensioenleeftijd waren de *eye openers*.’

Wat zijn de grootste hobbels tot nu toe?

‘Bij het pensioenfonds Schilders zie ik vooral hobbels op



Tips

1. *Zie de wijziging van het pensioenstelsel ook als om eenvoud en de uitvoerbaarheid van de pensioenregeling te vergroten*
2. *Zorg dat alle stakeholders in de werkgroepen vertegenwoordigd zijn*
3. *Geef deelnemers inzicht in de effecten van keuzes op de persoonlijke situatie*

de keuze van sociale partners voor een nominaal of reëel stelsel, de pensioenleeftijd in verband met het zware beroep van schilder, de premiehoogte, de keuze voor het nabestaandenpensioen en de aspirant deelnemers, die nu al premie betalen.

Wat de keuze voor een nominaal of reëel contract betreft, verwachten wij dat de voorkeur van sociale partners voor een reëel contract zal zijn. Het onderzoek bij deelnemers komt namelijk voort uit een initiatief van FNV Bouw en is ook uitgevoerd onder werkgevers en ZZP'ers. Onze bedrijfssector telt veel kleine bedrijven waarbij de werkgever ook deelnemer is in het fonds of als ZZP'er eveneens verplicht is aangesloten.'

Welke uitdagingen zijn er nog?

'We blijven wel in onze maag zitten met de invaarproblematiek. Wij verwachten van de

wetgever dat invaren juridisch mogelijk wordt. Je kan het de deelnemer niet aandoen om onduidelijk hierover te blijven. Het invaren biedt ons juist de kans allerlei reparatieregelingen uit het verleden te stroomlijnen. Hierdoor worden de huidige complexe regelingen vereenvoudigd en wordt meer evenwicht tussen de generaties gebracht. Dat verduurzaamt onze regeling. Het wegnemen van de complexe regeling zou bovendien aardig wat van de huidige IT risico's verminderen. Zonder invaren zal de durf om de complexiteit aan te pakken niet groot zijn.'

Hebt u nog tips voor collega bestuurders?

'Ga actief aan de slag ook al zijn de contouren niet volstrekt helder! Neem actief deel aan seminars, congressen en neem deel aan de discussies. Ga bij je deelnemers te rade

door het uitvoeren van een onderzoek. Raadpleeg experts om gezamenlijk na te denken over de uitwerkingen. Je kan dan tijdig nieuwe inzichten opdoen en sociale partners van een gefundeerd advies voorzien. Ik hoop ook dat deelnemers meer actief worden in het stellen van vragen.'

Wat is uw tip aan DNB?

'DNB zou vooral moeten letten op de eenvoud & uitvoerbaarheid van de regelingen en de uitkomsten van het proces. Ik denk dat de sector geholpen zou zijn als DNB de sector stimuleert in het vinden van vindingrijke oplossingen.'

De sociale partner

Tijd voor duurzaamheid

Neoletta Poelgeest is namens de CNV Dienstenbond betrokken bij de onderhandelingen over nieuwe pensioencontracten. Hoe is zij in die rol bezig met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel en wat verwacht zij daarbij van bestuurders van pensioenfondsen?

Bent u al bezig met de voorbereidingen op het nieuwe pensioenstelsel?

‘Uiteraard! Het CNV wordt qua kennis gevoed door CNV-ers die in de SER en de StAr participeren en die over veel actuele informatie beschikken. Met behulp van die informatie kijken wij wat in het belang van de deelnemers en werknemers is. Wij hebben bij elkaar gezeten met alle deskundigen van CNV dienstenbond, te weten de pensioenfondsbestuurders, de deelnemersraden, de verantwoordingsorganen en de deskundigen, om de beschikbare informatie te delen. De informatie wordt nu verder uitgerold over de verschillende CNV bonden. Daarnaast hebben wij voor de informatie-uitwisseling per pensioenfonds een pensioenplatform georganiseerd van cao-partijen en een

delegatie van pensioenfondsbestuurders. In de praktijk zien wij dat pensioenfondsbestuurders ook cao-partijen adviseren en op die manier in een informatiebehoefte voorzien.’

Welke knelpunten ziet u bij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel?

‘Op dit moment is de wetgeving nog niet gereed. Dat is een probleem. De invulling van het reële contract levert knelpunten op: juridisch, administratief en qua communicatie. Belangrijkste is dat het voor de deelnemers wel begrijpelijk wordt en daar lijkt het nu niet op. Daarbij zijn de deelnemers al murw geworden van alle veranderingen in de afgelopen jaren, zoals de problemen rondom de dekkinggraden, de kortingen en dergelijke. Er heerst daardoor de nodige

scepsis onder de deelnemers, hebben wij gemerkt. Een ander knelpunt is de generatieproblematiek. Een nieuw stelsel zal *generatieproof* moeten zijn, maar dat zal nog wel wat voeten in de aarde hebben. Hoe daarmee om te gaan moet tot uitdrukking komen in een evenwichtige belangenafweging bij de besluitvorming over het nieuwe pensioenstelsel.’

Hoe ziet u de verschillende rollen bij de voorbereiding op het nieuwe pensioenstelsel?

‘De sociale partners moeten het contract regelen. Wij zijn daarbij niet alleen verantwoordelijk voor de inhoud van het contract maar ook, en eigenlijk met nadruk, voor het regelen van goede randvoorwaarden. Nu de pensioenleeftijd omhoog gaat, moet ook gezorgd worden voor goede werkgelegenheidsafspraken. Het moet voor iedereen mogelijk worden die latere pensioenleeftijd op een gezonde manier te halen. Wat de inhoud van het contract betreft, is het belangrijk eerst te onder-

zoeken wat de risicobereidheid is van de verschillende deelnemers. Bij een aantal fondsen is dit onderzoek naar grote tevredenheid uitgevoerd. Wij promoten daarom ook bij andere fondsen om hier onderzoek naar te doen, want daar ontkomt je als bestuur niet meer aan. Deelnemers doordringen wij van het belang om over het pensioencontract na te denken via ons eigen pensioen-netwerk. Daarnaast hebben wij veel aandacht aan het pensioenvraagstuk besteed in ons ledenblad "Akkoord". Naar aanleiding hiervan hebben wij veel reacties ontvangen. Deze inbreng wordt weer gebruikt in diverse overlegstructuren waarin wij participeren.'

Hoe kijkt u aan tegen de uitvoerbaarheid van het nieuwe stelsel?

'Er is een wil om naar een reëel contract te gaan, maar de uitvoerbaarheid daarvan is onduidelijk. Invaren kan juridisch op bezwaren stuiten, ook al is het de manier om de lasten gezamenlijk te



delen. Deze discussie over de uitvoerbaarheid maakt het moeilijk over het principe daarachter te praten. Over de uitvoering moet dus snel duidelijkheid komen. Deelnemers hebben veel voor hun kiezen gekregen de afgelopen tijd. Wij vinden dat het nu tijd is het systeem duurzamer te maken. Nieuwe wetgeving laat nog even op zich wachten en invoering daarvan staat nu op de agenda voor 2015. Op zich geeft ons dit de ruimte deelnemers mee te nemen in het verhaal. Maar deze periode moet voor de benodigde duidelijkheid niet te

Tips

1. Denk aan evenwichtige belangenafweging om de nieuwe regeling generatie-proof te maken
2. Doe vooraf onderzoek naar de risicobereidheid van de deelnemers
3. Gebruik ook de communicatiemiddelen van de sociale partners

lang duren. In de tussentijd moeten fondsen de ruimte krijgen te sturen op de toekomst. De regels die nu van toepassing zijn, zijn niet altijd in het beste belang van de deelnemers.' •

Het ministerie

Tijd voor voorbereiding en voorbereidingstijd

Directeur-generaal Werk bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Maarten Camps, is onder meer verantwoordelijk voor de aanvullende pensioenen. We vragen hem over de transitie naar het nieuwe pensioencontract.

Waarom is de invoering van het nieuw financieel toetsingskader uitgesteld naar 1 januari 2015?

'De uitwerking van het nieuwe financieel toetsingskader is ingewikkeld. Dat is natuurlijk geen nieuws. Kijk maar naar de discussie over het invaren van oude rechten in het nieuwe pensioencontract. Daarom gaan we samen binnenkort van start met een invaarexperiment. Daarin passeren alle stappen de revue die noodzakelijk zijn om van het oude naar het nieuwe contract te gaan. Er liggen ook nog enkele uitwerkingsvragen rond de discontovoet. Een externe commissie met onafhankelijke deskundigen zal advies worden gevraagd over de hoogte van de UFR. En in het nieuwe contract is indexatie verplicht, wat tot uitdrukking komt in een verplichte afslag op de risicovrije disconto-

voet. Daar staat tegenover dat fondsen met een nieuw contract rekening mogen houden met overrendement door middel van een risicopslag op de risicovrije discontovoet. De systematiek voor de berekening van deze opslag en afslag is vastgelegd in de Hoofdlijnennota die het kabinet op 30 mei jl. naar de Tweede Kamer heeft gestuurd. Maar de precieze kwantificering vergt nog wel uitwerking. En zo zijn er nog veel meer uitwerkingspunten. Belangrijk is dat alle aanpassingen in het financieel toetsingskader uiteindelijk leiden tot een nieuw, consistent geheel. Gezien de complexiteit én het belang van het onderwerp, is zorgvuldigheid essentieel. Daarom nemen we liever iets meer tijd. Die tijd hebben we ook nodig om alle partijen op een goede wijze te betrekken.'



Tips

- 1. Laat geen tijd verloren gaan door het uitstel naar 1 januari 2015*
- 2. Hou het invaarexperiment goed in de gaten*
- 3. Gebruik de Hoofdlijnennota om alvast een globale inschatting te krijgen van de gevolgen van de overgang naar het nieuwe stelsel*

Kunt u pensioenfondsbesturen een spoorboekje en mijlpalen geven voor de periode tot 1 januari 2015? Wanneer komt waarover duidelijkheid?

'Op dit moment wordt samen met DNB hard gewerkt aan het nieuwe financieel toetsingskader.

De komende tijd zullen de sociale partners en de pensioenfederatie hierbij worden betrokken. We gaan ook weer met jongeren- en ouderenorganisaties praten. Het streven is om voor de zomer een conceptwetsvoorstel gereed te hebben. Via internetconsultatie zal iedereen dan in de gelegenheid worden gesteld om op dit wetsvoorstel te reageren. Het proces daarna is uiteraard afhankelijk van de reacties die gaan komen, maar we willen voor de kerst volgend jaar een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer sturen. Dan kan de parlementaire behandeling snel daarna plaatsvinden.'

Welke concrete acties zouden pensioenfondsbesturen volgens u nu al kunnen uitvoeren in de voorbereiding op 1 januari 2015?
 'Het uitstel van de invoering van een nieuw financieel toetsingskader betekent niet dat tijd verloren gaat. Er zullen door alle betrokken partijen nog de nodige stappen moeten worden gezet om per 1 januari 2015 te kunnen werken met het nieuwe

pensioencontract. Pensioenfondsen zullen nu al moeten nadenken over de vraag of zij willen overstappen naar het nieuwe contract. Daarvoor zal gerekend moeten worden, vooralsnog op basis van globale inschattingen van het nieuwe financieel toetsingskader. De Hoofdlijnennota geeft daar handvatten voor. En natuurlijk speelt het invaarexperiment ook een rol. Dat experiment moet voor de zomer klaar zijn. Op basis van dat experiment kunnen pensioenfondsen een beter beeld krijgen van de consequenties van een overstap naar het nieuwe pensioencontract. Zij zijn dan ook beter voorbereid op de overstap als zij besluiten om die te maken. Als de keuze eenmaal gemaakt is, kunnen voorbereidingen getroffen op het gebied van ICT en de uitvoeringsorganisatie. Ook kunnen pensioenfondsen alvast nadenken over een goede communicatie naar de deelnemers. Het is van groot belang om deelnemers goed te informeren over wat de overstap naar een nieuw

contract voor hen betekent. Daarom kijken wij ook goed naar de regelgeving hierover. En laten we niet vergeten dat pensioenfondsen die van de maatregelen uit het septembepakket gebruik maken al een serieuze stap richting het nieuwe financieel toetsingskader zetten.'

Veel pensioenfondsen maken zich zorgen over de juridische risico's van het invaren. Hoe kijkt u hier tegen aan?

'Deze zorg vind ik heel begrijpelijk. Dat is een belangrijke reden geweest om het invaarexperiment uit te voeren. We gaan met één pensioenfonds 'droogzwemmen', dat wil zeggen het gehele proces doorlopen om te kijken waar in de praktijk nog obstakels zijn. Door middel van een klankbordgroep willen we ook andere fondsen daarbij betrekken. Deze klankbordgroep zal breed worden samengesteld, zodat allerlei soorten problemen aan de orde kunnen komen. De kennis die we met het experiment opdoen, zal worden gebruikt voor een handlei-

ding voor pensioenfondsen. Een praktische gids die alle stappen langsloopt die moeten worden gezet bij een overstap van het huidige naar het nieuwe pensioencontract. De overstap blijft uiteindelijk de verantwoordelijkheid van pensioenfondsen. En daarbij kunnen we nooit alle risico's uitsluiten. Maar met de voorwaarden die we zullen stellen in de pensioenwet en het goed doorlopen van het stappenplan door de pensioenfondsen, kunnen we er wel vertrouwen in hebben dat fondsen zich geen zorgen hoeven te maken over die risico's.'

Wat ziet u als de voordelen van reële contracten?

'De afgelopen decennia hebben werknemers en gepensioneerden steeds de verwachting gehad dat hun pensioenuitkering zeker was. De afgelopen jaren is gebleken dat die verwachting onterecht is. In veel gevallen zal er volgend jaar worden gekort op de pensioenuitkering. Dit heeft het vertrouwen in het pensioenstelsel aangetast.

Met de invoering van het nieuwe, reële contract krijgen mensen het complete, eerlijke verhaal over hun pensioen te horen. Daar komt bij dat in het nieuwe contract de indexatie verplicht is: deelnemers bouwen een reël pensioen op. De hoogte van dit reële pensioen blijft afhankelijk van externe factoren zoals de ontwikkelingen op de beurs, de ontwikkeling van de rente en van de levensverwachting, maar deze ontwikkelingen werken wel geleidelijker door in de hoogte van de pensioenuitkering. Schokken worden over maximaal 10 jaar gespreid. Het nieuwe pensioencontract biedt dus een stabielere pensioenuitkering. Dat biedt rust voor de deelnemers.'

Als een fonds besluit niet op het nieuwe contract over te stappen, wat verandert er dan in de regelgeving?

'Als pensioenfondsen niet overstappen op het nieuwe contract, dan zullen zij toch ook een aantal veranderingen moeten doorvoeren. Op een aantal punten worden name-

lijk aanscherpingen aangebracht voor het bestaande, nominale contract, om er voor te zorgen dat de toezegging beter kan worden waargemaakt. Zo komt de mogelijkheid om de pensioenpremie te dempen op basis van het verwachte rendement te vervallen. Ook moeten hogere buffers worden aangehouden. Daarnaast mogen pensioenaanspraken alleen volledig worden geïndexeerd als de dekkingsgraad boven een bepaald niveau ligt (normdekkingsgraad). Pensioenfondsen die niet overstappen moeten zich ook goed realiseren dat met het oude nominale contract geen gebruik kan worden gemaakt van de spreiding van schokken over maximaal 10 jaar, zoals in het nieuwe reële contract. Het blijft daardoor in het nominale contract mogelijk dat onverwacht, een forse korting op de uitkering moet plaatsvinden.

Maar of je nu kiest voor het reële of het nominale contract: in beide gevallen zal de pensioentoezegging beter worden geborgd dan nu.'

De pensioenfederatie

Klankbordgroep, themabijeenkomsten en roadshows

Hoe kijkt de Pensioenfederatie aan tegen de transitie naar het nieuwe pensioencontract? We vragen het Gerard Riemen, algemeen directeur van de Pensioenfederatie.

Welke plannen heeft de Pensioenfederatie voor de komende tijd om de pensioenfondsen te helpen bij de transitie naar het nieuwe stelsel? Welke activiteiten staan op de rol voor 2013?

‘Wij zijn voornemens om in nauw overleg met DNB, de AFM en SZW een servicedocument te verstrekken waarin de stappen staan die een fonds moet nemen om over te gaan naar het nieuwe stelsel met nieuwe nominale en reële contracten. Hierbij speelt ook de zojuist van start gegane ‘invaarpilot’ een belangrijke rol. Het doel van de invaarpilot is om de mogelijke problemen bij de overgang naar nieuwe pensioencontracten inzichtelijk te maken en met oplossingen voor deze problemen te komen die straks vorm zullen krijgen in de wetgeving. Naar aanleiding van deze pilot zal er een handleiding voor pensioenfondsen komen hoe ze op een zorgvuldige manier de reeds opgebouwde

aanspraken kunnen overdragen naar een nieuw nominaal of reëel pensioencontract. SZW is voornemens om de invaarpilot met één of enkele fonds(en) uit te voeren. Wij willen een eigen klankbordgroep instellen voor fondsen die gaan schaduwdraaien op deze pilot. Via themabijeenkomsten en roadshows worden fondsen op de hoogte gehouden van deze ontwikkelingen.’

Welke hobbels ziet de Pensioenfederatie voor de pensioenfondsen bij hun transitie?

‘Wij zien een aantal problemen dat zich kan voordoen bij de transitie naar het nieuwe stelsel. Zo kunnen er juridische complicaties optreden bij de overgang als de reeds opgebouwde aanspraken worden overgeheveld naar het nieuwe pensioencontract. Daarnaast moet ervoor worden gewaakt dat er te laat duidelijkheid is over de nieuwe



Tips

- 1. Treed nu al in overleg met sociale partners om na te denken over het compleet maken van het contract*
- 2. Wees naar deelnemers en gepensioneerden transparant over nagestreefde ambitie, de kans waarop die ambitie wordt waargemaakt en welke acties ondernomen worden als het anders loopt*
- 3. Maak nu al afspraken met de uitvoeringsorganisaties over capaciteit voor het transitiewerk*

wet- en regelgeving. Er moet voldoende tijd zijn voor de uitvoering van de transitie naar een nieuw stelsel en het ontwikkelen van zorgvuldige en duidelijke communicatie (sectorbreed) hierover. Deelnemers en pensioenfondsen willen graag zo snel mogelijk duidelijkheid over de nieuwe regels die gaan gelden voor de financiële situatie van

pensioenfondsen. Daarnaast worden de besluiten over de vormgeving van de nieuwe contracten genomen door werkgevers en werknemers en vrije beroepsbeoefenaars. Ook dit traject kan enige tijd in beslag nemen.’

Welke concrete stappen kunnen pensioenfondsen nu zetten in voorbereiding op 1 januari 2015?

‘Pensioenfondsen kunnen nu al in overleg treden met sociale partners om na te denken over het compleet maken van de pensioencontracten. Fondsen en sociale partners kunnen alvast in kaart brengen welke acties er in goed financieel weer worden genomen, zoals indexeren, premiekortingen, verhoging van de aanspraken. Daarnaast dient het contract ook ‘aan de onderkant’ volledig gemaakt te worden als de financiële positie van een fonds niet zo florissant is, bijvoorbeeld, wanneer gaan we korten, wanneer springt de sponsor eventueel nog bij, wanneer moet de oorspronkelijke ambitie worden bijgesteld. De communicatie naar de deelnemers

speelt hierbij ook een belangrijke rol. Pensioenfondsen moeten transparant zijn over de nagestreefde ambitie, de kans waarop deze ambitie wordt waargemaakt en welke acties ondernomen worden als de ontwikkelingen anders zijn dan verwacht. Hiermee wordt het gat tussen de pensioenambitie van het fonds en de pensioenverwachting van de deelnemer verkleind. Verder dient de evenwichtige verdeling tussen verschillende groepen deelnemers goed bekeken te worden. Ook ten aanzien van meer praktische punten kunnen stappen gezet worden. Hierbij kan gedacht worden aan het inzichtelijk hebben van de stappen die genomen moeten worden in het besluitvormingsproces en afspraken met uitvoeringsorganisaties zodat zij capaciteit beschikbaar hebben voor het transitiewerk.’

Welke geluiden hoort de Pensioenfederatie uit de sector over de transitie?

‘De geluiden die wij vanuit de achterban horen met betrekking tot de overgang naar

een nieuw stelsel zijn redelijk divers. Dat komt omdat de fondsen verschillen in hun financiële posities en verschillen in de snelheid waarmee het transitieproces wordt voorbereid. De fondsen die een gezonde dekkingsgraad hebben, of fondsen waar de sponsor nog genoeg ruimte heeft om bij te springen, hebben veelal minder haast om over te gaan naar een nieuw pensioenstelsel. Hoe moeten deze fondsen bijvoorbeeld aan hun deelnemers uitleggen dat er door een stijging in de levensverwachting gekort moet worden als de financiële situatie van het fonds daar helemaal geen aanleiding voor geeft? Ook zien we dat tal van fondsen vaak nog wachten met de voorbereidingsactiviteiten. Wel is vrijwel iedereen het er over eens dat snel duidelijkheid over het nieuwe stelsel en duidelijkheid voor de deelnemer gewenst is.’ •

De adviseur

Veel beweging. En ook nog veel twijfel

Guus Boender en Jos van Ophem van Ortec adviseren vele pensioenfondsen bij hun transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Wat speelt er nu, wat staat te gebeuren en wat kunnen alle betrokkenen doen om een goed pensioenstelsel te blijven houden? Vragen waarover wij beide heren uitvoerig spraken.

De meeste pensioenfondsbesturen zijn volgens Boender en Van Ophem druk bezig met de transitie. 'Er is duidelijk een kanteling geweest de afgelopen tijd. De noodzaak met het pensioencontract aan de slag te gaan, wordt gevoeld, ook nu de invoering van het nieuwe FTK is uitgesteld. Bestuurders zijn meer dan vroeger bereid alle kaarten op tafel te leggen en zichzelf de vraag te stellen hoe het nu verder moet.' Wel merken Boender en Van Ophem dat bestuurders tegen een aantal dezelfde belemmerende factoren aanlopen. We bespraken er drie.

1. Consequenties van keuze voor nominaal of reëel zijn onduidelijk én kunnen groot zijn

Boender en Van Ophem zien verschillende onduidelijkheden in de keuze voor nomi-

naal of reëel. 'Wat betekent invaren bijvoorbeeld precies voor de aanspraken van deelnemers? Hoe wordt de egaliseringsreserve ingevuld? Hoe zit het straks met FTK1 en FTK2? Zulke vragen maken het voor bestuurders soms moeilijk keuzes te maken.' 'Veel bestuurders ervaren de nominale en reële kaders anders dan de opstellers hebben bedoeld. Het nominale contract wordt feitelijk een hard contract, wat een beleggingsbeleid vereist zoals een verzekeraar dat voert. Kortom moet in een nominaal contract immers getracht worden te voorkomen. Maar een pensioenfonds loopt hierop vast, omdat een dergelijke beleggingsstrategie een te laag verwacht pensioen oplevert voor een acceptabele ambitie. Het reële contract zien veel bestuurders als het

nastreven van "een reëel pensioen", maar hoe reëel is dat? De berekeningen laten weinig onduidelijkheid bestaan: een reëel pensioen zit er voor veel fondsen de komende jaren niet in. Veel bestuurders vinden het verwarrend om een pensioensysteem "reëel" te noemen als de eerste tien jaar niet geïndexeerd kan worden.'

2. Individualisme en transparantie versus goedbedoeld paternalisme

De rolopvatting van veel bestuurders maakt, volgens Boender en Van Ophem, de keuze voor nominaal of reëel nog lastiger. 'Veel bestuurders hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel voor deelnemers en gepensioneerden. Hoe valt een korting uit te leggen? Dat maakt het invoelbaar als bestuurders de beslissing om het reële kader in te voeren, uitstellen.'

'Besturen staan onder druk om tegemoet te komen aan de risicohouding van de achterban, die in slechte tijden graag extra zekerheid wil,



Tips

- 1. Toets de risicohouding van de achterban op verschillende momenten en onder diverse omstandigheden*
- 2. Kom in een gezamenlijke en open dialoog tot oplossingen met sociale partners*
- 3. Zorg voor een sense of urgency en flexibiliteit van alle betrokkenen*

maar die in goede tijden via indexatie mogelijk wel wil meedelen in de toegenomen welvaart.' Het is in de ogen van Boender en Van Ophem extreem belangrijk dat bestuurders via metingen juist op verschillende momenten in de tijd – dus onder diverse economische omstandigheden - meten hoe de risicohouding van de achterban is. 'Want dat

is per definitie geen statisch gegeven. Voor deelnemers aan pensioenregelingen geldt bovendien nog dat zij afhankelijk van hun leefsituatie of persoonlijkheid heel verschillende risicoprofielen kunnen hebben. Al deze deelnemers moeten door hetzelfde pensioenfonds worden bediend met een uniforme pensioenregeling en een uniform beleggingsbeleid. En dan

zijn risicoprofielen ook nog eens niet constant, maar procyclisch, in de zin dat mensen veel risk appetite hebben als de beurzen goed gaan en risico-avers zijn als de beurzen zijn ingestort. Het streven om iemands risicoprofiel te achterhalen is dus zeer goed, en hier moeten we vooral mee doorgaan, ook in de zin van fundamenteel onderzoek. Maar het geeft de goede pensioenbestuurder ook in bepaalde mate de plicht paternalistisch te zijn, dus de rug recht te houden als het tegenzit, en beslissingen te nemen namens de deelnemers.’

3. *Sociale partners en besturen*

Volgens Boender en Van Ophem maken de sociale partners het de bestuurders niet altijd makkelijk knopen door te hakken. ‘Sociale partners gaan dan wel over de regeling, maar pensioenfondsbesturen moeten die uitvoeren. Besturen moeten immers hun verantwoordelijkheid kunnen nemen. Wanneer de besturen contact zoeken met de cao-par-

tijen, dan wil het proces nog wel eens stroef verlopen en is er weinig concreet resultaat. Hier speelt mee dat sociale partners vaak niet beschikken over de enorme kennis die wel bij de besturen en bestuursbureaus aanwezig is’.

De opzet van “sociale partners versus bestuurders” kan een kracht van het systeem genoemd worden, maar het is tegelijkertijd een zwakte. Volgens Boender en Van Ophem is er maar één echte oplossing en dat is in een gezamenlijke en open dialoog, goed geïnformeerd op lokaal niveau tot een oplossing te komen.

Dus nu?

Volgens Boender en Van Ophem is kiezen voor pensioenfondsbestuurders dus al moeilijk genoeg. Gebrek aan helderheid over de regelgeving draagt hier niet aan bij. Daarnaast verwacht de maatschappij dat de pensioensector snel orde op zaken stelt. Het geeft des te meer reden open einden rondom het pensioencontract zo snel

mogelijk in te vullen. ‘De wetgever kan het proces waar besturen voor staan een duw in de goede richting geven door met heldere richtlijnen te komen die een houdbare financiële opzet waarborgen, waarin de belangen van alle deelnemers worden behartigd en waarin deelnemers helderheid krijgen over verwachte resultaten en over de risico’s.’ Dit vraagt voor om een sense of urgency en om flexibiliteit, in plaats van vast te houden aan te harde of te zachte contracten, van alle betrokkenen. *

De uitvoeringsorganisatie

Pensioen in uitvoering: pensioenuitvoeringsorganisaties aan het woord

Het nieuwe pensioenstelsel zal grote impact hebben op de administratie van de aanspraken en rechten van deelnemers. Het overgrote deel van de pensioenfondsen heeft de pensioenadministratie uitbesteed aan een pensioenuitvoeringsorganisatie (PUO). Hoe kijken deze PUO's aan tegen het nieuwe stelsel? Welke kansen en bedreigingen van het nieuwe stelsel zien zij? Vijf vragen aan zes PUO's.

U voert de pensioenadministratie uit van verschillende pensioenfondsen. Voert u met hen al gesprekken over de implicaties van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel?

Over het algemeen zijn de PUO's in contact met vrijwel al hun pensioenfondsen. De stadia waarin deze gesprekken verkeren zijn divers. In een aantal gevallen betreft het een oriënterend gesprek. In die gevallen ligt de focus vooral op de huidige financiële opzet en niet zozeer op de voorbereiding van de uitvoering van de komende pensioenregeling. Andere fondsen zijn juist al ver met de voorbereiding. Om een voorbeeld te noemen: 'Een gedeelte van de pensioenfondsen is al concreet bezig met aanpassing van de pensioenregeling per 1-1-2013 of 1-1-2014. Een laatste categorie betreft

pensioenfondsen die, mede door de voortdurende economische crisis en de toenemende eisen, (versneld) willen over gaan tot liquidatie.'

In hoeverre ziet u de invoering van het nieuwe pensioenstelsel als een kans de inrichting en uitvoering van uw pensioenadministratie te verbeteren?

De meeste van de gevraagde PUO's zien het nieuwe pensioenstelsel als een kans. Het nieuwe pensioenstelsel biedt kansen te investeren in de verbetering van de ICT systemen. Een aantal PUO's verwacht expliciet hiermee concurrentievoordeel te behalen. 'Pensioenfondsbestuurders zullen dit moment aangrijpen om hun huidige PUO weer eens kritisch tegen het licht te houden. Dit biedt ons mogelijkheden', aldus een van de PUO's. Verder

noemen de PUO's kansen om het aantal regelingen te beperken. Zo kunnen oude (overgangs)regelingen worden opgeruimd. Dat vereenvoudigt de administratieve uitvoering. En uiteindelijk maakt dat de administratie weer goedkoper.

In hoeverre ziet u de invoering van het nieuwe pensioenstelsel als een bedreiging voor de inrichting en uitvoering van uw pensioenadministratie?

De grootste bedreigingen zijn volgens de PUO's de complexiteit van de regelingen en de tijdsduur waarbinnen de wijzigingen moeten worden doorgevoerd. LAM, RAM, individueel of collectief en wel of niet invaren, zijn vragen die door cao partijen moeten worden beantwoord. Sommige PUO's vinden het lastig een goede impactanalyse



te maken zonder een uitgesproken richting of keuze van sociale partners. Een aantal PUO's heeft aangegeven al klaar te zijn voor de komende veranderingen en verwacht nu al door een flexibel administratiesysteem de toekomstige keuzes van sociale partners aan te kunnen. 'Ons administratiesysteem is ingericht op flexibiliteit; per klant zal er maatwerk verricht worden,

rekening houdend met de keuzemogelijkheden en het verleden, en al dan niet in combinatie met de toepasselijke overgangsbepalingen.'

Hoe bereidt u zich voor op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel?

Alle PUO's zijn in gesprek met hun klanten over de mogelijke implicaties voor de pensioenadministratie. De aanpak tussen de PUO's

Tips

1. *Bedenk dat er een meerprijs is verbonden aan complexe keuzes*
2. *Deel best practices, met andere besturen, uitvoeringsorganisaties en sociale partners*
3. *Verken vroegtijdig samen met de uitvoeringsorganisatie de mogelijkheden en onmogelijkheden van de regeling*

is verschillend. Een enkele PUO wacht nog op nadere wetgeving, de meeste PUO's hebben een plan van aanpak voor het veranderingstraject klaarliggen. Tevens geeft een aantal PUO's aan een duidelijk beeld te hebben van de mogelijkheden en onmogelijkheden binnen hun eigen organisatie om aanpassingen te doen in verband met de overgang. PUO's geven aan dat er een meerprijs is verbonden aan complexe keuzes van hun klanten. 'We zijn met een groep klanten (klankbordgroep) in gesprek over de *do's* en *don'ts* van het nieuwe kader. Best practices worden hierin gedeeld, zodat die ook gedeeld kunnen worden met sociale partners die over de pensioenregeling gaan'.

Op welke manier kunnen pensioenfondsbestuurders u als PUO 'prikkelen' en helpen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en de implicaties daarvan voor de pensioenadministratie?

Alle PUO's hebben de bestuurders nodig om duidelijke

lijkheden te geven over het type regelingen dat zij denken te gaan uitvoeren. De PUO's verwachten dat in gezamenlijkheid de mogelijkheden en onmogelijkheden van de regelingen worden verkend en vastgesteld. Dat gebeurt op dit moment al onder meer doordat een aantal bestuurders kritische vragen stelt in het huidige voorbereidingsproces. Dat helpt de PUO's ook verder. Maar het is niet de verwachting dat alle besturen zo proactief zijn, PUO's menen dat zij zelf ook in een aantal gevallen het voortouw zullen moeten nemen. Anders loopt de planning uit de tijd. 'Verbetering van de pensioenadministratie is vaak een wisselwerking tussen pensioenfondsbestuur en uitvoeringsorganisatie. Pensioenfondsbestuurders stellen vragen over de aanpassing van de pensioenregeling. Soms ligt dit in lijn met hetgeen je als uitvoeringsorganisatie hebt bedacht, maar soms ook niet en dan wordt het interessant. Enkele ideeën bleken op wet-

telijke, administratieve of communicatieve bezwaren te stuiten, maar ideeën van pensioenfondsen hebben ook al geleid tot verbetering van de administratie of *best practice* werkwijze'. •

De deelnemer

Betrokken?

Werken aan vertrouwen: weet u wat de deelnemers wil?

'Helpt deelnemers heeft weinig vertrouwen in eigen pensioenfonds', zo luidt een nieuwsbericht van het CBS op 3 december. Dat vertrouwen wordt straks misschien nog meer op de proef gesteld; in het nieuwe pensioencontract, zowel nominaal als reëel, worden risico's explicieter en meer bij (ex-)deelnemers en gepensioneerden gelegd.

Hoe kunnen pensioenfondsbesturen een goed beeld krijgen van wat hun (ex-)deelnemers en gepensioneerden willen voordat daadwerkelijk wordt overgegaan op een nieuw pensioencontract? Weten ze welke risico's de (ex)deelnemers en gepensioneerden willen nemen met hun pensioen? Hoe belangrijk is zekerheid voor hen? Zouden zij kiezen voor een nominaal of een reëel contract?

Betrek de belanghebbenden bij het besluitvormingsproces

Eén van de manieren om daar achter te komen, is het onderzoeken van de risicobereidheid van (ex-)deelnemers

Tips

- 1. Vraag de deelnemers naar hun mening en ideeën*
- 2. Betrek deelnemers persoonlijk in het besluitvormingsproces*
- 3. Prikkel deelnemers tot actieve betrokkenheid*



en belanghebbenden. PNO Media heeft dat al gedaan: mede met behulp van ervaringskennis van Pensioenfondsen Zorg en Welzijn is onderzoek uitgevoerd onder deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. De kennis die PNO Media hierbij heeft opgedaan, is inmiddels verder gedeeld: onlangs is ook onder leden van FNV Bouw en bij 7 bedrijfstakpensioenfondsen uit die sector een vergelijkbaar onderzoek gedaan.

Wij stelden deelnemers aan dergelijke onderzoeken een aantal vragen.

‘Goed!’ vinden deelnemers het, dat er wordt gevraagd naar hun voorkeur. Het gaat tenslotte om hun pensioen. En ’een goede zet zodat de achterban ook hun meningen en ideeën kon uiten. Meepraten is ’prettig. Hierdoor realiseer ik me dat mijn pensioen belangrijker is dan ik dacht. Bovendien voel ik me nu gehoord!’.

De mening over pensioenfondsen is misschien niet

direct veranderd. Maar, zoals deelnemer opmerkt: ‘Ook al ben ik slechts één van de vele deelnemers, het is toch fijn om gehoord te worden. Ik kon input geven voor het uiteindelijke besluit dat werkgevers en werknemers zullen nemen.’

Door deelnemers op deze manier te betrekken bij het besluitvormingsproces, is er meer kans op begrip voor de keuzes die gemaakt moeten worden. ‘Ik besef nu beter dat het allemaal niet makkelijk is. Vanuit je luie stoel is het makkelijk om te denken dat je alleen zekerheid wilt. Als je er dan wat meer uitleg over krijgt snap je in ieder geval ook de andere kant van het verhaal.’

Wat willen deelnemers meegeven aan pensioenfondsen of aan andere deelnemers?

Ten slotte vroegen we welke boodschap iemand nog zou willen geven aan zijn of haar pensioenfonds, aan pensioenfondsen in het algemeen of aan andere deelnemers. ‘Investeer het geld zuinig!’

’Ze moeten gewoon zorgen dat er geld is voor nu en later, dat valt nu niet mee in deze tijd, daarom misschien vaker dit soort avonden organiseren met achterban zodat er eventueel nieuwe ideeën uit voort komen.’

‘Deelnemers, laat je horen! Pensioenfondsen moeten weten wat hun deelnemers vinden, dus dit soort onderzoeken of gesprekken zijn goed’.*

DISCLAIMER

Hebt u vragen of opmerkingen over deze nieuwsbrief? Stuur ze dan naar infotransitiepensioencontract@DNB.nl of naar pensioen@AFM.nl.

Deze Nieuwsbrief pensioenen is een uitgave van de Autoriteit Financiële Markten en De Nederlandsche Bank. Deze nieuwsbrief is geen vervanging van de reguliere informatievoorziening richting de pensioenbranche. Aan de inhoud van deze nieuwsbrief kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

