

perspectief



Gijs van Dijk en Pieter Omtzigt
Het akkoord en het
vervolg

Diversiteit in het bestuur
‘Die vragen krijgt een
man niet.’

āzl

Magazine voor relaties van AZL
nummer 2 – oktober 2019

De toekomst voor elkaar

Pensioenfondsen, werkgevers én hun medewerkers streven naar een optimaal en toekomstbestendig collectief pensioen. AZL maakt dit gedeelde streven mogelijk. In het snel veranderend pensioenlandschap is *samen* hierbij de sleutel. Want samen kun je meer, leer je van elkaar en deel je kosten en risico's. Daar wordt iedereen beter van.

Dankzij onze diepgewortelde kennis van pensioenmaterie, een schat aan ervaring en de wil om hard en nauwkeurig te werken, voeren wij tientallen unieke pensioenregelingen vlekkeloos uit. Door intensief samen te werken met uiteenlopende opdrachtgevers en zo een antwoord te vinden op hun specifieke vragen, zijn wij dé experts in het omgaan met veranderingen.

Contact

AZL N.V.
Postbus 4471, 6401 CZ Heerlen
communicatie@azl.eu
+31 (0)88 116 2000
www.azl.eu

Verschijnt drie keer per jaar.

Redactie Marjolein Rozendaal (hoofd-redacteur, eindredacteur), Pastoor bv
Basisontwerp Vechtlust
Tekst AZL Marketing & Communicatie, Pastoor bv
Fotografie De Beeldredactie, Paul Starink
Illustratie Ronald Slabbers

Disclaimer Hoewel deze editie van AZL Perspectief uiterst zorgvuldig is samengesteld, kunnen aan de inhoud ervan geen rechten worden ontleend.
Auteursrecht Overname van artikelen is toegestaan met bronvermelding.

Inhoud



Het akkoord en het vervolg

Gijs van Dijk (PvdA) en Pieter Omtzigt (CDA) blikken terug en vooruit op de herziening van het stelsel.

Pagina 4



Trek de aandacht met de basics

Projectleider Marieke van Daal over het succes van de campagne, die een groeiend aantal deelnemers bereikt.

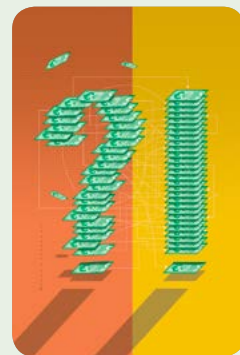
Pagina 10



Diversiteit in het bestuur

Ellen te Paske zegt graag waar het op staat. 'Ik stuur gerust een mail terug naar een medebestuurder met de vraag: wat staat hier nou.'

Pagina 14



'Voorkomen dat we allemaal tegelijk op de bal afrennen.'

Hoe bereidt AZL zichzelf en de klanten voor op de transitie van het stelsel?

Pagina 17

Verder in deze uitgave

Infographic

Pagina 9

De invoering van drie scenario's in pensioencommunicatie

Pagina 13

Mensen van AZL: Ronald Volders

Pagina 20



Voorpagina:

Pensioenexpert van de PvdA
Gijs van Dijk

Kort nieuws



Nieuw: digitale nieuwsbrief AZL

Als lezer van Perspectief ontvangt u voortaan ook 6 keer per jaar onze digitale nieuwsbrief AZL Nieuws. De eerste editie verscheen begin oktober.

Hebt u deze niet ontvangen en wilt u wel graag op de verzendlijst komen? Meld u dan aan via het aanmeldformulier op onze website.



Download onze whitepapers

AZL publiceert met regelmaat whitepapers over strategische onderwerpen die voor pensioenprofessionals van belang zijn. De volgende whitepapers verschenen in de afgelopen maanden:

- **De toekomst voor elkaar:** Hoe ga je om met verandering en onzekerheid als pensioenfondsbestuur? Werken aan verandervermogen is essentieel, net als keuzes maken. Dat doet u met zorgvuldig transitie management.
- **Ge(s)laagde IT-infrastructuur:** Ons werk in de pensioenwereld krijgt steeds meer een technologisch karakter. Dat vraagt ook om wendbaarheid op het gebied van IT. Daarbij moeten solide werken en een betrouwbare pensioenuitvoering niet in gevaar komen.
- **Eenvoud loont:** Aan de vooravond van nieuwe en grote veranderingen kan één fondseigenschap bijzonder goed helpen: eenvoud. Laat het daar nou bij veel fondsen aan ontbreken. Hoe kunt u complexiteit verminderen en waar krijgt u mee te maken?

Al onze whitepapers kunt u downloaden via onze website azl.eu.



Evenementenkalender

31 oktober Themasessie *Doorkijk 2020*
12 december Themasessie *Communicatie*

Houd ook onze digitale nieuwsbrief in de gaten!

Nieuwe rekenrente: de implicaties voor pensioenfondsen

De rekenrente is misschien wel het meest besproken onderwerp in de huidige pensioendebatten en heeft vergaande gevolgen voor pensioenfondsen en hun deelnemers. Maar wat zijn die gevolgen nu precies? In een uitgebreide animatie leggen wij uit wat de nieuw geadviseerde rekenrente inhoudt en wat eraan voorafging.

In juni heeft de Commissie Parameters een advies uitgebracht over de nieuw te hanteren rekenrente. De animatie vat alle belangrijke besluiten samen die de afgelopen 15 jaar zijn genomen rondom de te hanteren rekenrente. Ook de achterliggende marktmechanismen en de implicaties voor pensioenfondsen komen aan bod. Abstracte begrippen worden in de animatie toegelicht. Aan de hand van deze animatie krijgt u een beeld van wat die nieuw voorgestelde rekenrente nu precies inhoudt zonder alle achterliggende informatie te hoeven bestuderen. Dat hebben wij voor u gedaan en samengevat in de animatie.



Gijs van Dijk (PvdA) en
Pieter Omtzigt (CDA). Veteranen
in het pensioendebat over het
akkoord en het vervolg

'Geen spelletjes, maar vertrouwen'



Gijs van Dijk, pensioenexpert van de PvdA, hoopt dat bij de verdere invulling van het nieuwe stelsel partijpolitiek buitenspel blijft.



CDA-Kamerlid **Pieter Omtzigt** blijft sceptisch over de goede afloop van de pensioenherziening.

Actueel



Het pensioenakkoord betekende dit jaar de grote doorbraak in de herziening van het stelsel, onder het slechte gesternte van een lage rente. Twee medeonderhandelaars uit de Tweede Kamer blikken terug en vooruit.

'Ik hoopte heel erg op dit pensioenakkoord. Het overstijgt partijbelangen, het gaat om het geluk van heel veel mensen. Onder wie veel mensen die al jarenlang in onzekerheid zitten over hun pensioen. Het land wil nu eindelijk wel eens resultaat zien.' Voor hij de Kamer in ging was Van Dijk jaren pensioenonderhandelaar namens de FNV. Dit beleidsterrein bleef zijn specialisme in de PvdA-fractie. Voor een politicus in de oppositie is samenwerking met de coalitie verre van vanzelfsprekend. Voor Gijs van Dijk en zijn partij kwam de kentering vorig jaar, toen het pensioenoverleg tussen bonden en regering klapte.

'Lange tijd was mijn rol bescheiden, bij het overleg zaten we als oppositiepartij op de achterbank. Toen het pensioenoverleg in november 2018 mislukte, had ik dezelfde week nog intensief contact met de FNV. Ik zei: ik weet dat jullie nog ver weg zijn van een akkoord, maar straks zijn jullie weer nodig. Weet dat wij constructief zullen zijn. Dat we het vastgelopen overleg willen lostrekken.'

Kabinetsbrief

De sociaaldemocraten zetten vervolgens een opmerkelijke stap. Ze schreven een brief aan het kabinet met daarin hun gedroomde pensioendeal. In opmaak en lettertype was het precies een kabinetsbrief. 'Daarmee lieten we zien dat het ons menens was. We zijn met onze kabinetsbrief naar Rutte en Koolmees gestapt. Hierin gingen we uit van een reëel contract en een AOW die eerder in zou gaan. Een pakket voorstellen dat erg lijkt op de doelen van dit pensioenakkoord. Zoals eerder kunnen stoppen met werken voor zware beroepen, bevrozing van de AOW-leeftijd, een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen en een nieuw pensioencontract met minder strenge rekenregels. We willen jullie echt helpen, was ons signaal. Geen spelletjes, maar vertrouwen. Vervolgens is er weer gepraat.'

Yes-moment

'Toen het pensioenakkoord er begin juni eindelijk lag, was ik totaal opgelucht. Even een yes-moment. Maar kort daarna daalde bij me in dat dit ook maar een tussenstap is. Het pensioendebat gaat nog jaren duren.'

De PvdA houdt hierbij vast aan een constructieve opstelling. 'Onze eis rondom de AOW is en blijft snoeihard. De politiek heeft de fout gemaakt de AOW-leeftijd versneld te verhogen. Een regeling voor zware beroepen is er lange tijd niet gekomen. We hoorden schrijnende verhalen uit het land van bijna-gepensioneerden. Politiek gaat vaak over scenario's en ramingen. Maar daarachter zitten echte mensen en hun levensverhalen. Daarom zijn we zo blij met het pensioenakkoord. In de basis houdt het akkoord veel

Bart Sonnenschein, senior specialist risicomanagement bij AZL, over de vooruitblikken van Kamerleden Gijs van Dijk en Pieter Omtzigt en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel

‘De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel is misschien wel het lastigste vraagstuk waar de pensioensector ooit voor heeft gestaan. Het ultieme doel is het vertrouwen van de deelnemer. Tegelijk zijn we bang om het vertrouwen van de deelnemer in het huidige pensioenstelsel verder te verliezen. Ik begrijp de zorgen van Pieter Omtzigt over de kortingen. Niet voor niets doet de sector verwoede pogingen om zulke gevreesde noodmaatregelen uit te stellen. Minister Koolmees leek er recent oren naar te hebben.

Dat is het tegenstrijdige in de discussie. In het huidige stelsel is korten het ultieme instrument. Terwijl het nieuwe stelsel juist minder zekerheden kent, korten zal sneller voorkomen. Door de lage rente en dekkingsgraden twijfelen sommige kopstukken nu al aan de contouren van het nieuwe pensioenstelsel. Hierin zal een dekkingsgraad van 100 procent leidend zijn, en zouden in de huidige marktomstandigheden een aantal fondsen meteen moeten korten.

Het valt te hopen dat het voorkomen van kortingen en kortetermijnpolitiek niet sturend is bij de uitwerking van pensioenakkoord. Gijs van Dijk heeft hier een goed punt. Voorop staat de best mogelijke generatie-evenwichtige oplossing. Dit is natuurlijk makkelijker gezegd dan gedaan. Door de dalende dekkingsgraden verdampen buffers voor het compenseren van een grote groep deelnemers voor de afschaffing van de doorsneesystematiek.

Moeten we dan de rekenrente verhogen? Minister Koolmees sprak dit najaar over prudentiemechanismen. Hij doelt op de buffer die nu nodig is boven een dekkingsgraad van 100 procent en op de huidige risicovrije rente. In het nieuwe stelsel wordt de buffer afgeschaft. De minister vindt het te risicovol om dan ook het andere prudentiemechanisme los te laten. Ik kan deze zienswijze volgen. Ondanks dat de pensioenuitkering steeds meer een voorwaardelijk karakter krijgt in het nieuwe stelsel.

Pensioen moeten we als een totaalplaatje blijven benaderen. Bekijk de aanpassingen in de tweede pijler in samenhang met de aanpassingen in de eerste pijler en het totale financiële plaatje van de pensioengerechtigde. De negatieve rente moet er in ieder geval niet toe leiden dat de kapitaalgedekte tweede pijler ter discussie komt te staan. Het omslagstelsel van de eerste pijler en het kapitaalstelsel van de tweede pijler zorgen als ze elkaar goed aanvullen voor spreiding van risico’s voor de deelnemer.’

meer rekening met die mensen. En daarom blijven we meehelpen om het nieuwe stelsel te laten slagen.’

De pensioenkortingen werpen een schaduw over het onderhandelingsresultaat, erkent Van Dijk. ‘Die zijn lastig uit te leggen nu we aan de pensioenverbouwing beginnen. Zeker als blijkt dat gepensioneerden alsnog tien procent moeten inleveren. Een gemiddeld pensioen is € 600 per maand. Een korting van € 60 is dan echt aanzienlijk.’

De kortingen maken het nog belangrijker dat de stuurgroep pensioenherziening nu goed aan de slag gaat. ‘Dat stelsel moet zo snel mogelijk uit de steigers. Anders brokkelt het hernieuwde vertrouwen in de samenleving meteen weer af. Het hele verhaal rondom de kortingen moet het kabinet ondertussen oplossen. Dat moeten we niet vermengen met de verdere invulling van het nieuwe stelsel. Nieuwe vertragingen kunnen we niet gebruiken.’

Het moet goed gaan

Gijs van Dijk verwelkomt geluiden van fondsbestuurders over hoe nieuwe wetgeving uitpakt voor individuele fondsen. ‘Grote partijen uit de pensioenwereld weten ons wel te vinden. Val mij vooral lastig, zeg ik tegen de kleinere specialistische fondsen. Daar hebben we veel aan bij de uitwerking.’

Het zal spannend blijven, de pensioenherziening is geen gelopen race, besluit Van Dijk. ‘Maar het doel, wat we hebben bereikt met het akkoord, dat moet overeind blijven. In de Kamer hebben de meesten wel het gevoel dat het goed móet gaan. Ook aan de rechterkant. Iedereen heeft er last van als het pensioenstelsel niet verbetert. Juist daarom moeten we het niet te politiek maken. Dat er een overeenkomst ligt, is hierbij een enorm voordeel. Dat is bijna tien jaar niet zo geweest.’

De inkt van het pensioenakkoord was nog niet droog, of het rumoer over te lage dekkingsgraden stak op. De dreiging van pensioenkortingen hangt voortdurend boven de markt. Pieter Omtzigt legde medio september de Tweede Kamer een motie voor, die compensatie bepleit voor pensioenfondsen en -verzekeraars bij een negatieve rente. De Kamer nam de motie over en richtte zich met een kritische brief tot de Europese

Centrale Bank. Een unicum voor Nederland: hoogst zelden probeert een nationale overheid de ECB te beïnvloeden.

‘Zeker in het licht van het Europese rentebeleid ben ik zeer scherp op de uitwerking van het pensioenakkoord. Ik begrijp dat pensioenfondsen vooral de kortingen voor volgend jaar vrezen. Maar mijn vraag is: welk beeld hebben jullie bij het stelsel over twintig jaar? Dat schreeuwt om een antwoord.’

Gematigd positief

Toen het pensioenakkoord er begin juni lag, ging bij Omtzigt niet de kurk van de champagne. Zijn reactie was op z’n hoogst gematigd positief. ‘Een interessant akkoord met nog wel een paar uitwerkingpunten, dat is hoe ik het zag. Dit akkoord is geen oplossing voor de lage rente. Op zichzelf is het fijn dat de polder met een akkoord is gekomen. Maar de afspraken rond de AOW zijn veel duidelijker uitgewerkt dan alles rondom het tweedepijlerpensioen. Natuurlijk was dit geen verrassing, die nadruk op de AOW. Het weer vervroegen van de AOW-leeftijd was een lang gekoesterde wens van een boel mensen, ik snap het dus wel.’



‘Bestuurders, bestook ons met ideeën en praktijk-schetsen’

Gijs van Dijk en Pieter Omtzigt roepen beiden fondsbestuurders op om te (blijven) komen met hun visie en beschrijvingen van de dagelijkse praktijk in hun pensioenfondsen. Omtzigt: ‘Hoe kijken bestuurders naar de discussie over het kapitaalgedekt stelsel? Ik verwelkom geluiden hierover.’ Van Dijk vult aan: ‘Bij alle grote en kleine keuzes die nog zullen volgen is ontzettend relevant: hoe pakt dit uit op fondsniveau? Bestook ons direct en vertel je verhaal.’

Verontrustende grafiek

Hoe nu verder? Het grootste vraagteken voor de korte termijn is de dreigende korting van de pensioenen. Hoe krijgen we een gezond kapitaalgedekt stelsel? Koolmees liet begin september in de Kamer een verontrustende grafiek zien, aldus Omtzigt. Die toonde het bedrag dat je vandaag in kas moet hebben om over 20 jaar € 100 pensioen uit te betalen. ‘In 1999 was dit € 29, vandaag is dat € 91. Een gigantisch verschil. Daar komt nog bij dat je je moet afvragen hoeveel € 100 over twintig jaar is, door factoren als inflatie.’

Dan zijn er nog de losse eindjes in bijvoorbeeld nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. ‘Die zijn in de pensioenwereld jarenlang als stiefkinderen behandeld. Er ligt een lappendeken aan regelingen, waarvan zelfs de beste pensioendeskundigen geen flauw idee hebben hoe ze precies in elkaar steken. Het is hoogstnoodzakelijk dat daar iets aan gebeurt.’

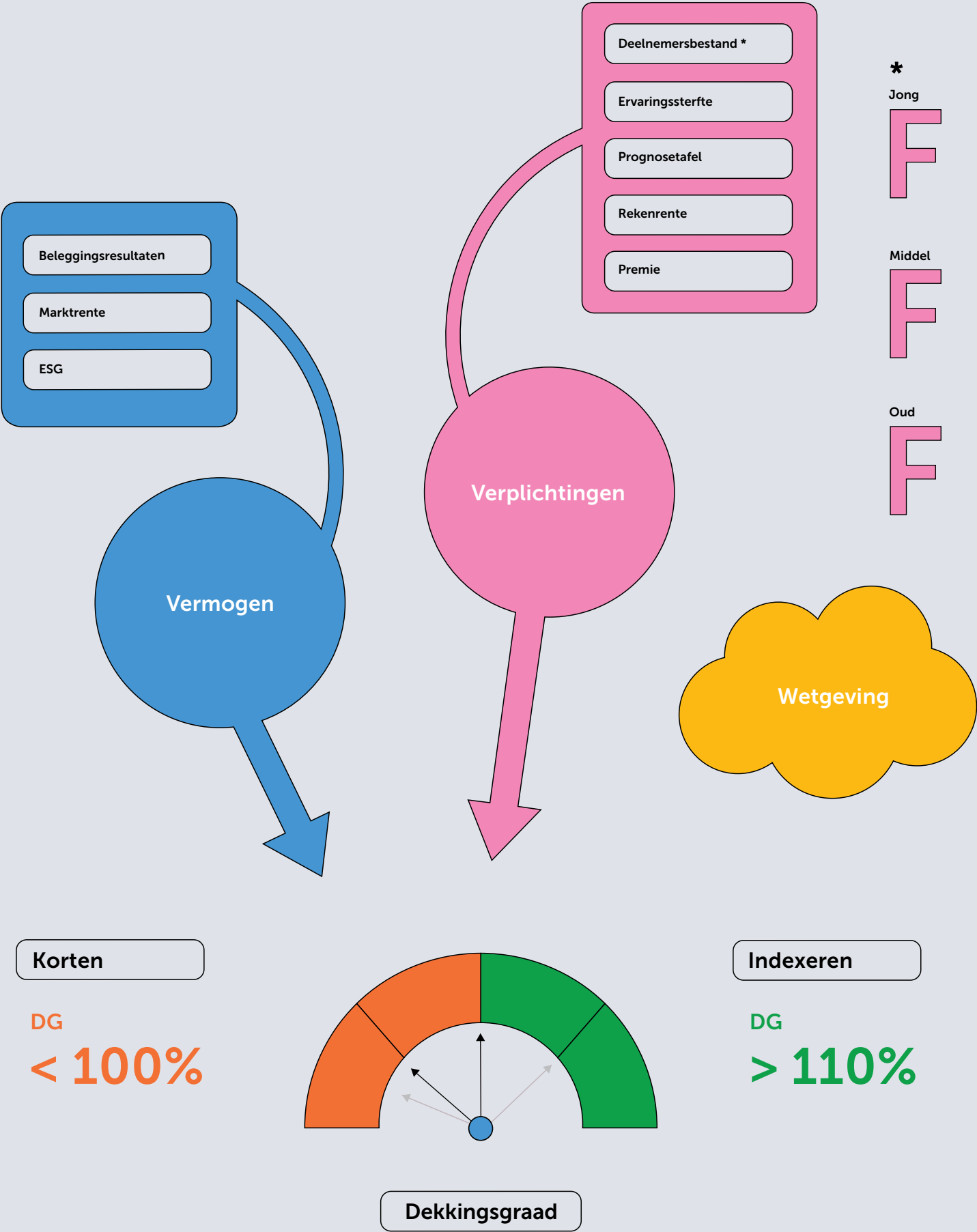
Geen compensatie

‘Ook de afschaffing van de doorsnee-systematiek komt nog om de hoek kijken. Vooral voor veertigers gaat dit financieel pijn doen. Er is geen compensatie voor die generatie op dit moment. Dus hoe we dat gaan doen, blijft nog een groot uitwerkpunt. Met kortingen in het vooruitzicht zou ik niet weten waar compensatie vandaan moet komen.’

Het sleutelwerk aan het nieuwe pensioenstelsel duurt nu al jaren. Voor Omtzigt maakt het weinig uit of hij als kamerlid in de oppositie of in de coalitie debatteert over de pensioenvernieuwingen. ‘Ik voel me altijd onafhankelijk. Ook in de oppositie heb ik het meeste pensioenbeleid gesteund. Mijn grondhouding is om het mede vorm te geven. Daarom maak ik mij bijvoorbeeld druk om heikele kwesties als de lage rente en het nabestaandenpensioen. Juist omdat zulke materie razend ingewikkeld is, wil ik hardop meedenken om verbeteringen waar te maken.’

Infographic

Er wordt veel over gesproken: de rekenrente, de dekkingsgraad, de levensverwachting, korten en indexeren. Wat drukt op het vermogen, en welke factoren spelen een rol voor de verplichtingen? In essentie draait het om de balans tussen het vermogen en de verplichtingen van een pensioenfonds. Alles wat van invloed is op een van beide of allebei, heeft ook effect op de dekkingsgraad. En hoewel de praktijk voor elk pensioenfonds uniek is, zijn de grote lijnen wel gelijk. In de infographic hiernaast ziet u in één oogopslag de samenhang tussen deze factoren.





Projectleider over nut en noodzaak
van de Pensioen3daagse

'Trek de aandacht met de basics'

De Pensioen3daagse is dit jaar op 5, 6 en 7 november. Projectleider Marieke van Daal over het succes van de campagne, die een groeiend aantal deelnemers bereikt. Kanttekening: vooral 50-plussers gaan aan de slag met hun pensioen, de jongere doelgroep aanspreken valt nog niet mee.

Marieke van Daal heeft ambitie met de Pensioen3daagse. Ze begon in april dit jaar bij Wijzer in geldzaken (zie kader pagina 12) als projectleider. 'In 2018 deden er 122 organisaties mee aan de driedaagse, en dit jaar zijn het er waarschijnlijk 140. Mijn streven is verdere groei. De vaste kring mag van mij een stuk groter.

We hebben allemaal belang bij meer vertrouwen van de deelnemer.' Wijzer in geldzaken, de organisatie achter de Pensioen3daagse, maakt het gemakkelijk: voor pensioenfondsen en werkgevers die meedoen staan allerlei handige online tools en promotiematerialen klaar (zie kader 'Webshop voor pensioenpromotie').

'Het hogere doel van de driedaagse is aandacht voor een veerkrachtige oudedagsvoorziening, en wat je hiervoor kunt regelen. In de praktijk is het al heel wat als mensen moeite doen om zich enigszins te verdiepen in hun pensioen. Als werkgever of fonds kun je deelnemers vervolgens verder meenemen. Je hoeft als werknemer of deelnemer niet meteen alles te snappen.'

'Wij merken dat het echt beter is om maar één of twee dingen te vertellen in plaats van veel details.'

Het rumoer over kortingen is voor velen een extra reden om niet met je pensioen bezig te zijn, denkt Van Daal. 'En er is voor de meeste mensen al zo weinig motivatie om in dit onderwerp te duiken. De gemiddelde Nederlander is hartstikke druk met werk en gezinsleven. Tegelijkertijd willen fondsen en uitvoerders dolgraag pensioeninformatie bij deelnemers tussen de oren krijgen. In het verleden was de pensioenwereld uitputtend met informatie. Logisch: er is veel te vertellen. Wij merken dat het echt beter is om maar één of twee dingen te vertellen in plaats van veel details. Het draait om de basics van de oudedagsvoorziening, om daarmee de aandacht te trekken.'

Pensioentool

'Dit kun je doen voor jouw pensioen', de pensioentool die de Wijzer in geldzaken ontwikkelde, is hier helemaal op toegesneden. De tool richt zich op een paar elementen uit het pensioen. Het devies is contact maken, op een eenvoudige



manier. Een deelnemer krijgt een korte serie simpele vragen over leeftijd, werk en gezinssituatie. En ziet daarna meteen wat hij of zij kan doen om de oudedagsvoorziening te verbeteren. De interesse in de tool neemt toe. Sinds de introductie drie jaar geleden steeg het aantal bezoekers ervan van 78.000 naar 211.000 vorig jaar, waarbij acht op de tien mensen de vragenlijst ook helemaal invullen.

Evaluaties van Wijzer in geldzaken wijzen op meer positiefs. Er is onder meer gekeken naar de beroepsbevolking ouder dan vijftig jaar: verdiepte deze groep zich na de Pensioen3daagse nu wel in het pensioen of nog steeds niet? De 'desinteresse' blijkt in drie jaar tijd met 10 procentpunt te zijn gedaald, van 35 naar 25 procent. Van alle 55-plussers kwam vorig jaar bijna de helft in beweging om de eigen pensioeninformatie op tafel te krijgen. Of het nu via een inlog op mijnpensioenoverzicht.nl was, of via een online tool, of via een belletje met de pensioenuitvoerder.

'Als je alles optelt genereren we steeds meer aandacht voor het onderwerp. Vooral van mensen boven de vijftig.' Van Daal geeft toe dat het nog steeds, ondanks alle inspanningen van de



Webshop voor pensioenpromotie

Op de website van de Pensioen3daagse kan de pensioenbranche kosteloos promotiemateriaal van posters tot pepermuntjes aanvragen. Hier zijn ook online tools te vinden. Plus tips en draaiboeken voor zelf te organiseren evenementen zoals een pensioenlunch. U leest ook ervaringen van andere fondsen met deze evenementen. Zodat u direct een idee krijgt wat bij uw fonds past. Scan de code en ga direct naar de website.

sector, lastig is om jongere doelgroepen te bereiken. 'Ook wij zoeken naar manieren hiervoor. Het kan best zijn dat we daar heel andere wegen gaan bewandelen, buiten de Pensioen3daagse om.' Een collega van Van Daal is al bezig met een lespakket voor het MBO, dat over pensioen gaat. 'Dat is heel pittig, het is een onderwerp dat ver afstaat van deze jongeren. Terwijl veel MBO'ers vroeg aan de slag moeten met een financiële planning voor later. Of ze nu zzp'er worden of in loondienst gaan. De les over pensioen heet dan ook niet voor niets: Nu voor later.'

Brandpreventie

De laatste jaren is er een vloedgolf aan publicaties over gedragsverandering en laagdrempelig communiceren in pensioenland. Daar doet Van Daal haar voordeel mee. Ze volgt een opleiding gedragswetenschap, in aanvulling op haar ervaringen in haar vorige functie. Ze was voor de Nederlandse Brandwonden Stichting projectleider van de Nationale Brandpreventieweken. 'Daar heb ik geproefd aan gedragsverandering, en hoe ingewikkeld dit is. Weliswaar rondom een ander thema: hoe verlaag je drempels om in je eigen huis meer te doen aan brandpreventie. Ook hier is het eigenlijk maar een kleine stap om in actie te komen, maar zie je toch dat het nog best veel moeite kost om werkende rookmelders aan het plafond te krijgen. Terwijl het belang groot is: niemand wil zijn kind in een brandwondencentrum.'

Van Daal ziet nog een tweede overeenkomst met haar huidige functie: in je eentje kun je nog zo hard roepen, de boodschap slimmer en wijder verspreiden lukt alleen als organisaties samenwerken. 'Om pensioencommunicatie nog beter van de grond te krijgen, hebben we elkaar nodig. Samen de schouders eronder.'



Wijzer in geldzaken

Koningin Máxima is de erevoorzitter van dit platform, dat op initiatief van het Ministerie van Financiën is opgericht in 2010. De grondleggers zijn twaalf samenwerkingspartners uit de financiële en overheidssector, de wetenschap en voorlichtings- en consumentenorganisaties. Waaronder de Pensioenfederatie, drie ministeries, twee financiële toezichthouders en organisaties als het Nibud en de Consumentenbond. Ze bundelden de krachten om financiële fitheid te bevorderen, niet toevallig op het moment dat er een wereldwijde economische crisis uitbrak.

Wijzer in geldzaken heeft drie doorlopende projecten. Ten eerste de Week van het geld, gericht op basisschooljeugd. Ten tweede de Pensioen3daagse. Het derde project is relatief nieuw en draait om de Financieel Fitte Werknemer. Daarnaast heeft Wijzer in geldzaken zich ontwikkeld tot een vraagbaak voor financiële professionals over financieel gedrag. Van Daal: 'We verzamelen onderzoeken en publicaties over dit wetenschapsterrein. Het is een wereldwijd thema: hoe zet je mensen aan tot sparen. We maken vertalingen en bundelen de studies over wat wel werkt en wat niet. Al die kennis delen we graag.'



De invoering van drie scenario's in pensioencommunicatie

Beter inzicht of toch koffiedik kijken?

In de pensioencommunicatie zijn voortaan drie toekomstscenario's verplicht. Het is nog maar de vraag hoe deelnemers dit zullen ervaren, zegt Marco Külter. Hij is de opdrachtgever bij AZL voor het invoeren van de Uniforme Rekenmethodiek.

Het pensioen inzichtelijk maken voor deelnemers door verschillende toekomstscenario's te schetsen. Waardoor ook de koopkracht van een pensioen duidelijker wordt. Dat is de bedoeling van de Uniforme Rekenmethodiek (URM), die vanaf oktober dit jaar verplicht is volgens de Wet pensioencommunicatie. De weergave van een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario in hun pensioenoverzicht moet deelnemers meer gevoel geven bij de hoogte van het te bereiken pensioen. Zodat ze meer kunnen doen aan financiële planning.

Hoe steekt de URM in elkaar?

'Er zijn verschillende berekeningsvarianten van de Uniforme Rekenmethode, namelijk URM1, URM2 en de Generieke Methode. AZL hanteert de generieke methode, de meest uitgebreide variant. Waarbij de wet voorschrijft dat een fonds die variant kiest die het best bij de deelnemerspopulatie past. In de praktijk zullen de meeste fondsen per deelnemer scenario's volledig moeten doorrekenen. Dat betekent nogal wat: per deelnemer zijn er wel tweeduizend berekeningen nodig. Die zijn gebaseerd op een grote set data van DNB, het fonds, de deelnemer zelf en bij DC-regelingen de individuele beleggingskeuze. Heel wat meer berekeningen dan er tot nu toe nodig waren voor bijvoorbeeld een UPO. Bovendien gaan de ontwikkelingen door. DNB gaf recent aan het advies van de commissie Dijsselbloem over te nemen. Dat betekent uitbreiding van de set met scenario-berekeningen van 2.000 naar 10.000.'

Wat betekent dit voor de pensioenuitvoering?

'De URM is door de enorme hoeveelheid gegevens een groot project voor uitvoerders. Bij AZL zijn we sinds oktober 2018 zoet

geweest met de invoering. De URM is hierbij zo ingeregeld dat we dagelijks de scenario-berekeningen per deelnemer kunnen maken. Waardoor de informatie altijd bijgewerkt is. Dat is handig voor bijvoorbeeld toekomstige apps die deelnemers op elk mogelijk moment van pensioeninformatie voorzien.'

Krijgt de deelnemer echt een realistisch beeld voorgeschoteld?

'Daar zet ik vraagtekens bij. Soms lopen scenario's behoorlijk uiteen. Dan varieert bij een jonge deelnemer in een DC-regeling het jaarlijks bedrag van € 4.000 in de pessimistische variant tot € 25.000 per jaar in het optimistische scenario. Hoeveel rust en inzicht geeft dit de deelnemer?

Al die berekeningen hebben dus maar een beperkte waarde.

'Het probleem is en blijft dat we proberen de toekomst te voorspellen en cijfermatig te vertalen. Wie weet hoe de wereld er over dertig jaar uitziet? Dat blijft altijd koffiedik kijken. Er zijn heel veel variabelen per berekening. Bij een jonge deelnemer zijn er minimaal tien kabinetten die invloed zullen hebben op het pensioenbeleid. Het is belangrijk dat deelnemers meer inzicht krijgen, dat ze meer gevoel krijgen bij de koopkracht van hun toekomstige pensioen. Het nadeel: er zijn zoveel variabelen dat het alle kanten op kan gaan. In onze klantenservice zijn we druk bezig in te spelen op mogelijke vragen van de pensioendeelnemers. Ik ben blij dat het Rijk over een jaar al wil evalueren. Zodat we kunnen zien of de doelstelling in de praktijk bereikt wordt. Belangrijk lijkt mij dat pensioendeelnemers straks die vraag beantwoorden. Want daar doen we het toch voor.'



Ellen te Paske-Lievestro Pensioenfonds Openbare Bibliotheken over diversiteit in het bestuur

‘Als je er meer van weet, wil je je inzetten voor pensioen’

Portret van een bestuurder



Ellen te Paske (38), eerder dit jaar genomineerd voor Jonge Pensioenfondsbestuurder 2019, zegt graag waar het op staat. ‘Ik stuur gerust een mail terug naar een medebestuurder met de vraag: wat staat hier nou.’

Het eerste bestuur waarin Ellen te Paske toetrad was Pensioenfonds Recreatie. Er konden meteen twee krulletjes op de afvinklijst voor diversiteit. Want vrouw én onder de veertig jaar. Dat is keurig volgens de Code Pensioenfonds, maar Te Paske zinde het niet, zegt ze grinnikend. ‘Als het aan mij lag, had ik er liever nóg een jonge of vrouwelijke bestuurder bij. Gelukkig hebben we nu een aspirant-bestuurslid dat jonger is dan ik.’

Haar entree was stormachtig. Op 11 april 2018 kwam sneller dan gedacht de verklaring van geen bezwaar van DNB. Een dag later was er een bestuursvergadering gepland. ‘Ik zou als toehoorder komen maar kon meteen aanschuiven als bestuurder. Dat voelde heel bijzonder. Ik ervoer het direct als heel dynamisch, zo’n bestuur. Je zit met alle partijen om tafel, bestuurders met achtergronden vanuit werkgevers, gepensioneerden, de werkvloer. Al ben ik nog de enige vrouw, de medebestuurders bij Recreatie zijn wel relatief jong.’

‘Als het aan mij lag, had ik er liever nóg een jonge of vrouwelijke bestuurder bij.’

Dat is een weerspiegeling van het jonge deelnemerbestand. Het fonds telt ook veel slapers, mensen die even in de recreatiesector gewerkt hebben en daarna een loopbaan elders beginnen.

Twee andere fondsen waar Te Paske als afgezant van de FNV intussen bestuurder is: Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) en Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).

Veel onderlinge cultuurverschillen zijn er niet tussen al die besturen, vindt ze. ‘Het zijn allemaal leuke medebestuurders. Ze zijn prettig om mee te overleggen. Wat ik merk: gezamenlijk staan we voor onze deelnemers. Voor hen wil je het beste.’

Kinderen naar bed

De eerste ervaringen in pensioenland deed Te Paske in 2015 op als medewerker Pensioen bij FNV Jong en was voorzitter van Stichting PensioenLab (zie kader). Het werkterrein beviel zo goed dat ze als trainee bestuurslid aan de slag ging bij een groot pensioenfonds. Ze was de enige onder de veertig. ‘De andere bestuurders waren vooral oudere grijze heren. Of je dat merkt in de omgang wisselt per persoon. Ik kreeg als trainee wel de vraag bij vergaderingen: wie brengt bij jou thuis nu de kinderen naar bed? En ook bij kennismakingsgesprekken met medebestuurders was er interesse in hoe ik het in mijn gezin ging regelen. Dat zijn vragen die een man niet krijgt.’



Dit soort opmerkingen zijn gelukkig verstomd, aldus Te Paske. ‘Wel ben ik nog steeds relatief nieuw in de sector, geen doorgewinterde bestuurder. Ik ben ook recht voor z’n raap. Dat vinden sommigen best lastig. Dat je een andere kijk hebt, een andere manier van spreken. Ik stuur gerust een mail terug naar een medebestuurder of de uitvoerder met de vraag: wat staat hier nou? Kan het niet korter, vraag ik dan, zeg gewoon hoe het is.’

Het is precies hoe ze naar communicatie met deelnemers kijkt. ‘In de pensioenwereld is de afgelopen jaren veel gesleuteld aan communicatie. We moeten af van de ver-van-je-bed-show. Er zijn genoeg momenten waarop mensen ontvankelijk kunnen zijn voor een gesprek over hun pensioen. Bijvoorbeeld bij het arbeidsvoorwaardengesprek met je nieuwe werkgever. Werknemer en werkgever dragen allebei veel bij. Dat is een kans om duidelijk te maken hoe het met pensioen zit. Dat gebeurt nog wel te weinig vind ik. Pensioenfondsen en werkgevers kunnen hierin samen optrekken. Verder is de taal in pensioenland soms nog steeds niet te begrijpen. Kies je moeilijke woorden, dan moet je niet gek opkijken als niemand zich interesseert.’

Boodschappen inpakken

Zelf had ze ook lange tijd geen belangstelling in het onderwerp. ‘Het pensioen was een getal op mijn loonstrook, meer niet. Hooguit had ik nog het beeld dat er straks toch niet veel van zou overblijven.’ Peter de Haan, kaderlid bij de FNV, bracht haar op andere gedachten, waarop Te Paske zich aanmeldde voor PensioenLab. ‘Peter overtuigde me van het belang van het stelsel. Ons pensioen komt niet uit de lucht vallen. Als je er meer over weet, wil je moeite doen om het systeem in stand te houden. Mijn schrikbeeld is een zeventigjarige die in Amerika je boodschappen inpakt bij de supermarktkassa. Het is een maatschappelijke verantwoordelijkheid om iedereen een normale oude dag te laten beleven. Ik wil niet later vaststellen: had ik het veertig jaar geleden maar anders gedaan.’

Waarom is een pensioenfonds op aarde? Van die vraag zouden bestuurders voortdurend doordrongen moeten zijn, vindt Te Paske. Het is een startpunt om helder te communiceren met deelnemers, is haar overtuiging. ‘Al hebben veel fondsen te maken met de donderwolk die boven ons hangt, de mogelijke kortingen. Geen fijn verhaal natuurlijk.’ Bij POB en StiPP is dat gelukkig niet aan de orde. Bij Recreatie moet er waarschijnlijk wel gekort worden. ‘We moeten als sector zeggen dat het zo niet langer kan. De politiek kan het kortingenprobleem oplossen met nieuwe rekenregels, door meer te kijken naar de rendementen van fondsen. Samen hebben we zo iets moois opgebouwd. Moeten we dat dan helemaal afbreken vanwege rekenregels?’

Van docent naar bestuurder

Bij PensioenLab, een initiatief van de jongeren vakbonden om interesse op te wekken onder jongeren, deed Ellen te Paske-Liestro met andere jongeren onderzoek naar verschillende pensioenstelsels in Europa. ‘Het was een ontzettend leuke groep om in samen te werken. Sommigen wisten net als ik weinig van het onderwerp. Ons onderzoek presenteerden we aan pensioenexperts. Toen merkte ik dat zulke deskundigen juist willen weten hoe buitenstaanders naar de materie kijken.’

Haar aangewakkerde interesse in de pensioenwereld zette een ommezwaai in haar loopbaan in gang. Voorheen werkte Te Paske lange tijd in het voortgezet onderwijs, als docent maatschappijleer en connectie. Ook werkte ze bij Bureau Jeugdzorg en de Kindertelefoon. Bij FNV Jong begon ze één dag per week als medewerker Pensioen. ‘Op een zeker moment kon ik kiezen: mijn contract verlengen bij de Kindertelefoon of de functie uitbreiden bij FNV Jong. Toen heb ik doorgezet en ben ik helemaal voor pensioenen gegaan. Ik zag wel dat het met de diversiteit beter kon. Ik sprak in 2015 Peter Borgdorff van PFZW erop aan. Een hoop grijze mannen hier, zei ik’, lacht Te Paske. ‘Op zulke momenten moet je juist op je doel af stappen.’



Aan de slag met de transitie naar een nieuw pensioenstelsel

‘We hebben de kans ons goed voor te bereiden’

Hoe bereidt AZL zichzelf en de klanten voor op de transitie van het stelsel? ‘Voorkom dat we straks allemaal tegelijk op de bal af rennen’, zegt programmamanager Nieuw Pensioenstelsel Peter van der Steur.

Bij de AZL-themabijeenkomst over het nieuwe pensioenstelsel, vorig najaar in Soesterberg, had Peter van der Steur nog hoop op spoedige duidelijkheid. Kort daarop mislukte het pensioenoverleg tussen de sociale partners en het kabinet. De programmamanager en de in 2018 gestarte stuurgroep Nieuw Pensioenstelsel (NPS) gingen vervolgens gestaag door met de voorbereidingen op een nieuw stelsel.

‘Dat kon op basis van de toen bekende contouren. De transitie willen we perfect uitvoeren. Gelukkig waren er voldoende aanknopingspunten. Zoals het tienstappenplan van minister Koolmees van februari. Per stap gingen we in grote lijnen na welke impact er was voor fondsen en onze eigen organisatie. Zo valt er toch telkens weer een deel van de puzzel te leggen.’ (zie ook: ‘Focus op vijf ontwikkelingen’)

Direct schakelen

De stuurgroep NPS werkt met een uitgebreide actielijst en een draaiboek voor als er bijvoorbeeld weer nieuws uit Den Haag is. ‘Toen bijvoorbeeld het pensioenakkoord bekend werd, konden we direct schakelen en onze kijk op de zaak naar de klant duidelijk maken. Zoals de gevolgen van de minder snel stijgende AOW-leeftijd.’

Ondertussen loopt er een lijntje tussen AZL en de landelijke stuurgroep die het pensioenakkoord verder invult. Van der Steur vertegenwoordigt AZL in een onderzoekscommissie, die zich

richt op uitvoering. ‘Wij kijken of bedachte oplossingen uitvoerbaar zijn. Ook geven we proactief aan welke oplossingen we niet handig vinden. De ervaringen die we hier in huis met onze klanten hebben, zullen waardevol blijken.’

Actieve instelling

‘We wijzen onze fondsen er telkens op: je kunt je wel degelijk goed voorbereiden. Welke mogelijke scenario’s zijn er en welke is het meest realistisch? Heb inzicht in wat er speelt, welke informatie kan je nu al delen met sociale partners en wat is de impact op de deelnemers en werkgever(s) van een fonds? Een actieve instelling is heel belangrijk, ook als je maar zeventig procent weet van wat er komen gaat. Als straks de bal echt gaat rollen en iedereen tegelijk in beweging komt, is dat voor niemand positief.’

Een goede manier om je voor te bereiden is het verminderen van complexiteit in de fondsregeling. Hoe complexer deze is, bijvoorbeeld door stapeling van allerlei uitzonderingsregels uit het verleden, hoe lastiger de transitie zal zijn. Dan is er meer maatwerk nodig. Dat maakt de uitvoering straks een stuk ingewikkelder en kostbaarder, stelt Van der Steur. ‘Wij bieden een complexiteitsreductiescan aan. Een mogelijke vervolgstap is: praat met de sociale partners over aanpassingen. Daar hebben fondsen nu nog tijd voor. Sloop nu de complexiteit uit je regeling, dat scheelt een hoop gedoe als het nieuwe stelsel er komt.’



Focus op vijf ontwikkelingen

AZL focust op deze vijf hoofdlijnen in het pensioendossier:

1

AOW-leeftijd

‘De minder hard stijgende AOW-leeftijd heeft gevolgen voor de pensioenuitvoering. We hebben als een razende gezorgd dat deze wetswijziging in de brieven aan aanstaande pensioengerechtigden is verwerkt. We zijn nu samen met onze pensioenfondsen aan het kijken welke aanvullende acties nodig zijn.’

2

Dreigende kortingen in 2020 en 2021

‘Hoewel ze buiten het pensioenakkoord vallen, zijn deze kortingen natuurlijk hét gespreksonderwerp in vele bestuurskamers. En in de politiek is het laatste woord hierover ook nog niet gezegd. AZL adviseert onder meer over wat korten nu en straks betekent voor een fonds en deelnemers. En welke maatregelen je nu al kunt inzetten om deelnemers hier zo goed mogelijk over te informeren.’

3

Opname lump sum

‘Over dit deel van het nieuwe stelsel is overeenstemming tussen alle partijen. Minister Koolmees komt eind dit jaar met een wetsvoorstel, is de verwachting. En in 2021 zou dit al mogelijk moeten zijn. Mensen mogen op hun pensioendatum straks maximaal tien procent van de pensioensom in één keer opnemen. Om pak ‘m beet een wereldreis te maken of het huis (deels) af te betalen. Dit kan nogal wat impact hebben op een fonds. Bij AZL hebben we hierover veel kennis in huis. Onze afdeling Actuariaat kan voor onze pensioenfondsen berekenen wat de financiële gevolgen zijn van het opnemen van de lump sum. Daaruit blijkt dat de gevolgen per fonds sterk kunnen verschillen. Wij zullen de lump sum op tijd inregelen in onze systemen. Met de voorbereidingen zijn we nu al bezig.’

4

Degressieve opbouw

‘Een systeem van degressieve opbouw gaat de doorsneesystematiek vervangen. De pensioenopbouw wordt leeftijdsafhankelijk. Dit is een erg complexe operatie. Het fondsvermogen moet worden herverdeeld over verschillende leeftijdscategorieën in het deelnemersbestand. Voor deelnemers die er in de nieuwe situatie op achteruit gaan,

is compensatie nodig. Dit betekent straks veel rekenwerk voor onze actuarissen. Net als bij de lump sum is de financiële uitwerking straks heel fondsspecifiek. Aan de uitvoeringskant lijkt de degressieve opbouw geen heel

‘Sloop de complexiteit nu uit de regeling, dat scheelt straks veel gedoe’

grote impact te hebben. Nu werken we al met een degressieve opbouw voor een aantal dc-fondsen. Aan ervaring ontbreekt het dus niet. De grote onzekerheid voor de uitvoering zit in de manier waarop fondsen de compensatie van deelnemersgroepen invullen.’

5

Nieuw pensioencontract

‘Er komt eigenlijk een nieuw pensioencontract bij. Heel simpel gezegd is dit een contract met een premieregeling, waarbij deelnemers in een fonds individueel pensioen opbouwen maar nog steeds risico’s met elkaar delen. Bijvoorbeeld het langleven- en beleggingsrisico. Daarnaast wordt de verbeterde premieregeling ook opengesteld voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij AZL werken we nu al voor fondsen met dc-overeenkomsten en verbeterde premieregelingen. We voorzien dat veel fondsen in het nieuwe stelsel zullen overstappen op een soort premieregeling. Daarom worden de betreffende systemen momenteel opnieuw vormgegeven.’

‘Samen met onze klanten willen wij zorgen voor een evenwichtige balans tussen inleg, ambitie en risico.’

Ronald Volders

Manager actuariaat

‘Onze dienstverlening optimaliseren is voor mij een van de belangrijkste doelen. Samen met onze klanten willen wij zorgen voor een evenwichtige balans tussen inleg, ambitie en risico. Aan de basis van inzicht en beleidsbeslissingen liggen natuurlijk actuele en correcte cijfers, toegankelijke prognoses en duidelijke adviezen. Het is onze taak om die zaken helder en transparant aan te bieden. Doorontwikkeling van onze eigen modellen is hierbij ook van belang; daarmee kunnen onze klanten de juiste beleidskeuzes maken.

Nieuwe ontwikkelingen vragen altijd om proactief handelen. Vanuit onze actuariële expertise, diepgaande kennis van risico-management en directe lijnen met de pensioenadministratie is ons team in staat snel en accuraat in te spelen op actuele ontwikkelingen. De huidige zorgen over het korten van pensioenen en het nieuwe pensioenstelsel zijn uiteraard cruciale thema's. Maar ook regelgeving rondom IORP II met betrekking tot risico-management is een thema waar wij mee uit de voeten kunnen.’