



PENSIOENLAB

2022-2023

**ADVIEZEN
VOOR DE
PENSIOENSECTOR
OM TE VERJONGEN
EN VERNIEUWEN**

INHOUDS OPGAVE

VOORWOORD 5

PROJECTGROEPEN ADVIEZEN

ZZP 8

Hoe krijgen we de jonge zzp'er aan
het sparen voor pensioen?

ONS ADVIES 9

TRANSITIE 10

Op welke manier hebben
pensioenfondsen en andere partijen
in de pensioensector op dit moment
oog voor de lange termijn?

ARBEIDSMARKT EN PENSIOEN
IN VERANDERING 11

EEN STELSEL IN VERANDERING 12

LANGETERMIJNDENKEN 13

GOED VOORouderschap 13

ONS ADVIES 15

COMMUNICATIE 15

Pensioenkennis bij werkende
jongeren vergroten, hoe doe je dat?

JONGEREN & PENSIOENKENNIS 16

ONDERZOEK NAAR
SAMENWERKING 17

ONS ADVIES 18

DUURZAAMHEID 20

Hoe kunnen pensioenfondsen
omgaan met de toenemende druk
vanuit wetgeving en de maatschappij
om meer duurzaam te beleggen?

ONS ADVIES 22

INNOVATIE 26

Hoe kunnen we het vertrouwen van
jongeren in pensioen vergroten?

ONS PROJECT 27

PROBLEEMSTELLING 27

ALTERNATIEF VOOR DE
PROBLEEMSTELLING 27

DOELSTELLING 28

OPTIE 1
OPTIE 2

ONS ADVIES 29

OVER PENSIOENLAB 30

DANKWOORD 31

TOTSTANDKOMING 32



VOORWOORD

EEN JAAR VAN EXTREMEN



De covidcrisis was nog niet achter de rug of de wereld werd alweer geschokt door verschillende significante gebeurtenissen. Van oorlog in Oekraïne tot torenhoge inflaties en rentes die wij al jaren niet meer hebben gezien. De effecten hiervan op pensioenland waren ook enorm, waar de Nederlandse pensioenpot met ongeveer 400 miljard euro afnam. Ondertussen konden veel pensioenfondsen wel indexeren.

In dit tweede jaar van de herziene PensioenLab Academie hadden wij ook te maken met extremen. Waar wij 15 plaatsen beschikbaar hadden voor de pensioenfondsbestuur opleiding hadden wij te maken met een enorm animo voor deze opleiding in samenwerking met SPO. Er waren namelijk 112 aanmeldingen. Dat is iets waar wij als PensioenLab erg trots op zijn! Het laat ook zien dat er genoeg jongeren zijn die interesse hebben in en behoefte hebben om zich actief in te zetten binnen pensioenfondsen; een duidelijke boodschap naar de sector.

Stilstaan, daar doen we niet aan bij PensioenLab en dus werd het al zeer uitgebreide opleidingstraject dit jaar ook nog verder uitgebreid met een intervisietraject en op initiatief van de deelnemers mocht zelfs een trip naar Brussel niet ontbreken.

Het enthousiasme bij de Academie zien we ook terug bij de deelnemers van het Lab, die ook dit jaar erin geslaagd zijn adviezen te formuleren voor de sector. Alle onderzoeksvragen en adviezen zijn tot stand gekomen door middel van de Design Thinking Methode en betreffen zeer relevante onderwerpen die aan de orde van de dag zijn. De jongeren zijn dit jaar met een frisse blik aan de slag gegaan met de thema's zzp, transitie, communicatie, duurzaamheid en innovatie. Vragen die daarbij aan de orde kwamen waren onder andere wat de toekomstige sociale functie van pensioenfondsen is en hoe er een eenduidige definitie geven kan worden aan maatschappelijk verantwoord beleggen.

De opzet van het Lab onderging dit jaar, net als de Academie, de nodige veranderingen. Er zijn namelijk drie lichtingen geweest. Aan het begin van het projectjaar zijn er twee groepen gestart om in 2023 nog eens twee groepen een iets korter traject te laten doorlopen. Daarnaast zijn wij erg verheugd dat we opnieuw een groep enthousiaste mbo-studenten hebben kunnen betrekken bij het Lab. En deze groep was ook nog eens groter dan vorig jaar!

IK WIL WEDEROM ALLE DEELNEMERS, KENNISBEGELEIDERS, SPREKERS EN ANDEREN DIE ZICH DIT JAAR HEBBEN INGEZET VOOR PENSIOENLAB HARTELIJK BEDANKEN. IK HOOP JULLIE GRAAG WEER TEGEN TE KOMEN IN ONZE PRACHTIGE SECTOR.

Nu rest mij alleen nog te vragen aan de lezer: neem deze adviezen ter harte, ga erover in gesprek met onze deelnemers en kijk concreet hoe ook binnen uw organisatie jongeren een prominentere rol kunnen vervullen. Pak de kans!

Namens het bestuur van Stichting PensioenLab,
MORRIS DE JONG



DIT ZIJN DE ADVIEZEN VAN DE PROJECTGROEPEN

TOPIC:

ZZP

HOE KRIJGEN WE DE JONGE ZZP'ER AAN HET SPAREN VOOR PENSIOEN?

Door: Amy Leemans, Idir Sens, Seher, Nazdar en Nouhalia

Kennisbegeleider: Judith Schwartz, pensioenadviseur en eigenaar van Fiduice Pensioenadviseurs BV

Als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) ben je niet verplicht pensioen op te bouwen. Hierdoor vergeten veel zzp'ers om een eigen potje te maken. Pensioen staat ver van hen af en is vaak een zorg voor later. Het nadeel hiervan is dat als je de pensioengerechte leeftijd bereikt, je alleen een AOW hebt. Met alleen een AOW gaat het lastig worden om later rond te komen. Om dit probleem te voorkomen kun je beginnen met zelf sparen voor je pensioen. Ook al is het elke maand slechts 50 euro. Hoe eerder je begint, hoe beter. Als je spaart op een eigen spaarrekening is het natuurlijk wel verleidelijker om dit geld te gebruiken voor iets anders. Om te voorkomen dat je dit geld gaat uitgeven kun je gaan bank sparen. Bij bank sparen zet je spaargeld vast op een geblokkeerde spaarrekening. Zo voorkom je dat je tussentijds geld van die rekening af kunt halen.

ONS ADVIES

Wij zijn met het idee gekomen de jonge zzp'er aan te zetten tot het sparen van pensioen door campagnes via sociale media.

Dit wordt gedaan door instanties als de Rijksoverheid of de KVK. Deze instanties hebben al meerdere campagnes gevoerd met gelijksoortige maatschappelijke vraagstukken. Dit soort campagnes zorgen voor het gevoel van urgentie bij jongeren voor bepaalde onderwerpen. Als je dat kan leveren bij jongeren heb je een grotere kans van slagen. De manier van adverteren is in de vorm van een advertentie die in eerste instantie niet op een reclame lijkt. Wij doen dit in de vorm van een 'meme': een grappig plaatje, een video of een tekst die vaak online gedeeld wordt. Meestal heeft een meme een herkenbare situatie of persoon als onderwerp en wordt er gebruikgemaakt van humor en ironie.

Bij gebruik van sociale media kom je dagelijks langs meerdere memes. Ons plan is om memes te maken die snel de aandacht trekken, waarbij de ontvanger pas later de informatieve en activerende toon van de meme opmerkt. Dit zet aan tot het ondernemen van actie en verwijst door naar bijvoorbeeld de site van de instantie. Op deze manier bieden sociale mediaplatformen een goede manier van campagnevoeren. Dit kan heel gericht op bepaalde doelgroep. Zo benader je de juiste mensen.

De meest populaire platformen zijn:



Facebook



Instagram



Snapchat



TikTok

TOPIC:

TRANSITIE

OP WELKE MANIER HEBBEN PENSIOEN- FONDSEN EN ANDERE PARTIJEN IN DE PENSIOENSECTOR OP DIT MOMENT OOG VOOR DE LANGE TERMIJN?

HOE LUISTEREN ZE DAARBIJ NAAR JONGEREN DIE DE GEVOLGEN OP DE LANGE TERMIJN ERVAREN EN WAT KUNNEN WE DOEN OM HET DENKEN AAN EN OVER DE LANGE TERMIJN DOOR DE PENSIOENSECTOR TE VERBETEREN?

Door: Eefje Smeulders, Thomas van Mulbregt, Martin van Rossum, Tenyll Codfried en Dennis Berens

Kennisbegeleider: Don van der Steeg & Zeger Kluit, Senior Manager Workforce Strategy bij PwC & Associate bij PwC



De pensioenhervorming als gevolg van de Wet toekomst pensioenen ('Wtp') is – zoals onder meer de Nederlandsche Bank stelt – een noodzakelijke en belangrijke stap naar een toekomstbestendig pensioen voor alle Nederlanders.¹ Vandaag de dag is nog onduidelijk wat als 'toekomstbestendig pensioen voor alle Nederlanders' kan worden beschouwd. Recente ontwikkelingen zoals de oorlog in Oekraïne en de val van de Silicon Valley Bank laten zien dat de toekomst er elke dag weer anders uit kan zien. Dit vraagt erom de toekomst met enig regelmaat te visualiseren en na te denken over wat een goed pensioen is voor huidige en toekomstige generaties, rekening houdend met onderstaande.

ARBEIDSMARKT EN PENSIOEN IN VERANDERING

Klimaatverandering zorgt voor extremere weersomstandigheden.²

De wereldbevolking groeit en vergrijzing neemt toe.³

Kunstmatige intelligentie, robotisering, blockchain en de *Internet of Things* krijgen een prominentere plek in ons dagelijks leven. Dit alles gebeurt in een wereld waarin de uitwisseling van goederen, diensten, kapitaal en informatie vaak landsgrenzen overschrijdt, wat zorgt voor economische integratie en (een zekere mate van) afhankelijkheid.⁴

We leven in een wereld die in veel opzichten verandert.

DE OMSCHREVEN WERELDWIJDE ONTWIKKELINGEN KOMEN OOK TOT UITING IN NEDERLAND EN WERKEN DOOR IN ONZE ARBEIDSMARKT EN DAARMEE IN ONS PENSIOEN.

De toenemende vergrijzing en demografische druk⁵ betekenen een kleiner aandeel van werkenden in de samenleving ten opzichte van het aantal gepensioneerden. Dit raakt aan het fundament, de betaalbaarheid en zekerheid, van pensioen.

Mede door globalisering en technologische ontwikkelingen ontstaan digitale platforms zoals Thuisbezorgd, Uber en Airbnb.⁶ Zij bieden werkgelegenheid, maar werken daarbij vaak met zelfstandigen ('zzp'ers') die (veelal) geen pensioen opbouwen via de werkgever. Ook in andere sectoren, zoals het onderwijs en de zorg, groeit het aantal zzp'ers, wat kan resulteren in een toename van het aantal werkenden dat geen of te weinig pensioen opbouwt ('witte of grijze vlek').

Dit zijn slechts twee voorbeelden van de impact van specifieke trends op arbeid en pensioen. Door demografische, economische, technologische, culturele (maatschappelijke) en politieke trends in kaart te brengen, krijgen we een beter beeld van het pensioen van toekomstige generaties.

EEN STELSEL IN VERANDERING

Mede als gevolg van een veranderende wereld, en meer specifiek de Wtp, zullen ons pensioenstelsel en de -sector de komende jaren transformeren. Deze wijzigingen hebben impact op generaties die al pensioen ontvangen, maar des te meer op degenen die net zijn gestart met pensioen opbouwen of dit nog moeten doen. In het publieke debat en de besluitvorming rond de Wtp zijn oudere generaties oververtegenwoordigd. Om ervoor te zorgen dat het nieuwe stelsel daadwerkelijk toekomstbestendig is en de belangen van zowel de huidige als toekomstige generaties goed zijn vertegenwoordigd, hebben we een toolkit ontwikkeld waarmee pensioenfondsen en anderen in de pensioensector aan de slag kunnen gaan met langetermijndenken.

LANGETERMIJNDENKEN

Pensioen leent zich uitstekend voor langetermijndenken, omdat het per definitie over de toekomst gaat. Je zet vandaag geld opzij, om het in de toekomst met rente te ontvangen wanneer je niet meer werkt. Pensioeninstellingen zijn reeds experts in scenario's en parameters om 60 of 70 jaar vooruit te rekenen. Maar denken ze ook na over hoe die toekomst er uit kan zien? Wat is hun rol in het scheppen van een goed pensioen, niet alleen in euro's maar ook in een maatschappij, voor toekomstige generaties? We hebben vaak de neiging om prioriteit te geven aan de korte termijn. (Digitale) media fixeren ons op het laatste nieuws en belangen organiseren zich, terwijl toekomstige generaties zwijgen.

DIT TERWIJL DE BESLISSINGEN VAN VANDAAG IMPACT HEBBEN OP HET LEVEN VAN MORGEN.

GOED VOORROUDERSCHAP

Geïnspireerd door het boek 'De goede voorouder' van Roman Krznaric hebben we een toolkit samengesteld met concrete exercities om langetermijndenken te bevorderen. Hiermee benadrukken we de belangen van toekomstige generaties bij beleidsmakers, besluitvormers en bestuurders; en inspireren hen na te denken over hun nalatenschap. De toolkit bevat drie stappen:



¹ [Nieuwe pensioenwet is belangrijke stap naar toekomstbestendiger pensioenstelsel \(dnb.nl\)](#)

² [KNMI - KNMI Klimaatsignaal'21](#)

³ [Changing Demographics and Economic Growth - IMF F&D](#)

⁴ [Issues Brief - Globalization: A Brief Overview \(imf.org\)](#)

⁵ [Bevolkingsontwikkeling | Regiobeeld](#)

⁶ [Hoe werkt de platformeconomie? | SER](#)

TOOLKIT



STAP 01

TOEKOMSTSCENARIO'S

Start door een toekomstscenario met elkaar te bespreken. Dit kan a.d.h.v. de scenario's uit de toolkit. Of kies voor ontwikkelingen of trends die te maken hebben met: klimaat, demografie, economie, technologie, cultuur of politiek.



STAP 02

TOOLS LANGE-TERMIJNDENKEN

Kies met elkaar op welke wijze belangen van toekomstige generaties meegenomen kunnen worden in het voorliggend besluit. Dit kan zijn:

- Backcasting
- Ombudsman
- Generatietoets
- Ambassadeur



STAP 03

FOLLOW-UP

Leg vast op welke wijze en in welk besluit welke generaties zijn meegenomen en wat de te verwachten impact hiervan is.



ONS ADVIES

Wij adviseren dat jongeren uit de pensioensector met onze toolkit workshops gaan geven aan bestuurders en overige belanghebbenden in de pensioensector, zodat het langetermijndenken een integraal onderdeel wordt van de besluitvorming. Over de Wtp is immers uitvoerig onderhandeld, gesproken en gedebatteerd, maar de uitwerking en besluitvorming liggen voor een groot deel (nog) op cao- en bestuurstafels. Daar zitten (veelal) weinig jongeren aan. Daarom is het (vanzelfsprekend) van groot belang dat ook daar aan de toekomst wordt gedacht, net als bij de uitvoering van pensioenregelingen door pensioenfondsen.

**EEN GOEDE VOOROUDEER ZIJN
BEGINT VANDAAG.**

TOPIC:

COMMUNICATIE

PENSIOENKENNIS BIJ WERKENDE JONGEREN VERGROTEN


 HOE DOE
JE DAT?

Door: Hanae Laghmiri, Juliëtte Meuser Bourgnon,
Larissa Westland, Roy Boots en Yousra Hassaine-Hooimeijer
Kennisbegeleider: Robin Frusch, medewerker APG

Wij hebben gekozen voor het thema communicatie, omdat dit een essentieel middel is om de pensioen kennis onder jongeren te vergroten. Wij zien kansen in het uitbreiden van de communicatiestroom van de pensioenwereld. Deze communicatiestroom gaat van pensioenfondsen, naar pensioenuitvoerders, naar werkgevers en door naar de werknemer. Deze communicatiestroom is niet eenvoudig en daarom is het in de pensioenwereld van belang dat stakeholders deze juist inzetten om alle doelgroepen te bereiken. Wij hebben ons gericht op mogelijke oplossingen en ideeën waarbij communicatie over pensioen gericht is op werkende jongeren. Uit diverse onderzoeken blijkt dat het lastig is om juist deze doelgroep te bereiken en te betrekken bij dit onderwerp. Onze doelgroep is werkende jongeren (leeftijd < 35 jaar), maar ons advies kan ook breder worden ingezet. Het zou mooi zijn als de algemene pensioen kennis van werkenden in Nederland wordt verbeterd dankzij ons idee.

JONGEREN & PENSIOENKENNIS

Omdat het als lastig wordt ervaren om jongeren te bereiken en te betrekken bij het onderwerp pensioenen, heeft het merendeel van de jongeren hiervan weinig tot geen kennis. In algemene zin zijn jongeren meer bezig met het heden en minder met de toekomst. Zij zien het onderwerp pensioen als ingewikkeld. Daarnaast wordt het pensioeninkomen als vanzelfsprekend gezien, waardoor men zich niet tot nauwelijks in dit onderwerp verdiept. Helaas is niets minder waar. Sommige werkgevers bouwen namelijk weinig of geen pensioen op voor hun werknemers. Het is dan ook belangrijk om al op jongere leeftijd enige basiskennis op te doen, zodat er indien nodig actie kan worden ondernomen. Het alternatief is het accepteren van een lagere levensstandaard of doorwerken na de pensioendatum om geen afscheid te hoeven nemen van de huidige levensstandaard.

ONDERZOEK NAAR SAMENWERKING

Wij hebben onderzocht hoe werkgevers en pensioenfondsuitvoerders beter kunnen samenwerken om het pensioenbewustzijn bij werknemers te vergroten. Wij hebben door middel van internetonderzoek en enquêtes in onze omgeving geprobeerd te achterhalen wat de achterliggende redenen zijn voor het huidige pensioen kennisniveau van de werknemers. Daarnaast hebben wij geprobeerd te achterhalen waarom werkgevers hun werknemers niet beter informeren. Tot slot hebben wij de huidige communicatiestroom van pensioenfondsen naar de werkgevers en werknemers onderzocht. Pensioen wordt vaak door zowel de werkgevers als de werknemers als complex ervaren. Ook hebben werkgevers niet altijd voldoende tijd en kennis om hun werknemers goed te informeren. Pensioenfondsen doen hun best om de werkgevers en werknemers zo goed mogelijk van informatie te voorzien. Echter, deze informatie blijkt de werkende jongeren niet altijd of nauwelijks te bereiken. Een reden hiervoor is dat werkgevers deze informatie niet specifiek richten op jongeren en/of aantrekkelijk maken.



"PENSIOEN WORDT VAAK DOOR ZOWEL DE WERKGEVERS ALS DE WERKNEMERS ALS COMPLEX ERVAREN"

ONS ADVIES

OM HET PENSIOENBEWUSTZIJN VAN DE JONGE WERKNEMERS TE VERGROTEN EN HEN ZO EFFECTIEF EN EFFICIËNT MOGELIJK TE BENADEREN, ZIJN WIJ TOT HET IDEE VAN EEN E-LEARNING GEKOMEN.

Deze e-learning is specifiek afgestemd op deze doelgroep. De e-learning zal door de werkgever worden aangeboden aan de jonge werknemers (bijvoorbeeld het in dienst treden). De band die een werkgever en werknemer hebben kan het proces van aanbieden versoepelen. Onze e-learning is een laagdrempelige manier om de pensioen kennis te vergroten. Het is van belang dat deze e-learning interactief is en dat er begrijpelijke taal wordt gehanteerd, aangezien er geen onderscheid in opleidingsniveaus binnen de doelgroep jonge werkenden wordt gemaakt. Het is wel mogelijk om indien gewenst een verdiepingsslag te maken, door te verwijzen naar websites over pensioenen voor meer verdieping. Op deze manier hopen wij het pensioenbewustzijn onder deze doelgroep in cijfers te verhogen.

In de e-learning zal de belangrijkste informatie over pensioen te vinden zijn (hoofddlijnen van theorie, weetjes, tips en acties die de werknemers kunnen uitvoeren, zoals het checken van mijnpensioenoverzicht.nl). Na het volgen van de e-learning zal de werknemer een goede basiskennis hebben en dat is wat nu meestal niet het geval is. De pensioenfondsen dienen de e-learning te ontwikkelen en deze hierna beschikbaar te stellen aan werkgevers. De werkgevers dienen de werknemers te stimuleren om deze e-learning te volgen.

WIJ HEBBEN HET WIEL NIET OPNIEUW UITGEVONDEN

en zijn op de hoogte dat e-learnings over pensioenen al bestaan. Toch is ons idee van toegevoegde waarde omdat onze e-learning zich onderscheidt van anderen door specifiek gericht te zijn op werkende jongeren. De communicatie én de inhoud is afgestemd op de doelgroep, zodat dit het leer- en groeiproces van de doelgroep ten goede zal komen. Uit onderzoek blijkt dat een e-learning maximaal 30 minuten mag duren, omdat anders de effectiviteit van het leerproces afneemt. Daarnaast hebben wij ideeën om de e-learning interactief te maken en een overzicht te geven van mijnpensioenoverzicht.nl.

HOE JONGER JE ACTIE ONDERNEEMT EN JE HET PENSIOENBEWUSTZIJN VERGROOT, DES TE MEER INVLOED DIT KAN HEBBEN OP DE HOOGTE VAN HET PENSIOEN IN DE TOEKOMST.

Onze e-learning zorgt ervoor dat de jonge werkende de hoofddlijnen tot zich kan nemen en dat de jonge werknemer bewust wordt van zijn of haar pensioen door een kijkje te nemen op mijnpensioenoverzicht.nl. De e-learning zal hoogstens 30 minuten duren. En wie wil er nou onverwachts op een pensioengerechtigde leeftijd achter de geraniums zitten met weinig leuke vooruitzichten, omdat het geld er gewoonweg niet is? Een e-learning verzorgd door pensioenfondsen, toegereikt door werkgevers en afgelegd door werknemers van max. 30 minuten kan het verschil maken.

TOPIC:

DUURZAAMHEID

HOE KUNNEN PENSIOEN- FONDSEN OMGAAN



**MET DE TOENEMENDE DRUK VANUIT WETGEVING EN DE
MAATSCHAPPIJ OM MEER DUURZAAM TE BELEGGEN?**

Door: Nienke Landman, Luciano van der Vliet,
Loek Egbers, Jens Struik, Luc de Vries en
Babs Kerkhoven

Kennisbegeleider: Otto Hulst, beleidsadviseur
Pensioenfederatie & bestuurslid Stichting
Pensioenfonds Van de KAS Bank

Het wordt steeds duidelijker dat duurzaam beleggen cruciaal is voor een betere toekomst. Het wordt tijd dat pensioenfondsen de verantwoordelijkheid nemen om de overgang te leiden naar een duurzamere investeringsportefeuille.

PENSIOENFONDSEN

bevinden zich in een unieke positie, gezien het enorme belegd vermogen (eind 2020 EUR 2.112 miljard euro, DNB) dat zij beleggen en de lange termijn beleggingshorizon.

Duurzaam beleggen betekent dat investeerders investeren in organisaties en projecten die naast financieel rendement prioriteit geven aan investeringen in beleggingen die bijdragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties voor 2023 (SDG).

**WE HEBBEN DIT ONDERWERP GEKOZEN OMDAT HET
RELEVANTER EN BELANGRIJKER IS DAN OOI.**

Er zijn veel discussies over dit onderwerp en daarnaast zijn bepaalde zaken nog erg onduidelijk voor pensioenfondsen zoals bijvoorbeeld de definitie die gehanteerd wordt voor duurzaam beleggen. Daarnaast bevat de huidige wetgeving nog te weinig prikkels voor pensioenfondsen om te veranderen. Bovendien heerst de vraag of duurzaam beleggen wel rendabel genoeg is en of pensioenfondsen voldoende diversificatie hebben in hun beleggingsportefeuille als die te groen is.

De laatste jaren staat de financiële positie van pensioenfondsen onder druk, met name door de lage rente. De beleidsdekkingsgraad was bij veel pensioenfondsen lager dan de vereiste dekkingsgraad (104,4%), met dreigende kortingen van pensioenen tot gevolg. Een van de belangrijkste uitdagingen voor pensioenfondsen was om de beleidsdekkingsgraad op peil te houden. Hierbij is het financieel rendement de doorslaggevende factor bij beleggingen. Het vermogen van pensioenfondsen werd zodoende belegd in snel renderende aandelen en er was minder ruimte voor duurzame (lange termijn) beleggingen. Aangezien de financiële positie van pensioenfondsen de laatste jaren is verbeterd, is er nu ook meer ruimte om in groene beleggingen te stappen met een lange investeringshorizon.

De afgelopen maanden zijn wij in gesprek gegaan met diverse experts en hebben wij nagedacht over een advies om het vraagstuk te beantwoorden.



ONS ADVIES

ONS ADVIES IS TWEELDIG EN ZOU KUNNEN WORDEN OPGENOMEN IN DE GEDRAGSCODE VOOR PENSIOENFONDSEN DIE MOMENTEEL WORDT HERZIEN. DE ADVIEZEN LUIDEN ALS VOLGT:

ADVIES 1

PENSIOENFONDSEN DIENEN ZICH TE HOUDEN AAN EEN QUOTUM MET BETREKKING TOT DUURZAME BELEGGINGEN IN HUN PORTEFEUILLES.

Met behulp van het bestaande framework SDI-Asset Owner Platform kunnen pensioenfondsen bepalen of de belegging bijdraagt aan één (of meerdere) van de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties voor 2023 en of ze daarmee voldoen aan het jaarlijkse quotum.

ADVIES 2

PENSIOENFONDSEN DIENEN VOORWAARDEN OP TE NEMEN IN HUN BELEGGINGSBELEID MET DE INVESTERINGSPARTIJ RONDOM DE "ENGAGEMENT" VAN NIET-DUURZAME ORGANISATIES EN PROJECTEN.

Hierin dienen pensioenfondsen concrete afspraken te maken met de investeringspartij hoe zij ervoor kunnen zorgen dat zij in gesprek gaan met de niet-duurzame partijen om afspraken te maken hoe zij duurzamer kunnen worden in hun bedrijfsvoering (in hoeverre dat mogelijk is).

Op de lange termijn is het van belang dat ook de niet-duurzame beleggingen duurzamer worden en pensioenfondsen hier een duidelijk standpunt innemen en dit ook uitstralen. Zo kan het zijn dat een pensioenfonds nog steeds in een fossiele partij investeert, maar in parallel de investeringsmaatschappij ook gesprekken voert met deze partij hoe zij hun uitstoot kunnen verminderen en hier afspraken over maken. Dit is uiteraard naast het quotum zoals in het andere advies beschreven.

BELEGGINGSPROFIELEN

DEFENSIEF 30% aandelen 70% obligaties 5-10 jaar beleggingshorizon	NEUTRAAL 50% aandelen 50% obligaties 10-15 jaar beleggingshorizon	OFFENSIEF 70% aandelen 30% obligaties 15-25 jaar beleggingshorizon
DUURZAAM 10% in aandelen 25% in obligaties	DUURZAAM 15% in aandelen 25% in obligaties	DUURZAAM 25% in aandelen 10% in obligaties

Waarvan een deel (%) duurzaam wordt belegd



Default keuze voor elke Nederlander



WAT Zouden de resultaten zijn als onze adviezen worden geïmplementeerd?

Het advies geeft een duidelijke stimulans en richting aan duurzaam beleggen voor pensioenfondsen.

Het advies biedt een meetbaar instrument aan die toepasbaar is op alle pensioenfondsen ongeacht grootte (SDI-Asset Owner Platform).

Door het advies op te nemen in de Gedragscode Pensioenfondsen is er een verplichting hierover te rapporteren en wordt duidelijk waar pensioenfondsen staan en naartoe groeien.

Trends binnen de financiële markten maken duurzaam beleggen steeds aantrekkelijker. Door vroegtijdig in te stappen voordat duurzame beleggingen in prijs stijgen kan meer rendement behaald worden.

Zowel klimaatrisico's (fysieke en transitie risico's) zijn nog niet volledig ingeprijsd in de financiële markten. Door niet-duurzame beleggingen te vervangen met duurzame beleggingen kunnen risico's in de beleggingsportefeuille worden verminderd zonder in te leveren op rendement.

Door in gesprek te gaan met niet-duurzame partijen krijgen pensioenfondsen beter inzicht in de keten waarin de partijen zich bevinden en hoe zich dat verhoudt tot elkaar.

WIJ NEMEN U GRAAG MEE IN ONS ADVIES OVER HOE PENSIOENFONDSEN DUURZAMER KUNNEN BELEGGEN EN EEN STERKER SIGNAAL KUNNEN AFGEVEN NAAR DE WERELD.



TOPIC:

INNOVATIE

HOE KUNNEN WE HET VERTROUWEN VAN JONGEREN IN PENSIOEN VERGROTEN?

Door: Judith de Jonge, Luc Gerritsen en Jeroen Paardekooper
 Kennisbegeleider: Rabinder Raghoe, manager bestuursadvies & pensioenbeleid bij Achmea



De afgelopen maanden zijn wij druk bezig geweest met ons onderwerp: jongeren die geen pensioen opbouwen. In 2020 bouwden 1,7 miljoen Nederlanders, waaronder veel jongeren, geen pensioen op uit inkomen. Met name zzp'ers en jongeren uit branches waar geen pensioen wordt aangeboden, zijn risicogroepen met jongeren die slecht te bereiken zijn. Pensioenen worden door jongeren onder andere geassocieerd met niet concreet genoeg, niet transparant, ver van mijn bed show, ingewikkeld en gebrek aan keuzevrijheid.

In het verleden zijn er verschillende campagnes geweest om jongeren te enthousiasmeren en te informeren over pensioenen, maar zonder het gewenste resultaat. Het is een zorgwekkende ontwikkeling dat een grote groep jongeren geen pensioen opbouwt en niet nadenkt over de grijze/gouden jaren. Vanuit de gedachte om meer jongeren pensioen te laten opbouwen zijn wij aan de slag gegaan.

ONS PROJECT

De pensioenwereld is er een vol begrippen als rekenrente, pensioenaangroei, grijze/blinde vlek, DC-regeling, waardeoverdracht, dekkingsgraden, UPO en een Defined Benefit-regeling. Een wereld vol met vakjargon, waarbij het voor veel Nederlanders toch vaak lastig is om te bepalen wat het nou betekent voor zichzelf. Vanuit Pensioenlab en ons eigen netwerk hebben wij de afgelopen maanden door gesprekken met specialisten de pensioenwereld verkend. Deze specialisten gaven ons verhelderende en nieuwe inzichten in met name de nieuwe pensioenwetgeving en de blinde vlek (jongeren die geen pensioen opbouwen). We hebben gesproken met een actuaaris, bestuursadviseurs en pensioencommunicatieadviseur.

Door met jongeren/zzp'ers te spreken hebben we ook het perspectief van de pensioenopbouwers verkend. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat jongeren vertrouwen hebben in het pensioenstelsel en dat ze het idee hebben in de toekomst voldoende geld te hebben voor hun oude dag. Het is alleen onduidelijk waar het vertrouwen gebaseerd op is, omdat ze inhoudelijk weinig kunnen vertellen over het (nieuwe) pensioenstelsel of over hoeveel ze afdragen voor hun pensioen.

PROBLEEMSTELLING

Te veel jongeren (tussen de 18 en 30 jaar) bouwen geen pensioen op. Deze jongeren zijn slecht te bereiken en veel jongeren zijn niet bezig met hun ouderdagsvoorziening; een zorgwekkende ontwikkeling!

ALTERNATIEF VOOR DE PROBLEEMSTELLING

Veel jongeren (18-30 jaar) zijn niet bezig met hun grijze/gouden jaren na hun werkende leven met als gevolg dat te weinig jongeren pensioen opbouwen. Juist in de jonge jaren is pensioeninleg belangrijk, omdat het ingelegde geld dan nog lange tijd kan renderen.

DOELSTELLING

Pensioen moet bij jongeren gaan leven en een belangrijk thema worden om tijdens je carrière over na te denken. De pensioensector moet hier de komende jaren een forse inhaalslag op maken. De focus moet verschuiven van de oudere generaties/pensioengerechtigden naar jongeren. Ons motto is "jong geleerd, oud gedaan". Het is noodzaak om jongeren aan het begin van hun loopbaan te wijzen op de verschillende pensioenkeuzes. Het doel van ons eindproduct is:

OPTIE 1 DOELSTELLING

De witte vlek in beeld krijgen, jongeren die geen pensioen opbouwen en deze groepen jongeren naar de goede instanties (zoals pensioenfondsen) verwijzen en begeleiden.



OPTIE 2 DOELSTELLING

Bewustmaken en toegankelijker maken van pensioenen voor jongeren (18-30 jaar) ten einde om jongeren te stimuleren om pensioen op te bouwen. De jongeren worden in het eindproduct begeleid naar de juiste instanties en informatiebronnen (pensioenfondsen, verzekeraars, vakbonden etc).

ONS ADVIES

UITGANGSPUNTEN VOOR ONZE TWEE IDEEËN VOOR EEN EINDPRODUCT ZIJN: MAAK HET CONCREET, INTERACTIEF, CONFRONTEREND EN PERSOONLIJK. WE HEBBEN EEN TWEETAL IDEEËN UITGEWERKT:

1.FLOWCHART / DIGITAAL KIESKOMPAS.

Jongeren kunnen middels een schema een aantal ludieke en confronterende vragen beantwoorden met als doel het pensioenbewustzijn te vergroten. Ze eindigen bij een aantal typologieën en op basis daarvan worden ze doorverwezen naar informatieve websites.

2.EEN ZWAAR BAKJE KOFFIE!

Een uitspraak over pensioenen is dat mensen er pas over na gaan denken als ze gaan nadenken over hun eerste bril en ze dus op leeftijd zijn! Om jongeren te confronteren en te laten nadenken hebben wij een idee uitgewerkt waarbij de jongeren zichzelf terugzien als mensen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Een camera scant jouw gezicht en maakt een vertaling naar de leeftijd waarop jij met pensioen zou gaan en dit wordt vervolgens gekoppeld aan enkele vragen. We willen dit idee implementeren door de technologie te integreren in een koffieautomaat en deze strategisch te plaatsen op plekken waar veel jongeren komen (scholen, poppodia, stations etc).



PENSIOENLAB

OVER PENSIOENLAB

Het PensioenLab is een initiatief van de jongerevakbonden CNV Jongeren, FNV Young & United en VCP Young Professionals. Met deze 'denktank' brengen we jongeren bij elkaar om na te denken over pensioenvraagstukken. De deelnemers presenteren aan het eind van het traject hun vernieuwende adviezen en zorgen er zo voor dat de stem van jongeren en hun belangen ook worden vertegenwoordigd in de landelijke pensioendiscussie.

Meer weten?
Kijk op www.pensioenlab.nl.

Altijd op de hoogte zijn?
Volg @pensioenlab op Instagram
of abonneer je op de nieuwsbrief.



DANKWOORD

WIJ DANKEN GRAAG ALLEN DIE HEBBEN MEEGEWERKT AAN DE TOTSTANDKOMING VAN DE ADVIEZEN, OOK HEN DIE NIET VERMELD ZIJN IN DIT VISIEBOEK.

Jongeren die hebben deelgenomen aan PensioenLab.

Kennisbegeleiders van alle groepen: Judith Schwartz (jong & zzp), Judy Boere (jong & pensioen), Don van der Steeg (transitie), Zeger Kluit (transitie), Otto Hulst (duurzaamheid), Rabinder Raghoe (innovatie), Martijn Roelfsema (zorgeloos pensioen), Maurice Berende (communicatie).

Het PensioenLab-bestuur: Morris de Jong (voorzitter, FNV), Justine Feitsma (penningmeester, CNV Jongeren) en Sacha Heemskerk (secretaris, VCP Young Professionals).

Sponsors van het PensioenLab.

TOTSTANDKOMING

Algemene Pensioen Groep NV (APG)

Bakkers Pensioenfonds

Bedrijfspensioenfonds Molenaars

BpfBOUW

BPL Pensioen

Pensioenfonds ABP

Pensioenfederatie

Pensioenfonds Detailhandel

Pensioenfonds KPN

PME Pensioenfonds

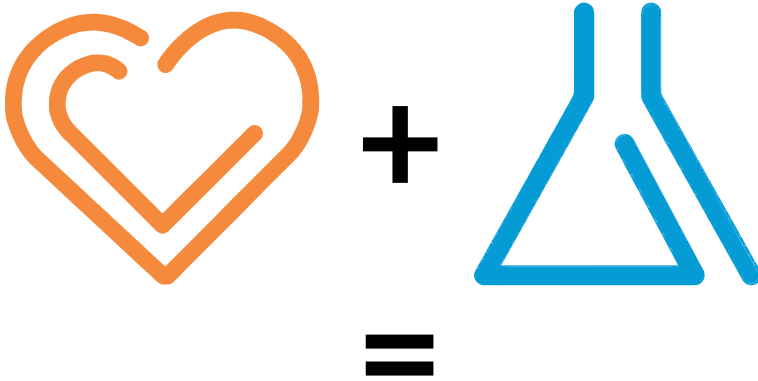
PGGM

Pensioenfonds Metaal & Techniek

Pensioenfonds Werk en (re)Integratie

Pensioenfonds Zoetwaren

Pensioenfonds Zorg en Welzijn



PENSIOEN



Jongeren



FNV YOUNG & UNITED

