

Position paper pensioenen ANBO-PCOB

Woerden, 16 februari 2025

Van: Willem Reijn, Eric Brendel

Inleiding

Aanleiding

ANBO-PCOB heeft in de afgelopen jaren regelmatig position papers op het gebied van pensioen geschreven. Het ging daarbij voornamelijk om kwesties rond de Wet Toekomst Pensioenen, en dan met name over koopkracht en het hoorrecht.

In deze position paper wil ANBO-PCOB een meer integraal overzicht van haar standpunten bieden en de vragen aan de orde stellen die in de komende periode zowel landelijk als in pensioenfondsen spelen of gaan spelen. De antwoorden op de vragen zijn een handreiking naar de vertegenwoordigers van ANBO-PCOB in pensioenfondsen. Het is daarbij goed te bedenken dat op de vragen vrij open antwoorden komen. Daarbij mag ook in ogenschouw worden genomen dat de onderlinge karakters van pensioenfondsen verschillen.

In deze position paper komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Algemene uitgangspunten
- De Wet Toekomst Pensioenen
- ESG-beleggen
- Governance en de WTP

Wij zien de position paper als een levend document. Immers, er kunnen onderwerpen bijkomen en er zijn nieuwe inzichten die kunnen worden verwerkt.

Algemene uitgangspunten

Een goed pensioen is een voorwaarde voor ouderen om op een prettige manier verder te kunnen leven na hun pensionering. Een goed pensioen is ook de basis voor ouderen om voor zichzelf en voor anderen te kunnen zorgen. Daarbij constateren wij dat het uitgavenpatroon voor ouderen door maatschappelijke factoren is veranderd. Mensen leven langer, maar moeten meer kosten langer zelf dragen, bijvoorbeeld door eigen bijdragen en eigen risico in de zorg. Ouderen blijven ook langer actief, wat tot een ander uitgavenpatroon leidt.

Positief is dat de jongere ouderen een hoger pensioen genieten dan de oudere generatie: zij hebben een betere opleiding genoten en daarmee een beter inkomen ontvangen en een navenant pensioen opgebouwd. Negatief is dat bij veel pensioenfondsen de indexatie de afgelopen vijftien jaar – ver – is achtergebleven bij de inflatie en bij twee van de vijf grootste fondsen is er zelfs circa 7 procent gekort. De indexatie-achterstand is bij de metaalfondsen tot maximaal 40 procent (inclusief korting), bij Zorg en Welzijn 32 procent en bij het ABP 22 procent. Bij het invaren zal bij deze fondsen vermoedelijk geen of een zeer beperkte compensatie van deze achterstand worden gerealiseerd, afhankelijk van de dekkingsgraad op het moment van invaren.

Voor ANBO-PCOB gelden vier uitgangspunten voor een goed pensioen:

- Opbouw naar een pensioen dat overeenkomt met 80 procent van het middelloon. Omdat de WTP een premiestelsel voorschrijft en geen uitkeringsstelsel, vinden wij dat de premie dusdanig zijn dat in de mediane scenario's een dergelijk niveau wordt bereikt. Wij zijn ons daarbij ervan bewust dat in de WTP sociale partners en niet het fonds hiervoor verantwoordelijk is.
- Een financiële opzet bij het fonds dat leidt tot een koopkrachtig pensioen, rekening houdend met de risicohouding van de deelnemers. Voor zover mogelijk zou de WTP moeten worden aangepast om dit doel beter bereikbaar te maken. Ook zou de relatie inflatie-verhoging beter vorm moeten krijgen. Immers, bij de WTP speelt inflatie geen rol en zijn verhogingen gekoppeld aan rendementen. Verder ontbreekt het in de meeste transitieplannen aan voornemens om inflatiegolven zoals in '22/'23 te absorberen.
- De verplichting om een goed pensioen op te bouwen, ook voor zzp'ers. Nederland kent zowel veel grijze (te lage opbouw) als witte (wel in loondienst, maar geen opbouw) vlekken, terwijl een groot deel van de zzp'ers geen of veel te weinig pensioen opbouwt. ANBO-PCOB ziet daarin een risico voor de positie van deze ouderen in de toekomst. Bovendien zullen zij naar verwachting een groter beroep doen op collectieve voorzieningen, die door anderen worden betaald.
- We doen het zoveel mogelijk samen. Solidariteit tussen generaties zorgt voor een gemiddeld iets hoger en stabielere pensioen. We kunnen ons overigens wel voorstellen dat in bepaalde sectoren, met een hoog verloop, voor de meer individuele flexibele regeling wordt gekozen. Die heeft nog een voordeel: omdat deelnemers in de flexibele regeling zelf kunnen kiezen hoeveel risico ze willen lopen en hoe groen ze willen beleggen, worden tegenstellingen tussen groepen vermeden (zie ook verder).

WTP

Op het moment van schrijven is er weinig uitzicht op een verbetering van de WTP. ANBO-PCOB volgt de ontwikkelingen in Den Haag op de voet. Ondertussen wordt de WTP bij pensioenfondsen langzaam uitgerold. Pensioenfondsbesturen vertalen de doelen en wensen uit de transitieplannen in een implementatieplan en kijken of ze kunnen overgaan tot opdrachtaanvaarding, rekening houdend met evenwichtigheid tussen de verschillende generaties. Verantwoordingsorganen mogen vervolgens advies over een voorgenomen invaarbesluit uitbrengen, waarbij de verschillende geledingen ook een eigen standpunt kunnen innemen. Het verantwoordingsorgaan heeft een verzwaard adviesrecht.

Als een geleding het plan afwijst, moeten sociale partners hun plan heroverwegen en beargumenteerd aangeven wat met dit deeladvies is gedaan.

De positie van de geleding gepensioneerden is een lastige. De meerderheid in besturen en verantwoordingsorganen bestaan uit vertegenwoordigers van dezelfde sociale partners die het transitieplan hebben opgesteld en dat in een iteratief proces met (het bestuur van) het fonds. Het gevaar van het 'WC-eend-effect' is groot.

ANBO-PCOB staat voor evenwicht tussen generaties. Ervaringen met het uitoefenen van het hoorrecht leert dat sociale partners meer oog hebben gehad voor de actieve deelnemers dan voor gepensioneerden.

ANBO-PCOB toetst de invaarplannen aan de hand van de beloften van het pensioenakkoord van 2019 en de WTP. Op voorhand zijn de doelen van uitlegbaarheid en een meer persoonlijk pensioen (in het solidaire contract) niet gehaald. Blijft de belofte van ('uitzicht op') een koopkrachtig pensioen staan. Dat is voor de uiteindelijke beoordeling voor ANBO-PCOB de cruciale factor.

Wij vinden bij de beoordeling de volgende punten belangrijk:

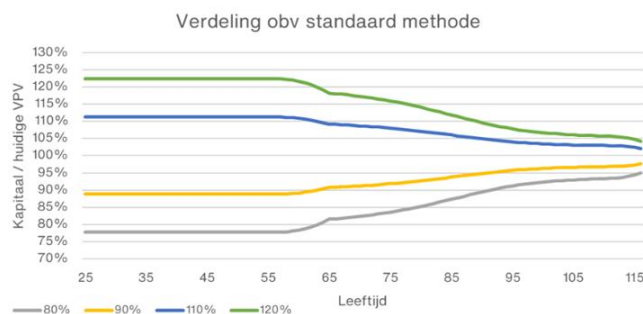
- Tenminste handhaving van de nominale uitkering bij het invaren. Mocht de dekkinggraad onder de 102 procent (100 procent voor de uitkering, 2 procent verplichte reserves) liggen, dan kan de afzondering van 1 procent van het fondsvermogen in de solidariteitsreserve voor enige jaren uitkomst bieden. Als handhaving van de nominale uitkering niet mogelijk is, moet het fonds de invaardatum uitstellen. Overigens is in verschillende invaarplannen opgenomen dat bij een dekkinggraad onder 103 procent sociale partners zich moeten beraden. Daar zal ook weer het hoorrecht gelden.
- ANBO-PCOB begrijpt dat er compensatie nodig is voor de afschaffing van de doorsneesystematiek en aanvaardt dat, gezien de hoge premies, een beroep op het fondsvermogen wordt gedaan. Immers, de generatie van actieve deelnemers van circa 45 tot 65 jaar zou potentieel tot 8 procent minder pensioen opbouwen. Dat zou onevenwichtig tussen generaties zijn.
Echter, wij constateren dat sociale partners de premievrijval als gevolg van het (efficiënter) beleggen in lifecycles verdoezelen. Het voordeel wordt gebruikt voor een verbetering van de pensioenuitkomst. Dat wijst ANBO-PCOB principieel af. Eerst moet de vrijval worden gebruikt en voor het overige kan een beroep op het fondsvermogen worden gedaan.

Bij de scenario's voor de verdeling van het fondsvermogen moet de toedeling aan de compensatie doorsneesystematiek en solidariteitsreserve zoveel mogelijk gelijk oplopen.

- Bij de verdeling van 'overig vermogen', moet allereerst de indexatie-achterstand worden goedgeemaakt. De indexatie-achterstand uit het FTK is ongelijk verdeeld over generaties (oudere ouderen lopen het meeste achter, jongeren vrijwel niet). Het invaren is het enige moment waarop nog iets aan deze ongelijkheid kan worden gedaan. Daarbij geldt dat in het lifecycle systeem ouderen veel minder profiteren van rendementen, waar die in het FTK aan alle generaties gelijk toekomen. Overigens is de aparte toedeling in de wet gemaximeerd op 5 procent van het fondsvermogen.
- Bij de generieke verhoging is het uitgangspunt dat fondsen uitgaan van een 1-jaarsspreiding. De 10-jaarsspreiding is de default in de wet, maar het is voor ANBO-PCOB onaanvaardbaar dat ouderen daarin minder toebedeeld krijgen dan de jongere generaties – die zelfs bij mediane scenario's al enorm hoge vervangingsratio's tegemoet mogen zien. Bij een kwetsbare financiële positie kan de 10-jaarsspreiding voor gepensioneerden overigens meer bescherming bieden, maar dan is de vraag of invaren op zo'n moment verstandig is en uitstel opportuun.

Wettelijk transitiekader

Standaardmethode invaren



Alternatieve methode: Value-based ALM

AON

In dit plaatje is te zien hoe de wettelijke standaard spreiding in tien jaar uitpakt voor verschillende leeftijden bij verschillende dekkningsgraden op het moment van invaren. Gepensioneerden krijgen minder mee van de buffers, maar worden wel meer beschermd bij lage dekkningsgraden.

- In hoeverre gepensioneerden uitzicht hebben op een koopkrachtig pensioen hangt af van de blootstelling aan risico. Daarbij staat het risicobereidheidsonderzoek centraal. Sociale partners blijken hier een zeer nominale visie op te hebben. Het is aan ons om kritisch naar het rbo te kijken.

ANBO-PCOB gaat uit van de waardevastheid van pensioen. In het verleden was bij de grote fondsen veelal de welvaartsvastheid het principe, maar rond 2016 wisselden fondsen welvaartsvast voor waardevast. Op zich is het principe van welvaartsvast eerlijker, omdat iedereen dan meeprofiteert van economische groei. Maar in de WTP betekent een dergelijk streven dat meer risico moet worden genomen, als de loonontwikkeling gemiddeld een half procent boven de prijsontwikkeling ligt. Gezien de wetgeving en de moeite die al moet worden gedaan om de inflatie bij te houden, gaan wij hier uit van het streven naar een koopkrachtig pensioen, dus waardevast.

Het invaren als zodanig is een momentopname, maar het gaat erom naar wat voor een stelsel deelnemers overgaan. In het implementatieplan en de financiële opzet moet blijken of de belofte van het koopkrachtig pensioen wordt waargemaakt. Wij hebben geconstateerd dat in veel invaarplannen een nominale insteek wordt gekozen. Sociale partners noemen koopkracht vaak niet eens als doel. Als het bestuur hier geen adequate aanpassing voor vindt, betekent de overgang van het FTK naar de WTP voor gepensioneerden op inhaalindexatie een stap van de regen in de drup: geen koopkracht en het voorwaardelijke recht op inhaalindexatie verloren.

Instemmingsrecht invaren

Pensioen

In de Wet Toekomst Pensioenen heeft de wetgever het individueel bezwaarrecht opgeschort – hoewel pensioenfondsen dat recht zelf nog steeds mogen toekennen. Als compensatie zouden verenigingen van gepensioneerden en slapers een zogeheten hoorrecht krijgen. Met dat hoorrecht mogen deze verenigingen een oordeel uitspreken over het transitieplan met daarin onder meer de verdeling van het collectieve pensioenvermogen over persoonlijke pensioenvermogens ('pensioenpotjes'). Sociale partners moeten vervolgens schriftelijk laten weten wat zij met dat oordeel doen.

Het hoorrecht is door deskundigen als een zwakke compensatie omschreven. Dat is ook de praktijkervaring van ANBO-PCOB. In de Tweede Kamer heeft NSC-kamerlid Agnes Joseph het initiatief genomen om deelnemers toch weer een soort collectief instemmingsrecht te geven in de vorm van een referendum. Het voorstel schrijft voor dat tenminste dertig procent van de deelnemers (actieve deelnemers, slapers, gepensioneerden) moet meedoen aan het referendum. Wordt dat percentage niet gehaald, dan is er geen instemming en blijven de opgebouwde pensioenrechten in het oude stelsel ('FTK'), met – vooralsnog – de strenge regels voor indexatie. Wordt de drempel van dertig procent wel gehaald, telt het standpunt van de meerderheid (voor dan wel tegen invaren).

ANBO-PCOB ziet in dit voorstel geen oplossing voor het *individueel* bezwaarrecht. De onvrede zal bij de 'verliezende' partij blijven bestaan.

ANBO-PCOB is eerder voorstander van het herstellen van het individueel bezwaarrecht, met een bodem van – bijvoorbeeld – 25 procent, omdat het in de lucht houden van een pensioensysteem voor een te kleine groep deelnemers te kostbaar zal blijken. Het herstel doet ook recht aan het mislukken van het hoorrecht. Op dit moment ligt er overigens geen voorstel om de opschorting van het individueel bezwaarrecht ongedaan te maken.

ESG-beleggen

Maatschappelijk en binnen pensioenfondsen woedt een discussie over het zogeheten esg-beleggen, waarbij esg staat voor environment, social en governance.

Met name de eerste doelstelling, die wij hier vertalen naar klimaat, maakt veel los. In Nederland heeft het ledenparlement van de FNV een zwaar accent op groen beleggen gelegd. Dat beleid wordt uitgerold door bestuurders en VO-leden van de vakbond. Daarnaast legt ook De Nederlandsche Bank een opmerkelijke nadruk op groen beleggen.

Maatschappelijk ontstaat echter een flinke tegenwind. In de Verenigde Staten is een felle tegenstelling tussen ‘woke’ en ‘anti-woke’ beleggen. Uitspraken van rechters in conservatieve staten hebben ertoe geleid dat grote beleggers als verzekeraars en beleggingsinstellingen hun handtekening onder klimaatdoelstellingen hebben ingetrokken. Dat geldt ook voor (de Amerikaanse takken) van Europese verzekeraars. Rechters vrezen dat het esg-beleggen ten koste gaat van het rendement en dat daarmee de deelnemer de rekening betaalt. Zelfs de grootste belegger ter wereld, Blackrock, kan niet aan deze discussie ontkomen.

De Amerikaanse wind heeft ook de Tweede Kamer bereikt. Thierry Aertsen (VVD) over ‘activistisch beleggen’ is met brede steun in de Kamer aanvaard. Aertsen stelt dat het rendement voorop moet staan en dat alleen door deelnemers zeer breed gedragen esg-beleid daar iets van mag afwijken. Op de achtergrond speelt hier de verplichtstelling. Aertsen suggereert dat de verplichtstelling op de helling komt als mensen worden verplicht om een kwart van hun pensioengevend salaris af te staan voor andere doelen dan een – koopkrachtig – pensioen.

Het esg-beleid heeft afgelopen jaren omstreden besluiten opgeleverd. ABP, PFZW en anderen zijn uit fossiele beleggingen gestapt na druk van activistische groepen. Maar ook omdat de oliebedrijven te weinig doen om de akkoorden van Parijs na te komen. Hierbij moeten de pensioenfondsen de keuze maken tussen *uitsluiten* en *engagement*. Activistisch belegger Follow This kiest nadrukkelijk voor het tweede. De facto blijven in de oliebedrijven nu alleen de beleggers zonder scrupules achter terwijl er qua klimaat niets verandert. Overigens speelt hier ook weer de Amerikaans-kapitalistische invloed: de waardering van ‘groene’ oliebedrijven ligt veel lager dan die van de andere, waardoor zij een potentieel overnamedoel worden.

Voor de volledigheid: deze discussie staat los van de zogeheten ‘*stranded assets*’, in dit geval dat oliebedrijven straks niets meer waard zouden zijn door de energietransitie.

Maar er is ook een hevige discussie of groen beleggen dezelfde resultaten oplevert als het meer traditioneel, breed beleggen. Niet vergeten mag worden dat tal van beleggers hier gewoon een markt in zien en die graag willen ontwikkelen, terwijl andere actoren puur uit ideologische overtuiging groen erg roze inschatten.

Hoe staat ANBO-PCOB in de discussie?

De standaardkeuzen van sociale partners voor het solidaire systeem in de WTP zorgt voor spanning op dit onderwerp. Bij het flexibele contract zou je individuele portefeuilles in de categorieën van donker via licht groen naar donkergrijs kunnen optuigen. Bij het sociale contract is er slechts één smaak.

Voor ANBO-PCOB staat een koopkrachtig pensioen voorop. Tegelijkertijd is ANBO-PCOB voor een verantwoord esg-beleid. Vanwege de ideologie en de belangen van de groene beleggingsindustrie is enig wantrouwen op zijn plaats. Daarbij moet ook worden aangetekend dat veel beloften rond de energietransitie niet of moeizaam worden waargemaakt. Verder is vaak onduidelijk op welke manier de deelnemers het esg-beleid onderschrijven. Pensioenfondsen schermen met onderzoek, maar uitkomst noch methode wordt helder gecommuniceerd.

Zorgvuldigheid en enige terughoudendheid lijkt ons geboden. Wij zien een toenemend gevaar van het afzwakken of afschaffen van de verplichtstelling. De gevolgen daarvan zijn niet te overzien.

In het algemeen zien wij meer in engagement dan in uitsluiting. Sinds ABP en PFZW uit fossiel zijn, werden de files alleen maar langer. De vraag is of de kennis en het vermogen grote oliebedrijven kunnen helpen bij de energietransitie.

Natuurlijk zijn uitsluitingen in een aantal gevallen voor de hand liggend, zoals de tabaksindustrie voor PFZW. Elk pensioenfonds heeft specifieke kenmerken, zoals PNO Media met de vrije pers.

Geopolitiek

In de snel veranderende wereld komen steeds weer nieuwe knelpunten boven. De verhouding met China bijvoorbeeld. Rusland staat al op de zwarte lijst. De verdeeldheid in de samenleving over het conflict Israël/Gaza.

De terugkeer van de koude oorlog heeft na enige aarzeling tot herbezinning op het beleid m.b.t. de wapenindustrie geleid. Algemeen wordt een stevige Europese defensie gezien als voorwaarde voor het behoud van een vrije wereld. Daar horen helaas ook investeringen in de wapenindustrie bij. ANBO-PCOB kan zich vinden in het overleg tussen de pensioensector en de overheid over de wijze waarop financiering plaatsvindt.

Nieuwe ontwikkelingen

En nu geheel nieuw: de invloed van de magnificent seven op de wereldorde, met daarbij een belangrijke rol voor Elon Musk. ABP is op basis van governance uit Tesla gestapt (de uitkering van 51 miljard aan Musk), maar de vraag leeft nu of je wilt beleggen in een bedrijven waarvan de topman en mede-eigenaar zich inlaat met omstreden partijen in Europa. Ondertussen zijn de betrokken bedrijven de grootste geldmakers op de beurs.

Hieronder laten we een aantal actuele onderwerpen kort de revue passeren:

- Fossiel: engagement
- Wapenindustrie: voor, onder voorwaarden. Belangrijke rol overheid.
- Kernenergie: indien nodig voor leverzekerheid bij en na de energietransitie. Belangrijke rol overheid.
- Energietransitie: infrastructuur. Belangrijke rol overheid.
- Woningbouw/financiering: past in portefeuille, maar vraag mbt betaalbaarheid versus rendement
- Zorg: nodig, met waarborgen gezien de maatschappelijke gevoeligheid.

Governance

Met het invoeren van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) wordt de governance van pensioenfondsen opnieuw bezien, zo is aangekondigd in de Tweede Kamer. Governance bij pensioenfondsen is een belangrijk onderwerp voor ANBO-PCOB omdat zeggenschap bij pensioenfondsen in onze statuten is opgenomen.

Aanleiding voor het ontluikende debat is dat de meeste fondsen nu een DB-regeling uitvoeren (uitkeringsregeling) met daarbij een verantwoordelijkheid voor sociale partners en de WTP een DC-regeling (premieregeling) verplicht stelt, zonder pensioentoezegging. Daarnaast is er niet één collectief vermogen, maar een stelsel van persoonlijke pensioenvermogens ('pensioenpotjes').

Deelnemers worden ook rechtstreeks risicodragers. In het flexibele contract hebben deelnemers iets te zeggen over dat potje: hoeveel risico wil ik nemen, hoe groen wil ik beleggen, wil ik een variabele of een vaste uitkering bij pensionering. (Dit afhankelijk van het aanbod van het betrokken fonds).

In het solidaire contract wordt collectief belegd, via de lifecycle, is er altijd een variabele uitkering (zelfs als die vast is, is dat maar voor vijf jaar, want dan moet de uitkering worden herzien) en heeft de individuele deelnemer geen zeggenschap over zijn pensioenvermogen.

Een ander groot verschil met de huidige situatie is dat veel zaken die nu onder verantwoordelijkheid vallen van het pensioenfonds - en dus van de daarin opererende organen - straks door de sociale partners worden bepaald. Belangrijk daarbij: nu bepaalt het fonds de premie, dat gebeurt straks door sociale partners, dus buiten het fonds.

Hoe is de governance nu geregeld?

Voor het bestuur bestaan vijf modellen. In praktijk worden er twee het meeste gebruikt. Het paritaire bestuur met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, in de verhouding 50:50.

Omgekeerd model: onetier, met daarin ook nog eens drie smaken. Grosso Modo: een soort dagelijks bestuur van professionals met bestuursleden daarom heen die ook als een soort raad van toezicht opereren. Het DB wordt bepaald door het hele bestuur, dat bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en gepensioneerden.

De werknemerszetels zijn van de vakbonden, maar ook van gepensioneerden. De werknemerszetels worden bepaald door de vakbonden, afhankelijk van hun onderlinge verhouding. De vertegenwoordiger van gepensioneerden kan worden gekozen dan wel voorgedragen door gepensioneerden in het verantwoordingsorgaan.

In eerste geval worden de vertegenwoordigers in het VO bepaald aan de hand van ledenaantallen van voordragende organisaties. Zo heeft ANBO bij PFZW recht op drie zetels.

In het tweede geval bepalen verkiezingen de toewijzing van de VO-zetels over fracties. Het gevaar bestaat dat er een concurrentie tussen deelnemende partijen ontstaat, die leidt tot een verharding van standpunten leidt in de strijd om de stemmen. ANBO-PCOB vindt dat evenwicht het uitgangspunt dient te zijn.

Democratie klinkt hier mooier dan de werkelijkheid is: de opkomst van de kiezers is in alle gevallen laag, nog onder de tien procent.

Het aantal vertegenwoordigers van gepensioneerden wordt zowel in het bestuur als in het VO bepaald aan de hand van de verhouding actieve deelnemers tov gepensioneerden, met een maximum van een kwart van het totaal aantal bestuurszetels. Dus ook als er meer gepensioneerden zijn dan actieve deelnemers, bijvoorbeeld in grijze fondsen, is de invloed van gepensioneerden gemaximeerd.

Beoogde veranderingen

Pensioendenktank Netspar van Tilburg University heeft inmiddels een paper geschreven over dit onderwerp. Deze studie is in Den Haag wel genoemd als een mogelijke basis voor een hervorming van de governance, waarmee nog niet gezegd is dat dit rapport inderdaad de nieuwe governance bepaalt.

Kernelementen van het rapport:

Een nieuwe verdeling van bestuurszetels: werkgevers een derde, werknemers een derde, gepensioneerden een derde.

Instelling van een Comité van Belanghebbenden (CvB). Ook daar zo'n aanpassing. Het Comité krijgt nieuwe bevoegdheden, zoals het ontslag van bestuursleden én van leden van de Raad van Toezicht.

Het CvB wordt gekozen, maar zie hiervoor de eerdere bemerkingen.

Ook is er een stroming die vindt dat zeggenschap moet plaatsvinden op basis van het ingelegde kapitaal, in plaats van op basis van het aantal mensen.

Verder is er een sterk geluid dat werkgevers geen deel meer zouden moeten uitmaken van het bestuur, omdat er nu een premieregeling is. Voorheen konden werkgevers bijvoorbeeld een bijstortingsverplichting hebben, onder meer om een indexatietoezegging waar te maken.

Onze positie

ANBO-PCOB vindt het geen goed moment om nu een discussie over de governance te starten. Immers: we zijn op 1 januari 2025 een enorme transitie begonnen en het is niet verstandig om midden in die transitie te gaan morrelen aan het huidige bestuursmodel – dat overigens best wat rafelige randjes kent.

Tegelijkertijd ontkomen we niet aan die discussie, als die elders wordt gestart. Dan vallen we allereerst terug op bovenstaande. Maar we moeten wel meepraten.

We zien wel iets in een zekere herverdeling van de zetels in bestuur en VO. Gepensioneerden zijn nu getalsmatig bij nogal wat fondsen ondervertegenwoordigd terwijl de vergrijzing doorzet. In elk geval moet daarom de maximering eraf.

De nieuwe bevoegdheden van een CvB gaan ver. Ook het op papier zo sympathieke idee van verkiezingen van het CvB is kwestieus. De polarisering van de samenleving zal zich hier ook uiten, bijvoorbeeld in de woke- en antiwoke stromingen (denk aan de motie Aartsen over beleggen).

We vinden dat werkgevers zeker betrokken moeten blijven. Dat belang is misschien nog wel groter dan nu, omdat de enige toezegging die straks bestaat de premie is, niet de uitkering. Werkgevers (niet alle, maar heel wat) zullen vooral geneigd zijn om de premie te drukken.

Dat leidt uiteindelijk tot een lagere uitkering voor toekomstige gepensioneerden. Overigens worden werknemers dan verleid met een hoger netto-loon – en één euro vandaag is meer waard dan vijf over tien jaar, zo blijkt uit wetenschappelijk onderzoek. Als werkgevers betrokken blijven bij het inkomen van gepensioneerden, zullen ze breder kijken dan alleen een kostenpost. Dit wordt overigens – in iets andere bewoordingen – ook zo gezien door de onderzoekers van Netspar.

ANBO-PCOB kan het idee van zeggenschap op basis van vermogen niet onderschrijven. In dit model krijgen met name de deelnemers van 62 tot 72 het voor het zeggen. Jongeren tot 45 jaar zouden dan nagenoeg niets meer te zeggen hebben en zich af kunnen keren van een fonds waarin de ouderen alles bepalen. Dat zou de verplichtstelling, basis van het Nederlandse pensioenstelsel, onder druk kunnen zetten. Verder wordt bij dit voorstel vergeten dat actieve deelnemers verplicht zijn om tijdens hun werkzame leven nog heel veel geld in te leggen, veelal meer dan 25 procent van het pensioengevend salaris.

Kortom, dit model is een recept om generaties tegenover elkaar te zetten. En dat past niet in het kader van de normen en waarden van ANBO-PCOB.

Conclusie: houdt de werkgevers mede-verantwoordelijk voor een goed pensioen, schrap de mogelijke ondervertegenwoordiging van gepensioneerden en blijf uitgaan van aantallen deelnemers en niet van verzameld vermogen.