

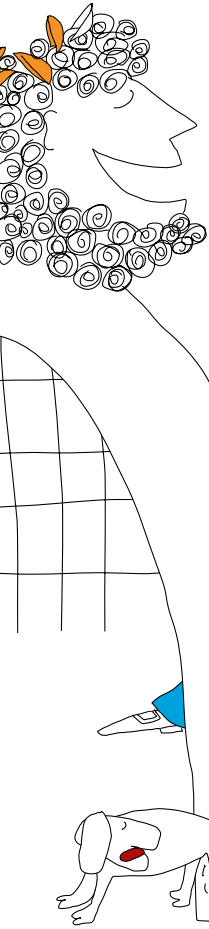
Pensioen is meer dan je maandelijkse poen

Een studie naar het welzijn
van deelnemers van
pensioenfondsen

Prof. Dr. Harry Hummels
Nikki Trip



Maastricht University





Deze publicatie wordt gepubliceerd onder de volgende Creative Commons-voorwaarden:

Je bent vrij om het werk te delen

Dit betekent: te kopiëren, te verspreiden en door te geven via elk medium of bestandsformaat. De licentiegever kan deze toestemming niet intrekken zolang aan de licentievoorwaarden voldaan wordt.

Onder de volgende voorwaarden:

Naamsvermelding: De gebruiker dient de maker van het werk te vermelden, een link naar de licentie te plaatsen en aan te geven of het werk veranderd is. Je mag dat op redelijke wijze doen, maar niet zodanig dat de indruk gewekt wordt dat de licentiegever instemt met je werk of je gebruik van het werk.

Colofon:

Referentie naar deze publicatie kan als volgt: Hummels, H. en Trip, N. (2020), *Pensioen is meer dan je maandelijkse pen.* Een studie naar het welzijn van deelnemers van pensioenfondsen, Maastricht University, 14 december
Illustraties: Marjorie Specht, Ontwerpkantoor Vonk Specht. Grafische vormgeving: Coers & Roest | grafische producties BV

Niet commercieel: Je mag het werk niet gebruiken voor commerciële doeleinden.

Geen afgeleide werken: Je mag het veranderde materiaal niet verspreiden als je het werk hebt geremixt, veranderd, of op het werk hebt voortgebouwd.

Geen aanvullende restricties: Je mag geen juridische voorwaarden of technologische voorzieningen toepassen die anderen er juridisch in beperken om iets te doen wat de licentie toestaat.

Let op: Voor hergebruik of distributie moet u de licentievoorwaarden van dit werk aan anderen duidelijk maken. De beste manier om dit te doen is met een link naar creativecommons.nl.



Inhoud

Voorwoord	6
Samenvatting	9
 Hoofdstuk 1	
Inleiding	20
1.1 Forum Pensionarum	21
1.2 Het is niet alles goud dat er blinkt ...	23
1.3 Denken vanuit de deelnemer	25
1.4 De opzet van deze publicatie	26
 Hoofdstuk 2	
Een uitdagend dossier	27
2.1 Een onbezorgde oude dag	28
2.2 Pensioenfondsen en het belang van de deelnemers	30
2.3 Pensioenakkoord	34
2.4 Een nieuwe agenda gericht op de behoeften van deelnemers	38
2.5 Afsluiting	39
 Hoofdstuk 3	
Welzijn	40
3.1 Is welzijnsbevordering een taak voor pensioenfondsen?	41
3.2 Welzijn	42

3.3 Omgaan met een onzekere en onvoorspelbare toekomst	47
3.4 Het welzijnsweb	54
3.5 Afsluiting	72
Hoofdstuk 4	
Hoe kunnen pensioenfondsen welzijn versterken	73
4.1 Drie domeinen	74
4.2 De deelnemer centraal	76
4.3 Verantwoord en duurzaam investeren	87
4.4 Maatschappelijke initiatieven	89
4.5 Afsluiting	93
Hoofdstuk 5	
Behandel deelnemer zoals deelnemer behandeld wil worden	94
5.1 Een uitdagende reis	95
5.2 Een nieuw begin	96
5.3 De deelnemer centraal	99
5.4 Begrenzing	104
5.5 Tot slot	104
Referenties	107
Over de auteurs	115
Gesprekspartners	116
Noten	119

Voorwoord

'Het grootste risico voor de mens is niet om dood te gaan, maar om lang te moeten leven in armoede.'

— Laurence Kotlikoff

Zijn functienaam paste niet bij zijn leeftijd. Dat was mijn eerste gedachte toen de deuren van de lift in het Lenox hotel open gingen en de elevator boy mij vroeg wat mijn verdieping was. Hij was keurig gekleed in het uniform van een lift boy en was trots op wat hij deed. Op onze weg omhoog vroeg hij waar ik vandaan kwam en toen hij hoorde dat ik uit Nederland kwam werd hij enorm enthousiast. Hij had ons land nog helpen bevrijden. Zijn ogen straalden toen hij vervolgens vertelde dat hij na de bevrijding van Rotterdam een jeneverkje had gedronken met de toenmalig burgemeester Pieter Oud. Hoewel ik het hem niet vroeg moet hij op dat moment in de Lenox ver in de tachtig zijn geweest.

Oude mensen werken nog volop in de Verenigde Staten. De gedachte aan een onbezorgde oude dag waarbij zij genieten van hun pensioen is velen vreemd. Je ziet ze dan

ook in allerlei dienstverlenende posities, van tuinman tot pakjesbezorger en van afwashulp tot boodschappeninpakker. Op dat moment in Boston prees ik Nederland gelukkig. Wij hadden het toch maar mooi voor elkaar met ons pensioensysteem dat door velen werd en wordt gezien als het beste in de wereld. De vraag die in het afgelopen decennium sterk opkomt is of het systeem veerkrachtig genoeg is om in de toekomst werknemers en overige ingezetenen in ons land een onbezorgde oude dag te bezorgen. Daarbij gaat het vanzelfsprekend om het toekomstig beschikbaar inkomen. Daarnaast gaat het ook om de steeds verder stijgende kosten van levensonderhoud. Onze samenleving verandert namelijk in rap tempo. Belangrijke wijzigingen worden zichtbaar in de voortschrijdende automatisering en robotisering, de roep om meer duurzaamheid, de vergrijzing en de veelkleurigheid van de bevolking, de noodzaak om iedereen mee te laten doen en de stimulering van innovatie in de economie. Hoewel het misschien niet de eerste organisaties zijn waaraan je denkt bij deze thema's, spelen pensioenfondsen op al deze terreinen een rol van betekenis. Dat doen ze als investeerders en beheerders van omvangrijke vermogens, maar vanzelfsprekend

ook als uitkeringsorganisaties op het terrein van pensioenen voor een steeds groter deel van de bevolking.

Pensioenfondsen stellen hun deelnemers centraal. Dat staat ook zo in de wet. Pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties worden geacht te handelen in het belang van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever. Concreet betekent dit dat zij zorg dragen voor een zorgvuldig beheer van het vermogen, de zorg voor een correcte pensioenadministratie, de foutloze uitkering van pensioenen en een goede communicatie met de deelnemers. Uitgangspunt daarbij is en dat deelnemers vanaf het moment van pensionering een uitkering ontvangen die hen in staat stelt van een onbezorgde oude dag te genieten en een bloeiend leven te leiden. In het verleden verging het ouderen zo. Deelnemers waren er gerust op dat zij hun waardevaste pensioen tot aan het einde van hun dagen zouden ontvangen. Enige gedachte dat het ook anders kon zijn was hen vreemd.

Anno 2020 is dat niet meer het geval. Het is op dit moment zelfs geen vraag meer of deelnemers volledig gerust kunnen zijn over hun toekomstig pensioen. Als gevolg van de wijziging van het pensioenstelsel lopen deelnemers in de toekomst meer risico's in de opbouw van hun pensioen.

Gaat het goed, dan profiteert de deelnemer. Doen zich schokken voor in de economie en op de financiële markten, dan werkt dat negatief door in de persoonlijke pensioenpotten en de toekomstige uitkeringen van de deelnemers. Deze ontwikkelingen zullen leiden tot een gevoel van onzekerheid bij die deelnemers en dat willen ze niet. Pensioen is goed geregeld. Toch? In de toekomst zullen ze echter vaker worden geconfronteerd met wisselende financiële vooruitzichten over hun inkomen. Daar komt soms werkloosheid bij, onverwachte kosten van de gezondheidszorg, een eventuele breuk met een vaste partner, andere kosten waar niet op was gerekend, of het heffen van belasting over de AOW. De enige zekerheid die deelnemers nog hebben is dat hun pensioen onzeker is geworden.

Een deelnemer in een pensioenfonds vertelde ons over een ouder die plotseling op de intensive care was terechtgekomen. Afgezien van het persoonlijk leed, bracht dat ook een financiële uitdaging met zich mee. Hoe gaan deelnemers daar dan mee om? Beschikken zij over voldoende inzicht in hun huidige en toekomstige financiële situatie? Welke middelen en mogelijkheden hebben ze om tijdig bij te sturen? Het leidt soms tot ongerustheid en een afnemend gevoel van welzijn. Over dit 'welzijn' gaat deze verkennende studie. Het rapport dat voor u ligt gaat in op de uitdagingen voor deelnemers en pensioenfondsen om het vraagstuk

van welzijn te verhelderen in een tijd waarin het pensioenstelsel aan grote verandering onderhevig is. Wat brengt deze wijziging mee aan nieuwe of extra verantwoordelijkheden voor pensioenfondsen ten overstaan van hun deelnemers? Dit vraagstuk is juist extra van belang voor pensioenfondsen. Anders dan in andere domeinen waar welzijnsvragen opkomen (zoals werk, gezondheidszorg of onderwijs) hebben deelnemers in het pensioendomein geen vrijheid. Bevalt het beleid van een fonds de deelnemer niet, dan kan deze niet kiezen om het pensioen elders onder te brengen. Deelnemers zijn met handen en voeten gebonden. Dat maakt waarom dit vraagstuk nu prominent op de agenda komt van pensioenfondsen en waarom zij een grote verantwoordelijkheid hebben om hier aandacht aan te besteden.

De inspiratie voor deze publicatie komt voort uit mijn werk met de Goldschmeding Foundation gericht op het welzijn van anderen. De feitelijke realisatie van dit rapport danken wij aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Wij zijn het pensioenfonds erkentelijk voor het in ons gestelde vertrouwen en voor de zeer plezierige samenwerking. Er gingen opeens deuren open die anders mogelijk gesloten waren gebleven. Daarnaast gaat onze dank uit naar alle bestuurders, medewerkers en deelnemers van pensioenfondsen met wie wij hebben gesproken. Ook spraken

wij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juristen, wetenschappers, consultants en vertegenwoordigers van de sociale partners, DNB, SER, Pensioenfederatie, NIBUD, werkgevers in de welzijnssector, monitoringcommissie code pensioenfondsen en ouderenorganisaties. Het waren telkens inspirerende en informatieve gesprekken. Wij danken hen allen voor het delen van hun inzichten en daarmee voor hun bijdragen aan dit rapport.

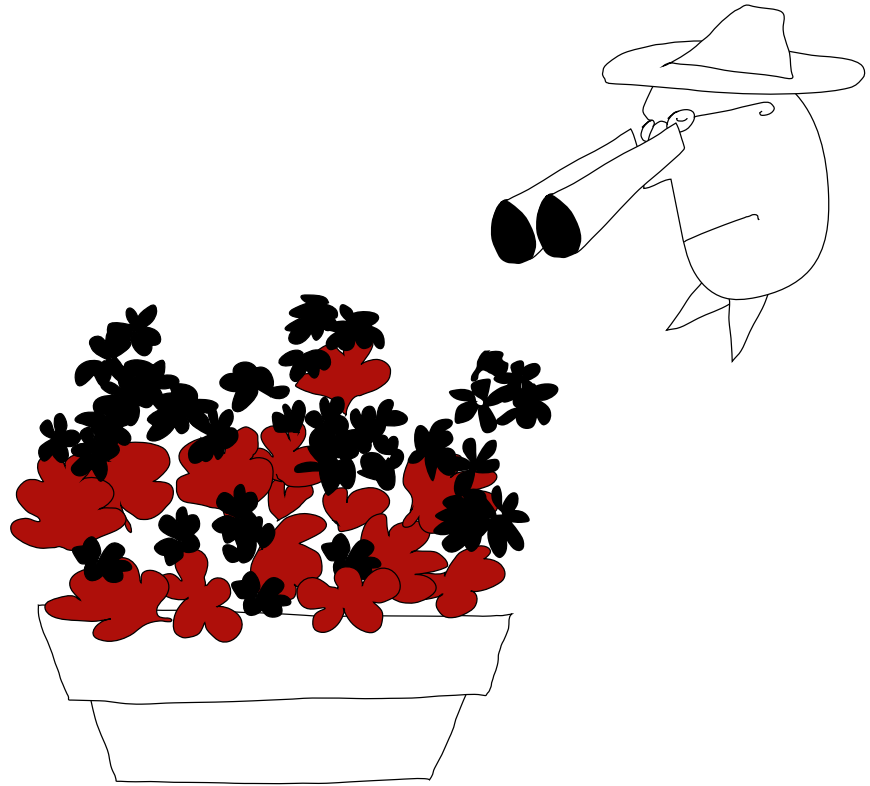
Dit rapport is speciaal opgemaakt om het goed te kunnen lezen op een tablet of een mobiele telefoon. Handzaam en snel loopt de lezer daarmee door de tekst, zelfs al lijkt het rapport door deze opmaak erg omvangrijk. U zult merken dat dat reuze meevalt. Wij wensen u veel leesplezier.

Maastricht, 14 december 2020

Harry Hummels



Samenvatting



‘Pensioen is geen zaak van oude mensen
en de dingen die voorbij gaan.’

— Jacqueline Lommen

De uitdaging

Dit rapport gaat over pensioenfondsen die hun deelnemers centraal stellen. Conform artikel 105.2 van de Nederlandse Pensioenwet richten fondsbestuurders zich op de belangen van hun actieve, gepensioneerde en voormalige deelnemers. Die deelnemers hebben belang bij een goed pensioen. Jarenlang hebben zij, net als hun werkgevers, maandelijks een bedrag ingelegd om in de toekomst als gepensioneerde van een financieel onbezorgde oude dag te genieten. De bijdragen moeten, mede als gevolg van een zorgvuldig beheer door de fondsen, leiden tot een mooie persoonlijk pensioenpot. Het beeld dat daarbij opkomt van de bestuurders is dat van de Romeinse god Janus. De god bewaakt het begin en het eind van alles en het is dan ook niet verrassend dat de eerste maand van elk jaar naar heb is vernoemd. Staande op de grens van het leven voor en na pensionering hebben bestuurders van pensioenfondsen de poortwachtersrol van Janus overgenomen. Naar de actieve kant van de Poort van Pensioenen spelen zij een rol in het bijeenbrengen van het pensioenvermogen. Aan de kant van de gepensioneerden delen zij

geld uit om bij te dragen aan een onbezorgde toekomst voor de deelnemers, gewezen deelnemers en overige begunstigden.

In het verleden resulteerde het opgebouwde pensioenvermogen in individuele aanspraken op een vaste maandelijkse pensioenuitkering bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het pensioenakkoord dat in juli 2020 is gesloten door vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en de overheid brengt hier verandering in. In de toekomst is nog louter sprake van een verwachting over de hoogte van de pensioenuitkering. Aanspraken heeft de deelnemer niet meer. Of die verwachtingen ook uitkomen is afhankelijk van de weersgesteldheid op de financiële markten. Vallen de rendementen mee dan profiteren deelnemers in de vorm van indexering van hun pensioen; vallen ze tegen dan leidt dit tot een directe afbouw van het persoonlijk pensioenvermogen in vergelijking met het verleden. Tot dusver was de norm dat deelnemers ongeveer uitkomen op zeventig procent van hun inkomen als werkende. Maar wat nu als de economie tegenzit en die norm in de verste verte niet wordt gehaald? Hebben deelnemers dan voldoende pensioen om hun huidige levenswijze voort te zetten? En als dat mogelijk niet zo is, beschikken ze dan over mogelijkheden om het ontstane gat weer te dichten? Kunnen ze misschien

extra sparen, extra aflossen op hun hypotheek als ze een eigen huis hebben, of extra bezuinigen op uitgaven die niet noodzakelijk zijn? Het zijn vragen waar deelnemers van veel pensioenfondsen in de komende jaren mogelijk mee te maken krijgen. Ze worden meer verantwoordelijk voor hun eigen ‘appeltjes voor de dorst’. Daarmee worden ze in toenemende mate *kwetsbaar*. Pensioenfondsen hebben daarbij een zware verantwoordelijkheid om deelnemers tijdig te wijzen op de risico’s die ze lopen en hen te informeren over de mogelijkheden die ze hebben om adequate maatregelen te treffen. De vraag is dan: hoe maken we de deelnemers *weerbaar*? De verantwoordelijkheid daarvoor neemt nog toe omdat deelnemers nergens anders heen kunnen. Hun opgebouwde kapitaal zit vast bij hun pensioenfonds. Zij moeten toezien hoe het fonds omgaat met hun belangen en behoeften, met alle gevolgen voor hun welzijn.

Welzijn

Over dat welzijn gaat deze studie. Financieel welzijn is geen nieuw fenomeen. Er wordt al tien jaar onderzoek naar gedaan. Het belang van het onderwerp neemt echter toe naar aanleiding van de recente wijziging van het pensioenstelsel. De onbezorgde oude dag wordt in de komende jaren minder onbezorgd; zeker is alleen dat de hoogte van het pensioen onzeker zal zijn. Dat is niet het

beeld dat deelnemers hadden – en vaak nog hebben. Dat is vooral een probleem voor deelnemers met kleine pensioenen en beperkte financiële buffers. Zij hebben vaak maar weinig mogelijkheden om tijdig en adequaat bij te sturen. Nu hebben pensioenfondsen niet tot taak om te zorgen voor *het subjectief ervaren welzijn* van de deelnemers. Hoe de deelnemer wil leven bepaalt de persoon zelf. Of iemand sober of uitbundig wil leven, risicovol of juist risicomijdend, is aan het individu zelf om te beoordelen, zolang het geen schade toebrengt aan anderen. Subjectief welzijn ligt dus bij de deelnemer en is van meer aspecten afhankelijk dan waar het pensioenfonds invloed op heeft. Wel heeft een fonds tot taak om een omgeving te scheppen waarin deelnemers op tijd goede besluiten kunnen nemen over hun toekomstige financiële huishouding. Welzijn in deze studie gaat dus niet om het subjectieve welzijn van individuele deelnemers, maar om factoren die alle deelnemers raken, ongeacht hun individuele voorkeuren of behoeften. We spreken dan over *het objectieve welzijn* dat in het kader van pensioen verwijst naar:

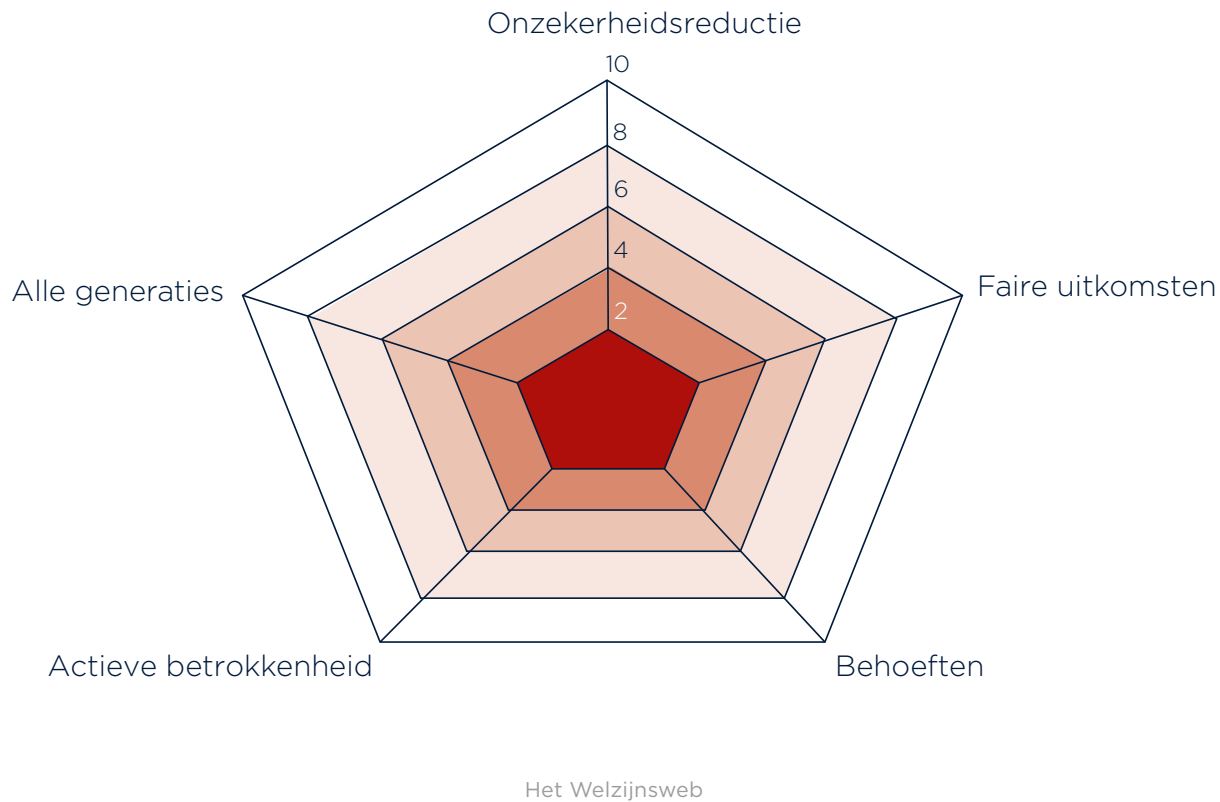
het vermogen van actieve en gepensioneerde deelnemers om te voorzien in hun essentiële materiële en immateriële behoeften op grond van tijdig verstrekte, adequate en zo volledig mogelijke informatie over – de risico’s die verbonden

zijn met – hun (toekomstig) inkomen en hun (toekomstige) behoeften. Dit vermogen wordt beïnvloed door de mogelijkheden tot voor de deelnemer passende interactie.

Kenmerkend voor het objectieve welzijn is dat het bevorderen ervan door de samenleving goed wordt geacht voor het individu onafhankelijk van de waarde die het individu eraan hecht. Neem de autogordel. De samenleving is van mening dat deze van belang is voor de veiligheid en gezondheid van de verkeersdeelnemer, ongeacht de wens of de waardering van de deelnemer zelf voor de gordel. Soms is het lastig dat er geen volledige consensus bestaat over wat goed is voor de mens en wat niet. Dit is vaak het geval als het gaat om zaken die gevoelig liggen en mogelijk inbreuk maken op de persoonlijke vrijheid. Uiteindelijk bepalen de wetgevende en vertegenwoordigende organen van de samenleving wat in het objectieve belang is van het individu. In het kader van de wijziging van het pensioenstelsel neemt het belang toe dat deelnemers tijdig in staat worden gesteld om passende maatregelen te nemen om toekomstig financieel onheil af te wenden. Daarin hebben pensioenfondsen een essentiële rol. De verantwoordelijkheid van de fondsen gaat daarbij verder, zo betoogt dit rapport, dan het eenvoudig inzicht bieden in het bedrag dat de deelnemer in de toekomst mogelijk mag

verwachten. Of de deelnemers daar vanuit een gevoel van subjectief welzijn op zitten te wachten of niet is daarbij niet relevant.

De omgeving die invloed heeft op het welzijn dat deelnemers kunnen ervaren kenmerkt zich door vijf dimensies. Vanzelfsprekend speelt het toekomstig inkomen daarbij een rol, maar ook de vraag wat je nu met dat inkomen kunt doen. Welke behoeften kunnen deelnemers daarmee bevredigen? Naast de fairness van de opbouw van het pensioen en de toekomstige uitkeringen gaat het dan ook over de onzekerheid die deelnemers ervaren omtrent hun inkomen en de behoeften die daarmee kunnen worden bevredigd. Onderzoek wijst echter uit dat de fairness van de uitkomsten mede wordt bepaald door de mate waarin deelnemers betrokken worden bij belangrijke besluiten en ontwikkelingen binnen hun pensioenfondsen. Tot slot speelt ook de bestendigheid van het pensioen en het pensioenfondsen over de generaties heen – inclusief de toekomstige generaties een rol. Deze dimensies gezamenlijk vormen het welzijnsweb:



Pensioenfondsen kunnen hun eigen prestaties op deze dimensies scoren aan de hand van een lijst met tweentwintig onderwerpen en vervolgens weergeven in het bovenstaande spinnenweb. Een pensioenfonds dat goed scoort op de onderscheiden elementen heeft daarmee een omgeving geschapen voor de deelnemers om subjectief welzijn te ervaren. Dat pensioenfonds luistert namelijk naar haar deelnemers, helpt hen om te gaan met hun onzekerheid, draagt zorg voor faire uitkomsten, denkt met deelnemers mee over hun inkomen, hun mogelijke toekomstige behoeften en de kosten daarvan en let scherp op dat toekomstige generaties nog willen participeren in het fonds. Het is daarbij overigens niet de bedoeling om tot een ranking te komen van pensioenfondsen. De uitkomsten van de scorelijst en het spinnenweb hebben tot doel het gesprek aan te gaan met de deelnemers, met medewerkers en andere pensioenfondsen en overige stakeholders om het belang van de deelnemers beter te dienen conform artikel 105.2 van de Pensioenwet. Wat kun je van elkaar leren? Het beeld dat dan ontstaat duiden we aan als *‘de toewijding van het pensioenfonds aan het welzijn van de deelnemer’*. In deze studie worden deze dimensies nader uitgewerkt.

Versterken van de omgeving gericht op het bevorderen van welzijn

Naast een verkenning van de literatuur zijn in het kader van dit rapport meer dan veertig interviews en rondetafelgesprekken gevoerd met deelnemers, bestuurders en medewerkers van pensioenfondsen, beleidsmakers, toezichthouders, sociale partners, wetenschappers en belangenorganisaties. De gesprekken boden een verkennend inzicht in de mate waarin en de wijze waarop pensioenfondsen momenteel al invulling geven aan het welzijn van de deelnemers. De brede constatering luidt dat er voor de fondsen werk aan de winkel is. De informatie aan deelnemers kan breder en dieper worden uitgewerkt, het betrekken van deelnemers is voor versterking vatbaar, terwijl ook in de governance verbeteringen wenselijk en mogelijk zijn.

Pensioenfondsen nemen in toenemende mate wel stappen om deelnemers te verleiden zich actiever bezig te houden met hun pensioen. Sectorbrede instrumenten zoals *Pensioenchecker* en *Mijnpensioenoverzicht.nl* geven een beeld van wat de deelnemer in de toekomst mogelijk als pensioeninkomen (inclusief AOW-uitkering) ontvangt. Daarnaast bieden pensioenfondsen individueel inzicht in het bij het fonds opgebouwde pensioenvermogen. Sommige fondsen bieden daarbij via instrumenten met

mooie namen als *Mijn Pensioenschets*, *Toekomstverkenner* of *Pensioenschijf van Vijf* naast het inkomen ook een doorblikje naar toekomstige uitgaven die passen bij het leven dat de deelnemer graag zou willen leiden. De toekomst nodigt pensioenfondsen derhalve uit om betere en meer informatieve instrumenten te ontwikkelen die deelnemers in staat stellen een volledig inzicht te krijgen in hun inkomen én in behoeftenscenario's die zich in de toekomst mogelijk voordoen met de bijbehorende kostenpatronen. Essentieel is dat deelnemers een reëel *handelingsperspectief* wordt geboden. Het louter beschikbaar maken van informatie over het verwachte toekomstige inkomen uit pensioen volstaat dan niet.

Naast het informeren is het ook van belang om deelnemers meer te betrekken en met hen in gesprek te gaan. Diverse pensioenfondsen geven daar al invulling aan, maar een versterking op dit vlak is geboden. Dit vormt een uitdaging omdat deelnemers – en dat geldt in het bijzonder voor jongeren en deelnemers van middelbare leeftijd – vaak niet bezig zijn met hun pensioen. Ze hebben andere prioriteiten. Je kunt deelnemers daar ook niet toe dwingen. Zoals een respondent aangaf: “het is niet de taak van een pensioenfonds om mensen tegen hun wil gelukkig te maken”. Wij onderschrijven dit uitgangspunt, maar merken op dat het fonds wel de plicht heeft te voorkomen dat

zij ongelukkig worden door een tekort aan tijdige en adequate ondersteuning.

Ook aan de governance kan nog het nodige worden verbeterd, zo constateren de respondenten. Besturen van pensioenfondsen kennen hun deelnemers niet of slechts zeer beperkt. Ze worden sterk in beslag genomen door vergaderingen die vaak over technische, juridische en uitvoeringszaken gaan. Dat wordt in de hand gewerkt omdat pensioen steeds meer een veld is van actuarissen, juristen en beleggingsdeskundigen. Kennis van de sector en van de werknemers en hun uitdagingen daarin wordt schaarser. Van fondsen mag worden verwacht dat zij zich vaker laten zien op uiteenlopende bijeenkomsten en contactmomenten, algemene evenementen zoals beurzen, fairs, werkgeversbijeenkomsten, rondetafelgesprekken, workshops, of chatsessies. Het rapport schetst diverse voorbeelden die navolging verdienen, al gaan de stappen vaak nog niet ver genoeg om de deelnemer het gevoel te geven dat haar of zijn belangen en behoeften in de volle breedte bij het bestuur op het netvlies staan.

Verantwoord vermogensbeheer

Een volgend element dat bijdraagt aan het realiseren van goede en faire uitkomsten over generaties heen heeft betrekking op het verantwoord en duurzaam beleggen van

het totale pensioenvermogen. Die verantwoordelijkheid hebben de fondsen omdat ze daarmee de financiële en niet-financiële risico's van de beleggingen beter beheersen, maar ook omdat ze daarmee bijdragen aan een betere wereld voor de huidige en toekomstige deelnemers. Die willen namelijk van hun pensioen genieten in een wereld die dat nog toelaat.

Maatschappelijke interactie

Naast het versterken van de omgeving waarin deelnemers hun welzijn kunnen bevorderen hebben de fondsen een taak in het maatschappelijk gesprek over de toekomst van het pensioenstelsel over generaties heen. Als geen ander kunnen zij vaststellen wat de effecten zijn van het stelsel op hun actieve en gepensioneerde deelnemers – zeker indien zij de interactie met hun deelnemers in de toekomst hebben geïntensiveerd. In brede zin geldt dat van pensioenfondsen mag worden verwacht dat zij maatschappelijke initiatieven nemen of ondersteunen in het belang van de deelnemers en de houdbaarheid van het pensioenstelsel. Dat vraagt onder meer om discussies over de verhouding tussen levenstijd en werktijd en daarbij passende flexibele regelingen: langer doorwerken voor wie dat wil, korter werken voor wie daartoe is genooddaakt. Het vraagt ook om meer helderheid voor de deelnemers over de vangnetten van de samenleving als de zorgkosten

voor ouderen oplopen die dat niet langer kunnen betalen. Pensioenfondsen kunnen dit signaleren onder hun gepensioneerden en agenderen op de maatschappelijke en politieke agenda.

Het Nederlandse pensioenstelsel kan met een metafoor worden omschreven als een zeewaardige boot die met een bewolkte lucht van wal steekt, maar waarvan op voorhand niet duidelijk is wat de bestemming is, wat de weersgesteldheid gaat worden tijdens de reis, of er voldoende reddingsvesten aan boord zijn, hoe die vesten worden verdeeld als de nood aan de mens komt en wat passagiers kunnen doen als ze uit de boot dreigen te vallen. Onwetend van de KNMI weersverwachtingen op lange termijn zijn de passagiers met een goed gemoed aan boord gegaan. Weliswaar hebben ze recentelijk wat verhalen gelezen over de teruglopende kwaliteit van de schepen, maar over het algemeen hebben ze een onbezorgd vertrouwen in de bemanning en – zij het iets minder – in de rederijen. Als ze niet zelf heel alert blijven, zou hun stemming tijdens de reis wel eens behoorlijk kunnen omslaan.

De agenda voor de nabije toekomst

De opmerkingen en suggesties die tijdens de gesprekken werden gemaakt hebben geen formele status. Pensioenfondsen kunnen desondanks baat hebben bij

de onderstaande overwegingen die de respondenten meegeven:

- Neem een proactieve houding aan tegenover de deelnemers.
- Zie de verhoudingen met deelnemers als relaties en niet als transacties.
- Informeer de deelnemers adequaat en volledig over de gevolgen van de stelselwijziging.
- Versterk het besef dat deelnemers meer direct risico lopen.
- Bied inzicht in de toekomstige kosten van levensonderhoud.
- Houd zicht op en inventariseer deelnemers die in de problemen (dreigen te) komen.
- Ontwikkel dynamische tools om (denkbeeldige) toekomstige levenssituaties te modelleren.
- Geef aan over welke handelingsperspectieven deelnemers beschikken en versterk deze.
- Denk na over samenwerking met mogelijk relevante partners, zoals NIBUD, vakcentrales, ouderenorganisaties, PensioenLab en universiteiten.
- Organiseer meer bijeenkomsten voor deelnemers in steeds wisselende samenstellingen.
- Stel inloopuren in voor deelnemers op plekken dichtbij de werkplek.
- Versterk de samenwerking met werkgevers gericht op het informeren en ondersteunen van de werkgever en de werknemers van de organisatie.
- Ontwikkel vormen van communicatie die aansluiten bij de leefwereld van deelnemers.
- Denk buiten de bestaande kaders om de deelnemers te bereiken, zoals een pensioenbus.
- Neem het voeren van gesprekken met deelnemers op als onderdeel van de governance.
- Betrek bestuurders actief bij gesprekken met deelnemers.
- Draag waar mogelijk bij aan versterking van de weerbaarheid van deelnemers als human capital.
- Neem actief deel aan de discussie over een activerend arbeidsmarktbeleid voor gepensioneerden.
- Versterk beleggingen in de sector en in thema's die relevant zijn voor de deelnemers binnen het kader van de fiduciaire verantwoordelijkheid van het fondsbestuur.
- Verken de mogelijkheden tot het aanbieden van aanvullende diensten aan de deelnemers.
- Herijk het doel van het pensioenfonds conform artikel 102a van de Pensioenwet in het licht van de sociale functie van het fonds. Het verdient aanbeveling om 'fairness beliefs' op te stellen.

- Versnel en versterk de diversiteit in de besturen van pensioenfondsen.
- Verbeter de openheid over verantwoord en duurzaam beleggen.

Diverse pensioenfondsen geven al invulling aan sommige van de bovengenoemde aandachtspunt, zij het nog zeer bescheiden. In sectorverband zouden pensioenfondsen kunnen werken aan een herziening van de code pensioenfondsen. Deze behoeft aanscherping op het vlak van ‘de deelnemer centraal’ en van het welzijn van de deelnemers. Ook is het wenselijk te komen tot een aanscherping van het begrip ‘belangen’ in de Pensioenwet. Juist als het gaat om de verantwoordelijkheden van pensioenfondsen om het weerstandsvermogen van deelnemers te versterken, is het zaak het begrip ‘belang’ nader te operationaliseren.

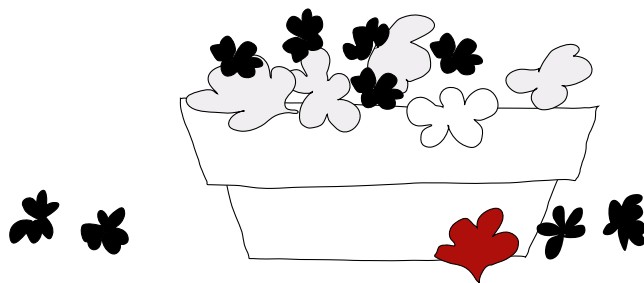
Bijzondere aandacht, zo blijkt uit diverse reacties van respondenten, is het nadenken over nieuwe samenhangen tussen arbeid(stijd) en pensioen(tijd). Juist het scheppen van mogelijkheden voor ouderen om vitaal bij te blijven dragen aan de economie en de samenleving, maakt dat de weerbaarheid van de ouderen wordt versterkt. Tot slot bevelen wij de pensioenfondsen aan om nader onderzoek te verrichten naar de huidige stand van het welzijn van de deelnemers en de mate waarin de fondsen zijn ingericht

op, toegewijd aan en zich inzetten voor een gezonde toekomst van hun deelnemers. Meer specifiek zou dit onderzoek – bijvoorbeeld binnen Netspar-verband – zich kunnen richten op de volgende aandachtspunten:

1. Beschikken pensioenfondsen op dit moment over enige vorm van beleid inzake welzijn en het centraal stellen van de deelnemer?
2. Overwegen pensioenfondsen beleid te ontwikkelen gericht op de ontwikkeling van een omgeving waarin deelnemers welzijn kunnen ervaren?
3. Hoe vinden pensioenfondsen aansluiting bij de belangen en behoeften van deelnemers?
4. Hoe denken deelnemers over hun welzijn in relatie tot hun pensioen en hoe kan het eigen pensioenfonds daar in positieve zin aan bijdragen?
5. Hoe scoren pensioenfondsen op de onderscheiden dimensies van het welzijnsweb in de visie van het bestuur van het fonds, de uitvoeringsorganisatie en in die van hun deelnemers of andere relevante stakeholders?
6. Wat doen pensioenfondsen in de toekomst om hun prestaties op de dimensies van het web te verbeteren?

Concluderend stellen we dat pensioenfondsen, in het licht van artikel 105.2 van de Pensioenwet en van de

voorgenomen wijzigingen in het pensioenstelsel, een verantwoordelijkheid hebben om zich actiever op te stellen richting hun deelnemers. In het licht van de toegenomen risico's voor de deelnemers dienen de fondsen hen beter te informeren, maar ook actief te luisteren en te horen wat zij zeggen. Daarmee tonen de fondsen hun toewijding aan het welzijn van de deelnemers.



Hoofdstuk 1

Inleiding



‘Werkend wil je niet krom liggen voor je pensioen,
Gepensioneerd niet omdat je werkend
te veel hebt uitgegeven.’

— Vrij naar Marike Knoef¹

1.1 Forum Pensionarum

Van alle Romeinse goden is Janus misschien wel de belangrijkste voor pensioenfondsdeelnemers. De god, aan wie de maand januari haar naam heeft te danken, symboliseert de overgang naar een nieuw begin. In zijn tempel op het Forum Romanum in Rome kijkt hij naar het verleden en naar de toekomst, waarbij hij de poort bewaakt die beide werelden scheidt en de toegang tot deze werelden reguleert. Vertaald naar onze tijd en de overgang van het werkzame leven naar een bestaan als gepensioneerde hebben besturen van pensioenfondsen deze taak van Janus overgenomen. Zij bewaken de doorgang van de deelnemers naar de periode volgend op het werkzame leven. In de afgelopen jaren is de onrust voor de Poort van Pensioenen sterk toegenomen. Kritische vragen en toenemende zorg over de toegang tot de nieuwe wereld en de wijze waarop deze toegang is gereguleerd zijn niet van de lucht. In de zomer van 2020 is een akkoord gesloten dat op hoofdlijnen de voorwaarden vastlegt voor de passage van de ene naar de andere wereld vanaf 2026.

Dat akkoord heeft evenwel de kloof tussen deelnemers en bestuurders die de poort bewaken nog niet overbrugd. De bestuurders zijn verantwoordelijk voor het zorgvuldig beheer van het kapitaal dat moet voorzien in de uitkeringen aan (toekomstige) gepensioneerden. Zelfs al voeren zij die taak adequaat uit dan leidt dat nog niet onmiddellijk tot steun en een breed draagvlak onder de deelnemers. Het vertrouwen in het stelsel – en daarmee in de besturen van pensioenfondsen – is in het afgelopen decennium onder druk komen te staan. Sinds de financiële crisis staan onder invloed van de lage rente de dekkingsgraden onder druk. De indexatie en de hoogte van de uitkering van pensioenen zijn daarmee voor miljoenen deelnemers al jaren een punt van discussie. De pensioenfondsen zijn er tot op heden niet in geslaagd om deelnemers overtuigend uit te leggen dat hun kapitaal, dat gezamenlijk het bedrag van 1500 miljard euro² overschrijdt, geen ruimte biedt voor indexering en mogelijk zelfs leidt tot een verlaging van de aanspraken³. Het vertrouwen in het stelsel is daarmee laag zo wijzen diverse onderzoeken uit, zelfs al staat het Nederlandse pensioenstelsel bekend als (een van de) beste in de wereld⁴. State Street Global Advisors zegt het ronduit: het is moeilijk om aan de verwachtingen van deelnemers te voldoen als tegelijkertijd het vertrouwen in de fondsen daalt⁵.

Een bijkomstige uitdaging is dat de bestuurlijke werkelijkheid in het Forum Pensionarum⁶, gericht op het beheer van omvangrijke vermogens, onvoldoende aansluit bij de uitdagingen, problemen, verwachtingen, teleurstellingen, maar ook de hoop en de dromen van de deelnemers. Zeker nu organisaties van werkgevers en werknemers met elkaar en met de overheid een pensioenakkoord hebben bereikt, vraagt de uitleg daarvan om duidelijke communicatie⁷. Dat vergt een forse inspanning. De complexiteit van het akkoord zorgt ervoor dat het niet op de achterkant van een sigarendoos is uit te leggen. Daar komt bij dat de inhoud van de huidige boodschap in schril contrast staat met eerder verkondigde boodschappen. Waar in het verleden de deelnemer beschikte over aanspraken, daar worden nu slechts prognoses gegeven over het te verwachten pensioen. De praktijk zal moeten uitwijzen waar de gepensioneerde straks recht op heeft. De verwachtingen, die gekoppeld zijn aan de economische ontwikkelingen en de daarmee gepaard gaande ontwikkeling van de bezittingen en verplichtingen van de fondsen, kunnen meevallen en tegenvallen. Vallen de uitkomsten op de financiële markten ernstig tegen dan gaat een deel van het pensioen in rook op. Gaat het daarentegen goed, dan ontstaan meevallers in de opbouw en uitkering van de pensioenen. Op voorhand plaatsen wetenschappers al vraagtekens bij een faire verdeling van de verliezen en winsten van fluctuaties

in de economie en op de financiële markten en daarmee bij de uitlegbaarheid van de rechtvaardigheid van het stelsel (Vandenbroucke, 2020a; Frijns en Mensonides, 2020).

Los van de begrijpelijke uitleg die pensioenfondsen moeten geven over de wijze waarop zij de belangen van hun deelnemers behartigen, is er nog een tweede element dat aandacht vraagt. Dat element heeft betrekking op de vraag of pensioenfondsen wel voldoende zicht hebben op de wereld van de deelnemers⁸. Wie naar pensioenfondsen kijkt ziet primair een financiële werkelijkheid van beheerd kapitaal, pensioenpremies en pensioenuitkeringen. De fondsen zijn in het leven geroepen om uitvoering te geven aan de overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers over een van de belangrijke arbeidsvoorwaarden in ons sociale stelsel. Ze zorgen voor het bijeenbrengen en beheren van kapitaal ten behoeve van toekomstige pensioenuitkeringen, alsmede voor het doen van die uitkeringen. Maar, zo merkt Maatman (2020b) op, om zorgvuldig kapitaal te beheren en te beleggen hebben we geen pensioenfondsen nodig. Dat kunnen vermogensbeheerders ook. Pensioenfondsen rechtvaardigen juist hun bestaan door hun sociale functie: een verzekering voor de oude dag van aangesloten deelnemers en het daaruit voortvloeiende zorgvuldige, collectieve beheer van het bijeengebrachte vermogen. Pensioenfondsen organiseren

daarmee solidariteit en rechtvaardigheid binnen en tussen generaties (Maatman, 2020a, 2020b)⁹. Een houdbaar pensioenstelsel weegt daarbij ook de belangen mee van toekomstige generaties die op termijn zorg dragen voor de instandhouding van de voorziening en daarmee voor een inkomen voor deelnemers zolang zij leven.

1.2 Het is niet alles goud dat er blinkt ...

Mogelijk belangrijker dan een zorgvuldig beheer van het vermogen en inzicht in de behoeften van deelnemers is het zeker stellen van een (vol)waardig bestaan na voltooiing van het arbeidzame leven. Als bewaker van de passage van een arbeidzaam naar een gepensioneerd bestaan waken de huidige vervangers van Janus over de opbouw en het beheer van het vermogen en over het verstrekken van (toekomstige) uitkeringen. Daarbij vragen deelnemers zich steeds vaker af welke ‘toekomstige consumptie’ die taakuitoefening mogelijk maakt (Vandenbroucke, 2020:17). Hun vragen gaan niet alleen over de hoogte van de uitkering, maar ook over de zekerheid van de uitkering en over de behoeften die gepensioneerden daarmee kunnen bevredigen. Vooral dat laatste is van belang. Geld is geen doel in zichzelf maar is belangrijk voor het leven van een waardig bestaan en het voorzien in (noodzakelijke) behoeften. Pensioengerechtigden hebben er niets aan om, net als Koning Midas, alles dat zij aanraken in goud

te zien veranderen (De Beer, 2006). In goud kun je niet slapen, goud kun je niet eten, en goud helpt je ook niet van je maagkwaal af als er geen artsen, verplegenden en adequate medicijnen zijn. Kortom, deelnemers staan voortdurend voor vragen over hoe het leven na de arbeid in te vullen in een duurzame en menswaardige samenleving, die echter financieel steeds meer uitdagingen en minder zekerheden biedt¹⁰.

Sinds de introductie van de eerste pensioenvoorzieningen in de 19^e eeuw komt het beeld naar voren van een ‘onbezorgde oude dag’ – met als ondergrens het voorkomen van armoede. De fondsen hebben daarmee rechtstreeks invloed op (de beleving van) welvaart én welzijn van de deelnemers – zowel tijdens hun arbeidzame leven als daarna. Pensioen maakt het vooruitzicht op een (financieel) gezonde oude dag concreet als eenmaal de tijd van werken is verstreken. Die pensioenbelofte is er een van een vermogen dat de deelnemer in staat stelt in vrijheid besluiten te nemen over zijn of haar toekomst als (vol)waardig lid van de samenleving. Naast een welvaartscomponent gaat pensioen ook over het welzijn van de deelnemers en maakt het de bevrediging van (essentiële) behoeften mogelijk en, naar menigeneen hoopt, ruimte laat voor uitgaven die het leven voor de gepensioneerde deelnemer aangenaam en goed maken. Dat begint bij passende

woonruimte, toegang tot kwalitatief goede zorg, gezonde voeding, voldoende mobiliteit, het onderhouden van sociale relaties en een leefbaar milieu¹¹ en strekt zich uit naar andere behoeften al naar gelang daar middelen voor zijn. Het vooruitzicht van pensionering in een onzekere wereld gaat dan niet alleen over welvaart in termen van koopkracht, maar ook om welzijn. Met dit laatste begrip, zo wordt in hoofdstuk 3 duidelijk, verwijzen wij naar:

het vermogen van actieve en gepensioneerde deelnemers om te voorzien in hun essentiële materiële en immateriële behoeften op grond van tijdig verstrekte, adequate en zo volledig mogelijke informatie over – de risico's die verbonden zijn met – hun (toekomstig) inkomen en hun (toekomstige) behoeften. Dit vermogen wordt beïnvloed door de mogelijkheden tot voor de deelnemer passende interactie.

De vraag die dan opkomt is in hoeverre pensioenfondsbesturen deelnemers het vertrouwen kunnen geven dat het pensioen in de toekomst een bevredigende bijdrage blijft leveren aan een gezonde en (vol)waardige oude dag – en dat zij er alles aan doen om deelnemers te beschermen tegen grote fluctuaties in hun toekomstige pensioenuitkeringen. Treden die fluctuaties wel op, dan is de vraag hoe

de fondsen deelnemers terzijde staan als zij voor grote uitdagingen komen te staan.

In deze verkennende publicatie stellen wij de vraag in hoeverre pensioenfondsen oog hebben voor het welzijn van de deelnemers bij de uitvoering van hun taken. Besturen stellen, conform hun wettelijke opdracht, de deelnemers centraal. In het verleden betekende dit vooral dat zij zo goed als mogelijk trachtten te voldoen aan de aanspraken van de actieve en gepensioneerde gerechtigden. In de afgelopen twee decennia wordt de taakuitvoering steeds vaker ook opgevat als het leveren van een bijdrage aan een duurzame wereld waarin deelnemers hun pensioen kunnen genieten. De fondsen zijn gehouden om rekening te houden met de sociale, maatschappelijke en milieueffecten van hun beleggingen en daarvoor draagvlak te zoeken onder de deelnemers¹². Met de toename van de onzekerheid over de toekomstige voorziening in de (essentiële) behoeften van de deelnemers, komt de vraag op in welke mate en op welke wijze pensioenfondsen verantwoordelijkheid dragen voor het welzijn van de deelnemers. Zijn de fondsen goed voorbereid op het gesprek en de begeleiding van deelnemers als bij een volgende financiële dambreuk blijkt dat individuele deelnemers in financiële problemen komen – en anticiperen zij daar tijdig op? Het gaat dan niet louter om de formele bestuurlijke verantwoordelijkheid, maar ook om

een actief ervaren verantwoordelijkheidsbesef. Zijn pensioenfondsen zich bewust van de invloed van hun beleid en de uitvoering daarvan op het (toekomstig) welzijn van actieve en gepensioneerde deelnemers? In hoeverre luisteren bestuurders naar de deelnemers, horen ze wat zij zeggen en weegt het gehoorde mee in de besluitvorming? Met een mooie term spreken we dan over *agapè* – de actieve toewijding aan het welzijn van de deelnemers¹³.

1.3 Denken vanuit de deelnemer

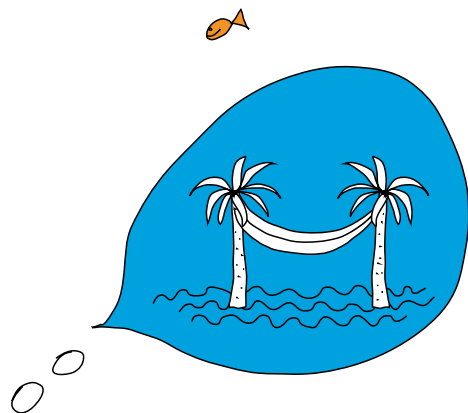
De vraag naar de toewijding aan het welzijn van de deelnemers staat niet op zichzelf. De wijze waarop bedrijven, overheden en non-profit organisaties het welzijn van klanten, medewerkers, partners, leveranciers, de lokale gemeenschap, de samenleving of de natuur actief meewegen en bevorderen, is bepalend voor de (maatschappelijke) waarde van en de waardering voor die de organisatie. Het recente witboek *In de ogen van de ander* van Maastricht University – in samenwerking met de Goldschmeding Foundation – wijst in deze richting. De studie laat zien dat zowel grote als kleine organisaties belang hechten aan hun streven naar welzijn van anderen en daar invulling aan geven. Centraal daarbij staat het denken vanuit de ander. Om namelijk te kunnen spreken van het welzijn van een klant, een medewerker, een partner, et cetera, is het essentieel dat de organisatie weet wat die ander zelf denkt over

en vindt van zijn of haar welzijn. Niets is zo gevaarlijk, aldus de Canadese filosoof en politiek denker Michael Ignatieff, om te veronderstellen dat je weet wat de ander denkt of voelt en waar hij of zij behoefte aan heeft. In zijn *The needs of strangers* (1984) geeft de auteur aan dat iedereen behoefte heeft aan eten, kleren, of een dak boven het hoofd. Maar misschien zoeken ze ook gewoon een praatje, een schouderklopje, of een beetje hulp bij de boodschappen? Zorgvuldigheid en terughoudendheid zijn geboden om te bepalen wat goed is voor anderen. Ignatieff (1984:11) voegt daar aan toe:

“In de politiek is deze aanname [dat we weten waar de ander behoefte aan heeft] een machtiging voor het negeren van democratische voorkeuren en het vertrappen van de vrijheid. Ook in andere domeinen vormt de toe-eigening van het recht van dokters om de behoeften van hun patiënten vast te stellen, van sociaal werkers om de behoeften van hun cliënten te administreren en, tot slot, van ouders om te bepalen wat de behoeften zijn van hun kinderen, een garantie voor misbruik.”

In deze publicatie gaan wij na of pensioenfondsen en hun bestuurders verantwoordelijkheid dragen om dichtert naast de deelnemer te staan nu de financiële risico's

en het managen daarvan eerder en directer merkbaar zullen worden voor de deelnemers. Wat betekent die verantwoordelijkheid dan en waar begint en eindigt ze? Om antwoorden op deze vragen te krijgen zijn wij te rade gegaan bij de literatuur, bij bestuurders en deelnemers van pensioenfondsen en bij een keur aan deskundigen en betrokkenen. De lijst met gesprekspartners is opgenomen als appendix I bij dit rapport.

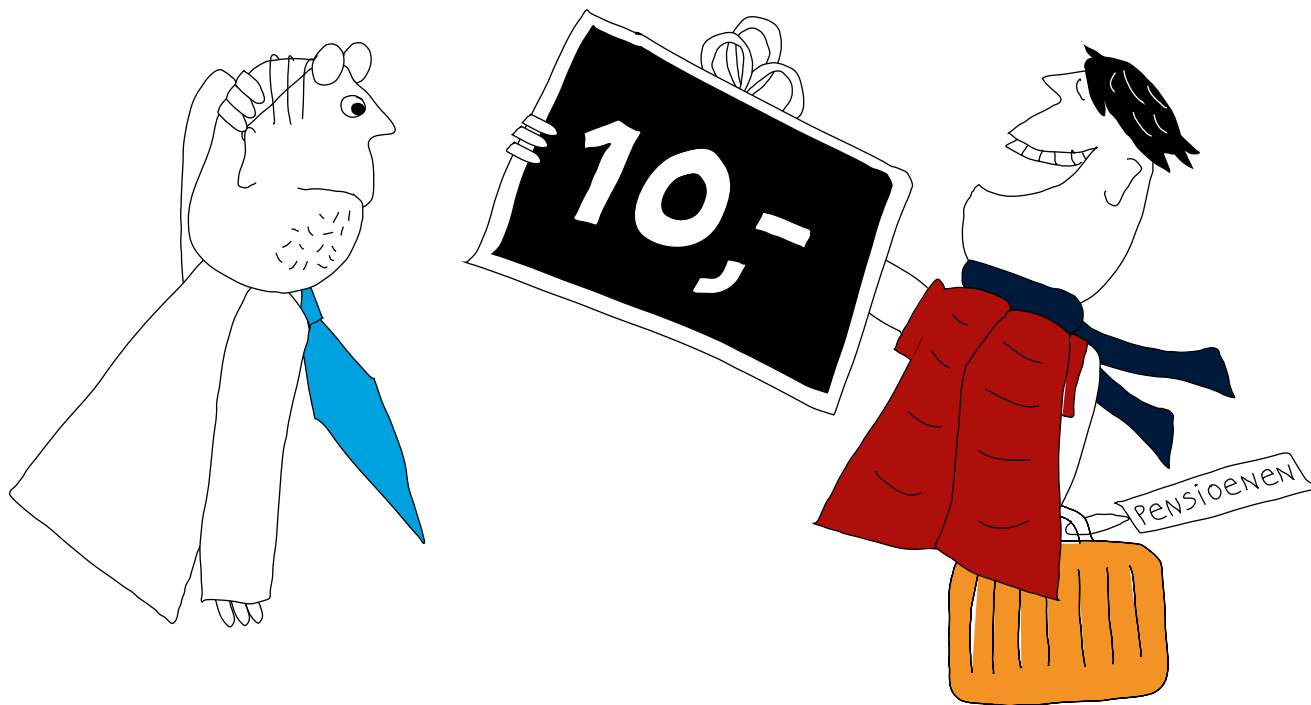


1.4 De opzet van deze publicatie

In het volgende hoofdstuk zetten wij het vraagstuk uiteen. Na een korte schets van de drijfveren en idealen van de oprichters van de eerste fondsen, gaan we nader in op de taken van (het bestuur van) een pensioenfonds in het behartigen van het belang van de deelnemers. Daarna gaan we in op het nieuwe pensioenakkoord tussen werkgevers, werknemers en overheid en de aanpassingen in de taken van pensioenfondsbesturen waartoe dit akkoord mogelijk aanleiding geeft. Hoofdstuk 3 gaat over het welzijnsbegrip. Dat wordt besproken aan de hand van vijf dimensies. Hoofdstuk 4 bespreekt de uitkomsten van onze gesprekken met deelnemers, bestuurders, medewerkers van pensioenfondsen en talloze deskundigen en betrokkenen. Het brengt ons uiteindelijk bij hoofdstuk 5. Daarin beschrijven we de lessen die we hebben getrokken uit de literatuur en de gesprekken die we hebben gevoerd over (het bevorderen van) de welzijn van deelnemers. We sluiten deze publicatie af met onze conclusies en met enkele aanbevelingen.

Hoofdstuk 2

Een uitdagend dossier



‘Those who have the privilege to know, have the duty to act.’

— Albert Einstein

2.1 Een onbezorgde oude dag

Jan de Vos is achtenvijftig jaar als hij rond 1870 in dienst treedt als meester-molenaar bij de Nederlandsche Gist & Spiritusfabriek¹⁴. Tien jaar lang, tot zijn achtenzestigste, vervult hij deze functie. Daarna wordt hij ingezet voor lichtere werkzaamheden in de gistpakkerij. De Vos zal uiteindelijk negentig jaar worden en tot zijn dood actief verbonden blijven aan de NG&SF, al doet hij dat voor minder uren in de week dan in zijn tijd als meester-molenaar. De reden is dat sinds 1879 pensioen wordt opgebouwd voor Jan en alle andere medewerkers in het eerste pensioenfonds dat Nederland rijk is, voor zover de middelen van de NG&SF dat toelaten. ‘Geen zorgen meer voor de oude dag’, zo betoogde Jacques van Marken, de directeur van de fabriek en bedenker van het pensioenfonds. Van Marken is sociaal gemotiveerd. Hij is van mening dat werkgevers ‘een zedelijke plicht’ hebben te zorgen voor een oudedagsvoorziening voor werknemers in vaste dienst die doorgaans te laat het belang van het sparen voor hun oude dag¹⁵. Van Nederveen Meerkerk en Peet (2002:42) schrijven hierover:

“De werkgever is ervan overtuigd dat hij verantwoordelijk is voor de ondersteuning van zijn arbeiders en hun gezinnen, met name als deze tegenslagen ondervinden, zoals ziekte en bedrijfsongevallen, overlijden van de kostwinner of ouderdom.”

Van Marken koppelt deze motivatie aan een gezonde ondernemingsgeest, waarbij hij de visie heeft dat kapitaal en arbeid samenwerken. Zijn motto is ‘De fabriek voor allen’, maar ook ‘Allen voor de fabriek’. Met het pensioen biedt de fabriek een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Niet alleen trekt hij daarmee goed personeel aan, ook zal dat personeel bereid zijn zich optimaal in te zetten voor het succes van de onderneming, zo is zijn verwachting¹⁶. Voor Van Marken is pensioen een faire vergoeding voor de inzet van de medewerkers die hun beste krachten hebben gegeven aan de fabriek: “Zolang ondergetekende de eer zal hebben uw onderneming te leiden, zullen geen ‘oude paarden’ zonder voer op stal worden gezet”¹⁷, zo licht hij zijn voorstel toe op de aandeelhoudersvergadering in 1879. Medewerkers moeten onbezorgd oud kunnen worden en het doel van de voorziening is dan ook hen te *ontzorgen*. Vanaf hun zestigste levensjaar¹⁸ kunnen zij genieten van de opbrengsten van de jaarlijks gekochte lijfrente¹⁹. Zou Jan de Vos honderd

jaar later voor rechtsopvolger Koninklijke Gist-Brocades hebben gewerkt, dat had hij de laatste 25 jaar van zijn leven onbezorgd van zijn pensioen kunnen genieten. Ook in de huidige tijd zou Jan de Vos vermoedelijk niet op een houtje bijten. DSM, dat Gist-Brocades in 1998 overnam, staat bekend als een solide onderneming met een daarmee verbonden solide pensioenfonds. Dat laat onverlet dat inmiddels de druk op pensioenfonds is toegenomen vanwege de lage rentestanden en de daarmee gepaard gaande stijging van de verplichtingen. De economische gevolgen van de recente Covid-19 uitbraak hebben de situatie er in elk geval voor de korte termijn niet beter op gemaakt.

Het zijn overigens niet alleen de ontwikkelingen op de financiële markten die het beeld sterk kunnen beïnvloeden. Nederlanders worden ouder en die trend zal zich in de komende decennia alleen maar doorzetten. De groei van het aantal senioren van 65 jaar en ouder zorgt er in 2030 voor dat zij het aantal jongeren onder de 20 voor het eerst overtreft²⁰. Het beeld kan echter nog drastischer wijzigen. Hoe sciencefiction-achtig het ook mag klinken, de ontwikkeling van een pil die de veroudering sterk afremt en daarmee ons leven verlengt is volop in gang²¹. Het perspectief dat we als menselijke soort mogelijk 130 kunnen worden deed de arts en filosoof Bert Keizer verzuchten dat

“de minst aantrekkelijke periode van je leven twintig tot dertig jaar langer gaat duren”²². De verzuchting van Keizer is mogelijk niet alleen ingegeven door de zorg nog lang mee te moeten. Belangrijker is de dreiging van armoede in deze kunstmatig verlengde levensstaart. Zonder aanvullende maatregelen is bij farmacologische levensverlenging het gemeenschappelijk pensioenvermogen niet voldoende voor een toereikend pensioen. Dan komt de vraag op wat dit vooruitzicht doet met onze samenleving als de sociale, economische en maatschappelijke voorwaarden mogelijk niet bestand zijn tegen zo’n kunstmatige verlenging. Het is niet ondenkbaar dat de cohesie in de samenleving – en daarmee het beroep op solidariteit – onder druk komt te staan als de kloof tussen beide (te) groot wordt. Niet de onbezorgde oude dag gloort dan aan de horizon, maar het perspectief van een armoedeval.

Ook zonder het vooruitzicht van een anti-ouderdomspil neemt de onzekerheid over de betekenis en de houdbaarheid van het pensioenstelsel al lange tijd toe. Het heeft ertoe geleid dat besturen van pensioenfonds, overheden, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en talloze deskundigen zich gedurende vele jaren hebben gebogen over een toekomstbestendig, betaalbaar en rechtvaardig pensioenstelsel. Over het nieuwe pensioenstelsel, waarover meer in paragraaf 2.3, werd in juli

2020 een akkoord bereikt. Het akkoord zet een stap voorwaarts gelet op de financiële houdbaarheid van het stelsel. Maar houdt het akkoord ook rekening met de (toekomstige) behoeften van de deelnemers? Staan de deelnemers centraal of toch eerst en vooral het stelsel zelf en het vigerende systeem van pensioenfondsen? Overigens, zo betogen wij in deze publicatie, sluit het een het ander niet uit. Wel roept het akkoord de vraag op of en in welke mate pensioenfondsen actief inspelen op de zorgen en behoeften van de deelnemers. De vraag wordt des te relevanter nu in het nieuwe pensioenakkoord de risico's voor de (financiële) houdbaarheid van het pensioenstelsel explicieter zijn verschoven van de fondsen en de werkgevers naar de deelnemers.

2.2 Pensioenfondsen en het belang van de deelnemers

Volgens de Pensioenwet hebben pensioenfondsen tot taak de belangen te dienen van de deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever – hierna aan te duiden als 'de deelnemers', 'de belanghebbenden' of 'de begunstigten' – in verband met pensioen en werkzaamheden die daarmee verband houden. Zij moeten erop kunnen rekenen, aldus artikel 105.2 van de wet, dat de personen die het beleid bepalen van het fonds hun belangen

evenwichtig afwegen²³. Het pensioenfonds dient daarmee "de begunstigten tegen risico's in verband met 'oude dag' en/of 'invaliditeit'" te verzekeren (Maatman, 2020:143). Om een adequate 'verzekering' te bieden, beheert en belegt het pensioenfonds de haar toevertrouwde middelen, administreert zij de pensioenen en informeert zij de belanghebbenden over de taakuitvoering.

Pensioenfondsen en hun bestuurders bevinden zich daarbij in een lastig spanningsveld. De fondsen zijn in het leven geroepen om invulling te geven aan de afspraken tussen werkgevers en werknemers over de pensioenvoorziening. Daarbij hebben bestuurders een heldere opdracht. Zij moeten als 'trustee' handelen (Maatman, 2020a:143) en, overeenkomstig artikel 19 van de Pensioenrichtlijn, hun taak vervullen als 'prudent handelend persoon'²⁴. Anders gezegd, bestuurders moeten loyaal zijn aan de begunstigten en de werkgever en louter hun belang voor ogen hebben bij de uitvoering van de taken. Tevens moeten zij deskundig zijn²⁵, zorgvuldig te werk te gaan en onpartijdig de belangen van de huidige en toekomstige deelnemers behartigen²⁶. Regelmatig wordt daarbij de vraag gesteld of pensioenfondsbesturen de belangen van de deelnemers op de juiste manier en in de volle breedte behartigen. Daartoe is het wel vereist dat bestuurders weten wat nu precies de belangen van de deelnemers, de werkgever en

eventuele andere belanghebbenden zijn. In de woorden van Maatman (2020a):

“wat is het belang van de begunstigden en wat zijn de eisen waaraan het pensioenfonds moet voldoen?”

De rechtsgeleerde pleit ervoor dat het pensioenfonds verheldert “in functie waarvan de belangenbehartiging moet plaatsvinden” en aangeeft welk doel deze behartiging van belangen dient. Als het doel van het pensioenfonds nauwkeurig is omschreven neemt de kans toe dat de belangenbehartiging evenwichtig plaatsvindt. De formulering van het doel is een belangrijk ijkpunt om na te gaan welke belangen een pensioenfonds nastreeft. In hun recente boek *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde* geven Jan Tamerus en Coen van Dedem (2020) aan pensioenfondsen niet alleen geacht worden de financiële functie te organiseren, maar tevens sociale functie hebben. Ze organiseren de onderlinge solidariteit tussen de generaties en ontzorgen de deelnemers en de samenleving door zo solide en stabiel mogelijk uitvoering te geven aan de door de sociale partners overeengekomen pensioenregeling. De wettelijk vastgestelde taakuitoefening en de organisatie van de solidariteit tussen generaties mag zich daarbij niet beperken tot de huidige generaties van actieve en gepensioneerde

deelnemers. Een van de toetsstenen voor de legitimiteit van het beleid en de uitvoering daarvan is dat de fondsen een stabiel, duurzaam en menswaardig pensioenstelsel waarborgen voor toekomstige toetreders. Dat is niet alleen van belang voor de toekomstige toetreders zelf, maar ook voor de huidige deelnemers. Zouden toekomstige deelnemers zich massaal verzetten tegen een pensioenstelsel met collectieve kenmerken en waarborgen, dan kan dit leiden tot een versnelde, volledige overgang naar een beschikbaar premiesysteem. Anders gezegd, de fondsen dienen te zorgen voor een *duurzaam pensioenstelsel* dat wij, met een variant op de definitie van duurzame ontwikkeling van de Commissie Brundtland (1987) omschrijven als:

een stelsel dat voorziet in de pensioenbehoeften²⁷ van de huidige generaties, zonder het vermogen aan te tasten van toekomstige generaties om in hun pensioenbehoeften te voorzien.

Daar kunnen de fondsen op meerdere manieren invulling aan geven. In de eerste plaatst dienen ze te zorgen voor goede uitkeringen in lijn met de ambitie (Tamerus, 2011, 2020; Vandenbroucke, 2020a) of het doel (Maatman, 2020a) van het pensioenfonds. Die ambitie moet geloofwaardig zijn en leiden tot een geruststelling bij de deelnemers dat “de instellingen die het contract beheren

de afgesproken ambitie zo goed mogelijk proberen waar te maken” (Vandenbroucke, 2020a:20). In een onzekere en onvoorspelbare wereld kunnen economische, financiële en demografische schokken om aanpassing vragen van de afspraken – zowel binnen als tussen generaties – waarbij een rechtvaardige verdeling van de lusten en lasten het uitgangspunt dient te zijn. De ambitie van een pensioenstelsel slaat niet alleen op een zo stabiel mogelijk pensioenstelsel dat adequaat voorziet in pensioenuitkeringen in lijn met de geschetste verwachtingen, maar ook op de procedure die leidt tot een billijke en evenwichtige aanpassing van de huidige en toekomstige pensioenen. Juist de procedurele afspraken leiden tot het terugdringen van onzekerheid omdat de spelregel vastligt en bekend is, maar ook omdat deze “billijk is en op alle generaties op dezelfde manier van toepassing is” (Vandenbroucke, 2020a:10). Voor het vertrouwen in het pensioenstelsel is dan ook de “geruststelling” voor de huidige en toekomstige deelnemers van belang dat pensioenfondsen hun taken naar verwachting en naar behoren uitvoeren.

Tevens hebben pensioenfondsen de taak het vermogen prudent, deskundig en duurzaam te beheren en voor dat laatste draagvlak te creëren onder de deelnemers²⁸. Daarbij speelt financieel rendement vanzelfsprekend een belangrijke rol. Tegelijkertijd vraagt de samenleving vaker om

verantwoording over de milieu- en maatschappelijke gevolgen van de investeringen, terwijl de wetgever de fondsen verplicht om de (financiële) risico's inzichtelijk te maken die samenhangen met de maatschappelijke en milieugevolgen van investeringen. Dit leidt ertoe dat investeringen die evident schade toebrengen aan de samenleving en het milieu, waaronder investeringen in fossiele brandstoffen, steeds vaker om een goede onderbouwing en rechtvaardiging vragen. Voor steeds meer fondsen vormt dit een significante uitdaging. Pensioenfondsen kunnen daarnaast in hun beleggingsbeleid ook positieve keuzes maken die het milieu en de samenleving ten goede komen. Daartoe hebben pensioenfondsen verschillende mogelijkheden, waaronder het duurzaam beleggen in mondiale koplopers, investeren in volledig hernieuwbare energie, financiering via green bonds, of het aanspreken van achterblijvende sectoren op het gebied van duurzaamheid. Op grond van hun fiduciaire verantwoordelijkheid zijn (besturen van) pensioenfondsen gehouden om op deskundige, zorgvuldige wijze te beleggen in het belang van alle deelnemers (Sandberg, 2014; Vandenbroucke, 2020a)²⁹ – huidige en toekomstige – en daar verantwoording over af te leggen. De fondsen hebben daarmee ook een verplichting om het vermogen duurzaam te beheren, al was het alleen maar omdat de wet en internationale richtlijnen hen daartoe aansporen³⁰. Het willens en wetens investeren in zakelijke of

vastrentende waarden waarvan in redelijkheid te verwachten is dat zij financiële, maatschappelijke of milieuschade met zich brengen, is strijdig met de fiduciare verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid neemt alleen maar toe nu in het pensioenakkoord het stelsel van vaste aanspraken is losgelaten en deelnemers directer worden blootgesteld aan de resultaten en risico's van het beleggingsbeleid en de uitvoering daarvan.

Tegen de achtergrond van de aanstaande wijziging van het pensioenstelsel wint een derde element in de taakvervulling aan belang: de zorg voor een rechtvaardige toedeling van middelen en voor het actiever betrekken van de deelnemers bij het vervullen van haar doelstelling. Maatman pleit in dit kader voor een debat over de aanscherping van de doelstelling van een pensioenfonds conform artikel 102a van de Pensioenwet. Dat artikel stelt dat een pensioenfondsbestuur zorgt voor de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het fonds. Hoewel de wetgever de taakomschrijving van pensioenfondsen steeds meer in financiële (risico) term lijkt op te vatten, bepleit Maatman (2020b:13) meer aandacht voor het handhaven van een bepaalde levensstandaard, herverdeling van het pensioenfondsvermogen, intergenerationele risicodeling en het bevorderen van een vertrouwensband

tussen sociale partners en beleidsbepalers van een pensioenfonds. Hij spreekt in dit kader over de introductie van *fairness beliefs*, naar analogie van de *investment beliefs*. Met andere woorden: als een pensioenfonds tot taak heeft de begunstigden te verzekeren tegen risico's in verband met 'oude dag' en/of 'invaliditeit', zoals Maatman schrijft, dan moeten die risico's breder worden geïnterpreteerd dan louter risico's die samenhangen met de opbouw van het pensioenkapitaal en de verdeling van de financiële lusten en lasten. Het is dit inzicht dat wij als uitgangspunt nemen voor het gesprek dat wij met deze publicatie op gang willen brengen over zaken als:

- Het versterken van de betrokkenheid van de deelnemers bij de opbouw van hun pensioen en de ontwikkelingen die zich daarin voordoen
- De rechtvaardigheid van de pensioenregeling en de mogelijkheden voor de deelnemers om tijdig en adequaat (bij) te sturen om de levensstandaard te handhaven
- De verbreding van het begrip 'risico' tot risico's die betrekking hebben op het welzijn van de deelnemers (voor zover gerelateerd aan het pensioen en de dienstverlening van pensioenfondsen)
- De aansturing van het pensioenfonds en de zorg van het hoogste bestuursorgaan voor een organisatie die

de belangen van de deelnemers centraal stelt en zich tegelijk opstelt als verantwoorde burger – en ook als zodanig wordt gezien³¹.

Deze aspecten nemen aan gewicht toe als gevolg van de voorgenomen en in het pensioenakkoord vastgelegde transitie van het pensioenstelsel.

2.3 Pensioenakkoord

In juli 2020 hebben vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en het kabinet het nieuwe pensioenakkoord³² bekrachtigd – en daarvoor steun gekregen in de Tweede en de Eerste Kamer. Kern van het akkoord is dat de deelnemers van pensioenfondsen niet langer aanspraak kunnen maken op een vaste pensioenuitkering. Vanaf 2026 bouwen zij een persoonlijk pensioenkapitaal op dat leidt tot een verwachte uitkering bij pensionering. Wat de deelnemer op termijn precies ontvangt is afhankelijk van de ontwikkelingen op de financiële markten. Een tweede element uit het akkoord is dat de pensioenleeftijd minder sterk stijgt en de een-op-een koppeling tussen levensverwachting en pensioenleeftijd gedeeltelijk wordt loslaten. Voor elk jaar dat de levensverwachting stijgt, gaat de pensioenleeftijd met acht maanden omhoog. Daarnaast wordt de doorsneepremie vervangen door een leeftijdsonafhankelijke premie en krijgt de deelnemer bij pensionering de

mogelijkheid om eenmalig tien procent van het opgebouwde kapitaal op te nemen. Werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om werknemers vervroegd met pensioen te laten gaan³³.

Het nieuwe akkoord markeert daarmee het einde van een tijdperk. Al langer stonden de verwachtingen omtrent toekomstige pensioenaanspraken in termen van opgebouwde rechten van actieve en gepensioneerde deelnemers onder druk. Het pensioenakkoord vormt de formele bevestiging van dit afscheid, al handhaaft het de ambitie “dat mensen hetzelfde pensioenniveau als nu kunnen blijven behalen” (Hoofdpijnennotitie Pensioenakkoord, p.8). In de komende jaren zal langzaam maar zeker duidelijk worden hoe pensioenfondsen invulling geven aan het akkoord. Daarbij dient voor de deelnemers duidelijk te worden wat de gevolgen zijn van de invoering van het nieuwe stelsel, zowel financieel als sociaal en maatschappelijk. Pensionering betekent dat de deelnemer een uitkering krijgt, maar onduidelijk is hoe hoog die uitkering zal zijn. De verwachtingen omtrent die hoogte en omtrent het in stand houden van de levensstandaard waaraan men tijdens het werkzame leven is gewend, zullen onvermijdelijk gevolgen hebben voor besluiten over (het afscheid van) het arbeidzame leven. Want wat gebeurt er als deelnemers – bijvoorbeeld als gevolg van schokken op de financiële



markten – niet voldoende kapitaal kunnen opbouwen om na hun pensionering een redelijk bestaan te behouden? Pech- en gelukgeneraties, zo stelt het pensioenakkoord (2020:40), “dienen te allen tijde te worden vermeden”. Dat is een goed uitgangspunt, maar het ontstaan van pech- en gelukgeneraties wordt mede bepaald door economische ontwikkelingen en door sterke fluctuaties op de financiële markten. Het aantal en de omvang van mogelijke schokken is niet te voorspellen, evenmin als de toereikendheid van de solidariteitsreserve van pensioenfondsen om deze schokken op te vangen. Frijns en Mensonides (2020) bepleiten dan ook, evenals Vandenbroucke (2020a), een sterkere nadruk op een omslagsysteem om de risico's voor ouderen te dempen.

Vanzelfsprekend ligt de verantwoordelijkheid voor het behoud van een menswaardig bestaan niet bij de pensioenfondsen. In welke mate en op welke wijze (toekomstige) gepensioneerden in hun behoeften kunnen voorzien hangt vooral af van hun eigen levensgeschiedenis en de keuzes en mogelijkheden die zich daarin voordoen. Welke kansen heeft de deelnemer in het leven gekregen, welke tegenslagen kwamen op het levenspad en welke stappen heeft men kunnen zetten om voldoende en stabiele buffers op te bouwen voor een financieel onbezorgde oude dag? Daarvoor geldt wel dat zij tijdig adequate maatregelen

kunnen treffen. Zo is het perspectief op langer doorwerken niet mogelijk of redelijk als werknemers al met pensioen zijn of anderszins geen gelegenheid hebben gehad zich op tijd te wapenen tegen dreigend onheil (vgl. Frijns en Mensonides, 2020). Het voorkomen van pech- en gelukgeneraties vraagt dan ook om solidariteit met hen die plotseling worden getroffen door onvoorziene omstandigheden. Waar ingezet in nood raken en niet in staat zijn (geweest) om passende voorzieningen te treffen, ontstaat een toenemend beroep op de samenleving. In lijn met de notitie van Vandenbroucke is het dan niet alleen relevant dat de samenleving beschikt over passende en toereikende voorzieningen, maar ook dat zij daar duidelijk over is. We moeten voorkomen dat groepen in de gemeenschap het slachtoffer worden van een armoedeval. Tegelijkertijd is het zaak om risicogroepen duidelijkheid te bieden over het vangnet dat de samenleving biedt als de nood aan de mens komt. Een rechtvaardig pensioenstelsel biedt de verzekering aan deelnemers, aldus de voormalige Amsterdamse hoogleraar, dat armoede wordt voorkomen. Gepensioneerden moeten te allen tijde in hun essentiële levensbehoeften kunnen voorzien en zo nodig een beroep op de gemeenschap kunnen doen. Daarvan moeten zij ook verzekerd zijn. “Wie gerustgesteld is”, aldus Vandenbroucke (2020a:18), “kan met kalmte naar de toekomst kijken: de toekomst boezemt geen angst of onrust

in; ze is niet helemaal voorspelbaar, maar ze is wel in goede handen”. In een tijd waarin het risico en de verantwoordelijkheid voor een leefbaar en menswaardig bestaan na de pensionering steeds meer bij het individu komt te liggen, neemt daarmee de behoefte aan duidelijkheid over de solidariteit die de samenleving als geheel biedt toe. Dit leidt ons inziens tot de conclusie dat *waar de aanspraken van pensioenfondsdeelnemers zijn vervangen door verwachtingen, hun verwachtingen omtrent een menswaardig bestaan worden vervangen door aanspraken op de gemeenschap als zij niet in hun essentiële behoeften kunnen voorzien*. In zekere zin geldt dat natuurlijk ook. De AOW en diverse aanvullende regelingen dragen ertoe bij dat ouderen niet het kind van de rekening worden als de omstandigheden zich tegen hen keren, zonder dat zij daar tijdig en adequaat op hebben kunnen reageren³⁴. Recente ontwikkelingen baren evenwel zorgen, zoals box 2.1 laat zien.

Lang leve(n) de zorg

De vraag naar de hoogte en de koopkracht van het toekomstig pensioen – en een vangnet dat zorg draagt voor een menswaardig bestaan – dient zich steeds sterker aan nu de kosten van de gezondheidszorg toenemen in combinatie met het langduriger beroep dat ouderen daarop zullen doen. Op dit moment zijn ouderen ondervertegenwoordigd in de armoedestatistieken. Nederland, zo laten Caminanda, Goudswaard, Been en Knoef (2016) zien, kent het laagste percentage armoede onder ouderen. Ook in vergelijking met andere groepen in de Nederlandse samenleving scoren ouderen op dit moment nog goed, zou blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2019). Dat onderzoek wijst overigens wel uit (SCP, 2019:24) dat senioren van negentig jaar en ouder vaker in armoede vervallen. Maar liefst elf procent van deze doelgroep leeft onder de armoedegrens, onder meer als gevolg van het beroep dat zij doet op de gezondheidszorg.

Box 2.1 Armoede onder ouderen

2.4 Een nieuwe agenda gericht op de behoeften van deelnemers

De verantwoordelijkheden van pensioenfondsen voor een generatiebestendig pensioenstelsel en het voorzien in de behoeften van de deelnemers staan in een brede context. Als meer oudere senioren in armoede vervallen, zoals de studie van het SCP over armoede in Nederland (2019) uitwijst, dan is een solidair en solide pensioensysteem slechts een van de pijlers van een beschaafde samenleving. Naast de fondsen staan collectieve maatschappelijke en inkomensarrangementen, zoals de AOW, adequate zorg- en woonvoorzieningen, betrouwbare mobiliteit, enzovoorts. Een goed pensioenstelsel gericht op het waarborgen van een onbezorgde oude dag, “vormt een essentiële pijler voor de welvaart³⁵ van ouderen”, aldus Vandenbroucke (2020a:33)³⁶. Ouderen moeten volgens de eertijdse Amsterdamse hoogleraar kunnen rekenen op koopkrachtbehoud bij de overgang van het actieve leven naar pensioen en op het voorkomen dat zij in armoede geraken. Een welvarende en beschaafde samenleving, waarin rechtvaardigheid en solidariteit binnen en tussen generaties de kern uitmaken van het stelsel van ouderdomsvoorzieningen, moet een armoedeval voorkomen (Vandenbroucke, 2020:24). De combinatie van de eerste en de tweede pijler kan daarvoor zorgen. Maar daarmee zijn we er niet. Leven bestaat uit meer dan het voorzien in een voldoende

koopkrachtige vraag om goederen en diensten te kopen. Als de coronacrisis een ding duidelijk heeft gemaakt, dan is het wel dat ouderen behoefte hebben aan sociaal contact en een zekere vrijheid om zelf invulling te kunnen geven aan hun leven. De beperkingen die ouderen werden opgelegd hebben bij significante groepen senioren geleid tot vereenzaming, vertwijfeling en verlies van zin (De Vries en Pols, 2020). Welzijn en het kunnen voorzien in de meer sociale en psychologische behoeften van de (oudere) deelnemers is derhalve net zo belangrijk als welvaart. Volgens Soede (2012:12) is het van belang “dat het opgebouwde pensioen zo goed mogelijk aansluit bij de behoeften van ouderen. Een pensioenstelsel dat niet aan deze voorwaarde voldoet, kan op termijn maatschappelijk draagvlak verliezen.” Overigens verschuiven deze behoeften naarmate de ouderdom vordert (Soede, 2012). Hun consumptieve bestedingen nemen af terwijl, onder meer, passende huisvesting en toegang tot kwalitatief goede zorg belangrijker worden. Dat geldt ook voor het verlangen naar zekerheid. In het licht van de groeiende onzekerheid van actieve en gepensioneerde deelnemers over de hoogte van hun pensioen komt de vraag op in hoeverre pensioenfondsen een taak hebben in het signaleren en agenderen van (mogelijke tekorten in) hun behoeftevoorziening en daarmee hun welzijn? De vraag die in dit kader opkomt is of de in de pensioenwet opgenomen verantwoordelijkheid van de

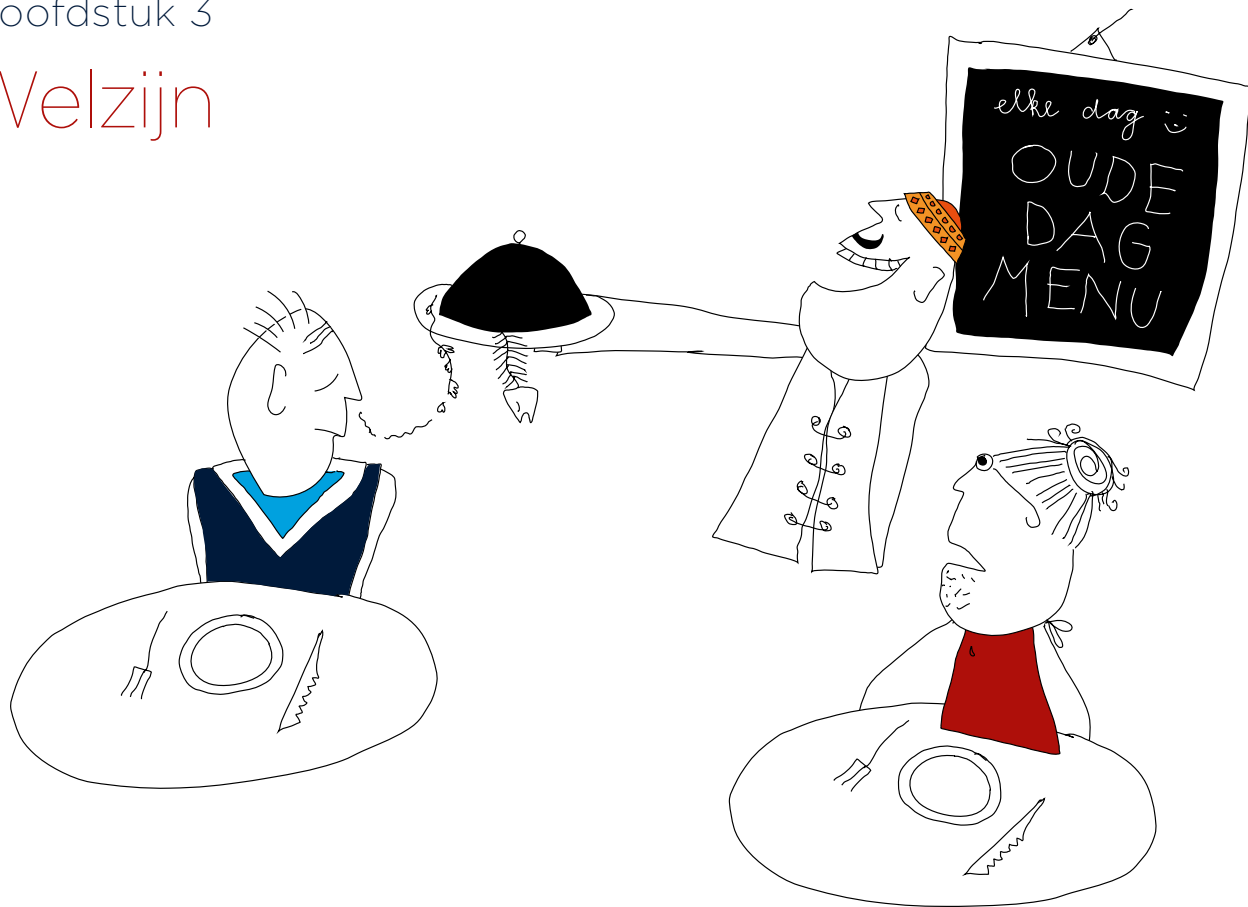
fondsen tot het zorgvuldig, deskundig en loyaal ontwikkelen, onderhouden en uitvoeren van de door de sociale partners overeengekomen pensioenregeling in het licht van de huidige ontwikkelingen nog volledig en adequaat is. Zoals Vandenbroucke terecht vaststelt: deelnemers hebben behoefte aan geruststelling. Die geruststelling komt voort uit de zekerheid dat zij ook in en na tijden van crisis kunnen vertrouwen op een evenwichtige, rechtvaardige en menswaardige verdeling van de lusten en lasten, het voorzien in de essentiële materiële en immateriële behoeften en het vermogen om tijdig en adequaat te kunnen ingrijpen als zich ongewenste ontwikkelingen voordoen. Deze aspecten staan centraal in de toewijding van pensioenfondsen aan het welzijn van de deelnemers. In het volgende hoofdstuk werken wij dit nader uit.

2.5 Afsluiting

In dit hoofdstuk hebben we pensioen als een uitdagend vraagstuk gepresenteerd en besproken. We begonnen met Jan de Vos die dankzij de vooruitziende blik van Jacques van Marken een geleidelijke overgang van voltijdsarbeid naar een combinatie van arbeid en pensioen doormaakte. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, niet alleen financieel gezien maar ook als voorwaarde voor een (vol) waardig leven. De pensioenfondsen die hiervoor moeten zorgen hebben een belangrijke taak, die zij volgens de Pensioenwet zorgvuldig moeten uitvoeren in het belang van de deelnemers. Wat zorgvuldigheid en loyaliteit aan de deelnemers precies inhoudt staat in toenemende mate ter discussie nu in juli 2020 een nieuw pensioenakkoord is overeengekomen. In deze bijdrage betogen wij dat de taakuitoefening door pensioenfondsen in toenemende mate vraagt om aandacht voor het welzijn van de deelnemers. Wat dat concreet inhoudt komt in het volgende hoofdstuk aan de orde.

Hoofdstuk 3

Welzijn



Want een goede oude dag vraagt
om meer dan geld alleen

PFZW³⁷

3.1 Is welzijnsbevordering een taak voor pensioenfondsen?

Behoort het tot de taken van een pensioenfonds om aandacht te hebben voor het welzijn en de behoeften van haar deelnemers? In onze gesprekken met bestuurders, directies en medewerkers van pensioenfondsen, toezichthouders, overheid, vakbondsbestuurders, financiële dienstverleners, juristen, consultants en wetenschappers werd ons deze vraag twee keer gesteld. Geen enkele gesprekspartner twijfelde aan het belang en de betekenis van welzijn voor actieve en gepensioneerde deelnemers. Maar ligt hier nu een taak voor een pensioenfonds? Moeten fondsen zich niet uitsluitend richten op het zorgvuldig en verantwoord beheren van pensioenkapitaal, het voeren van een correcte administratie, het communiceren met de deelnemers en het foutloos verstrekken van de uitkeringen – nu en in de toekomst? De vraag komt ook voort uit onduidelijkheid over het begrip ‘behoeften’. Verschillen die niet sterk per deelnemer? En wat kunnen pensioenfondsen dan doen? Zeker als een deelnemer regelmatig van baan en sector wisselt, zo merkte een geïnterviewde op,

heeft een fonds geen adequaat beeld van de inkomens- en vermogensopbouw van de deelnemer. Die moet het fonds dan eerst volledig toegang bieden tot alle relevante gegevens over haar of zijn inkomsten en uitgaven. Maar willen we wel zover gaan, zo luidde de min of meer retorische vraag?

Het voorbeeld maakt duidelijk dat er onduidelijkheid bestaat over het begrip welzijn en het voorzien in de behoeften van de deelnemers. Welzijn is overigens geen nieuw begrip in de financiële wereld – en ook niet binnen de pensioenwereld. Al tien jaar wordt er fundamenteel en toegepast onderzoek verricht naar ‘financieel welzijn’ dat is gerelateerd aan pensioenvraagstukken (Higgins en Roberts, 2011; Bonsang en Klein, 2011; Kutlu, 2011; Vlaev en Elliott, 2014; Been 2015; Lindström en Giordano, 2016; Brügggen et al., 2017; Böhnke et al., 2019; Salignac et al., 2020)³⁸. Daarbij gaat het vooral over het subjectief welzijn van de deelnemers, ook wel aangeduid als welbevinden. Informatie over (het ontbreken van) welbevinden van de deelnemers is op dit moment afwezig. Pensioenfondsen richten zich nog niet op het systematisch vergaren van informatie over het welzijn en de behoeften van deelnemers, zoals ze dat wel doen ten aanzien van het vertrouwen dat deelnemers stellen in het pensioenfonds, het gevoerde (beleggings)beleid en de communicatie met deelnemers.

Tegen de achtergrond van de wettelijke taken en verantwoordelijkheden van pensioenfondsen, ligt het in de lijn der verwachting dat zij in de toekomst zich vaker moeten buigen over het welzijn van hun deelnemers. De verwachting wordt nog versterkt omdat deelnemers geen mogelijkheid hebben om hun pensioenvoorziening elders onder te brengen.

Nu zijn pensioenfondsen niet verantwoordelijk voor *het subjectief ervaren welzijn* van de deelnemers. Dat ligt bij de deelnemers zelf en is afhankelijk van aspecten waar het pensioenfonds geen invloed op heeft. Wat pensioenfondsen wel kunnen – en ook moeten doen op grond van hun zorgplicht – is het scheppen van een omgeving waarin de deelnemers goede besluiten kunnen nemen die van invloed zijn op hun toekomstige financiële huishouding. Het gaat dan niet om het subjectieve welzijn van individuele deelnemers, maar om factoren die alle deelnemers raken, ongeacht hun individuele voorkeuren of behoeften. We spreken dan over *objectief welzijn* (Goldsmith, 2000; Aggarwal, 2011; Kempson, 2015). In dit hoofdstuk gaan wij nader in op de betekenis van welzijn en welbevinden vanuit het perspectief van een pensioenfonds. Daarbij verhelderen we het onderscheid tussen subjectieve en objectieve interpretaties van welzijn. In paragraaf 3.4 werken we het begrip welzijn nader uit aan de hand van vijf dimensies:

betrokkenheid, inclusie van alle generaties, behoeften, faire uitkomsten en onzekerheidsreductie.

3.2 Welzijn

Het denken over welzijn en het voorzien in menselijke behoeften kent een lange historie die terug gaat tot de Griekse oudheid. Een belangrijke denker voor wie persoonlijk geluk het hoogst denkbare goed was voor de mens, was Epicurus³⁹. Dan doelt de Griekse wijsgeer niet op het kortstondige geluk dat voorkomt uit een avond in de kroeg met vrienden, een bezoek aan het Rijksmuseum, een lange wandeling in de natuur of lekker ‘bingen’ voor de buis. Welzijn verwijst bij hem naar de evenwichtige, gematigde en verstandige mens en daarmee naar de gelukkige loop en ontwikkeling van het leven. Epicurus was zelf ook zeer gematigd, juist omdat hij daarmee pijn en verdriet vermeed. Hij leefde op water en brood. Zelfs een klein stuk kaas was voor hem al een feest.

Kort gezegd betekent welzijn dat iets goed is voor een mens. Maar wie stelt nu vast of er sprake is van welzijn? Bepaalt ieder individu dat voor zichzelf? Of zijn er uitdrukkingen van welzijn die goed zijn voor mij, mijn familie en vrienden en mogelijk zelfs voor de samenleving als geheel onafhankelijk wat het individu daarvan vindt? Anders gezegd, is mijn persoonlijke beleving, verwachting of

voorkeur noodzakelijk om van welzijn te kunnen spreken? Daarover verschillen de meningen. De literatuur (Parfit, D., 1984; Griffin, 1986; Railton, 1986; Heathwood, 2014; Bradley 2014; Crisp, 2017) onderscheidt:

1. Subjectieve interpretaties van welzijn die afhankelijk zijn van persoonlijke waarden- en waarderingsschalen
2. Objectieve interpretaties van welzijn die niet afhankelijk zijn van persoonlijke waarden en waarderingsschalen

3.2.1 Subjectieve interpretaties van welzijn

Vrijwel iedere mens ervaart pijn als zij of hij zijn hand brandt aan open vuur. Omgekeerd ervaart vrijwel iedereen het genot van een smakelijke maaltijd en een goed glas – zelfs al hebben mensen heel andere ideeën over wat smakelijk is en wat geldt als een goed glas. De een denkt bij dat laatste net als Epicurus aan een glas water, de ander eerder aan een glas wijn of een glas frisdrank. Naast pijn en genot heeft ook onrust invloed op de ervaringen van welzijn en welbevinden. Waar de een prima onder hoge druk kan werken, leidt dit bij de ander tot (ernstige) stress. Ook de financiële staat van een huishouden kan tot gevoelens van (on)rust opwekken. Subjectivisten betogen dat iets *alleen* goed of niet goed is voor een persoon als zij of hij het wil, het waardeert of erom geeft (Heathwood, 2014).

Plat gezegd, of een uitbundige levensstijl met ‘Sex & Drugs & Rock & Roll’, zoals Ian Dury in de jaren zeventig zong, goed is of niet bepaalt het individu uiteindelijk helemaal zelf. De enige beperking daarbij is dat de gekozen levensstijl geen schade toebrengt aan anderen. Een belangrijke reden om te denken dat een subjectieve benadering juist is, hangt samen met een sterke, gedeelde intuïtie, tot uitdrukking gebracht door de filosoof Peter Railton (1986:9):

“wat intrinsiek waardevol is voor een persoon moet een relatie hebben met wat hij tot op zekere hoogte overtuigend of aantrekkelijk vindt, tenminste als hij bewust en rationeel zou zijn”.

Er zullen weinig mensen zijn die gezondheid, vrijheid, veiligheid en cultuur onbelangrijk vinden. Voor de subjectivist hangt de betekenis van ‘gezondheid’, ‘vrijheid’ of ‘veiligheid’ volledig af van hoe het individu deze begrippen ervaart. Voor de een is het dragen van een fietshelm ‘veilig’, terwijl de ander die helm vooral overbodig en onwenselijk vindt. Iets vergelijkbaars geldt voor het begrip ‘cultuur’. De een bezoekt graag de Hermitage, waar de ander voorkeur heeft voor een concert in de Ziggo Dome en weer een ander liever een roman leest op de bank. Uiteindelijk bepaalt het individu wat noodzakelijk is voor haar of zijn welzijn. Jeremy Bentham, de vader van het utilisme zei het

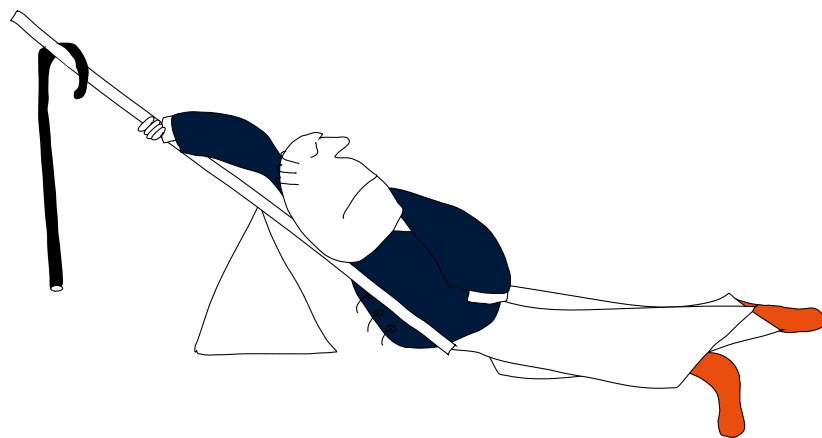
al: 'spelen met een priktol is even waardevol als poëzie'⁴⁰. Er zijn geen eensluidende oordelen over wat goed is voor de mens, aldus de subjectivisten. Het verschilt van persoon tot persoon.

Subjectief ervaren welzijn is niet alleen van belang voor het ervaren geluksgevoel, maar werkt ook door in andere aspecten van het leven (Vlaev en Elliott, 2014). Zo leidt een gevoel van welzijn onder meer tot een betere fysieke gezondheid⁴¹ (Pressman en Cohen, 2005; Salovey et al. 2000), loyaliteit ten opzichte van de werkgever (Clark et al., 1998), huwelijksrouw (Gardner en Oswald, 2006), of een betere mentale weerbaarheid (Valois et al., 2004)⁴². Deze uitstralingseffecten op het leven van het individu zijn er ook als het specifiek gaat om financieel welzijn. Onderzoek (Brüggen et al., 2017; Böhnke et al., 2019) maakt duidelijk dat veranderingen op de financiële markten invloed hebben op de financiële welzijnsbeleving van mensen en zelfs op het algemene gevoel van welbevinden van het individu (Brüggen et al., 2017)⁴³. Of deze neveneffecten relevant zijn of niet vanuit het perspectief van het individu, bepaalt uiteindelijk dat individu zelf.

3.2.2 Objectieve interpretaties van welzijn

Dat het individueel welbevinden een persoonlijke inkleurig krijgt laat onverlet dat sommige keuzes op termijn

schadelijk kunnen zijn voor het individu. Een beetje Sex & Drugs & Rock & Roll mag misschien aardig zijn, een teveel ervan kan (zeer) schadelijk zijn voor het individu – en mogelijk ook voor de samenleving – ongeacht of de persoon dat nu als een probleem ziet of niet. Objectivisten stellen dat bepaalde zaken in het leven van belang zijn los van wat wij daar individueel van vinden. Zo hangt het belang van mensenrechten in onze mondiale samenleving niet af van wat individuen daar nu van vinden.⁴⁴ Anders dan het subjectivisme, dat een zekere intuïtieve rechtvaardiging in zich draagt, vraagt het objectivisme een nadere uitleg. Zo is het niet evident dat het dragen van veiligheidsgordels leidt tot meer subjectief welzijn. Niet zelden zijn chauffeurs overtuigd van hun rijkwaliteiten en vinden dat zij daarom geen gordel nodig hebben. Tegelijkertijd leidt het dragen van een gordel wel degelijk tot het verminderen van het aantal doden en zwaargewonden in het verkeer. Dat is ongeacht hun gevoel van veiligheid en welbevinden. Dat een maatregel objectief gezien voor ons bestwil is, hoeft subjectief dus niet zo te worden beleefd. De maatregel kan zelfs als paternalistisch worden ervaren. De recente discussies over mondkapjes, beperkt restaurantbezoek, het gebruik van de corona-app, het sociale contact met ouderen, enzovoorts, tonen aan dat mensen – op grond van soms heel goede argumenten – verschillend denken over wat goed voor ons is.



Lastig aan het objectieve welzijnsbegrip is dat de redenen die worden aangedragen soms ter discussie worden gesteld. Er hoeft geen consensus te bestaan in een samenleving over wat goed is voor mensen en wat niet. Dit is vaak het geval als het gaat om zaken die voor (groepen) mensen gevoelig liggen en mogelijk inbreuk maken op hun persoonlijke vrijheid. Zolang er echter geen wetenschappelijke overeenstemming is over de positieve en negatieve effecten van een maatregel – en hoe zwaar die effecten moeten wegen – blijft er onduidelijkheid bestaan over wat objectief bijdraagt aan het welzijn van individuen. Uiteindelijk bepaalt de samenleving in haar wetgevende en vertegenwoordigende organen wat in het objectieve belang is van het individu en de samenleving en wat gerekend wordt tot de persoonlijke levenssfeer.

3.2.3 Geen fundamentele tegenstelling

Beide interpretaties kunnen goed naast elkaar bestaan. Zoals hierboven aangegeven vindt de samenleving van bepaalde zaken, zoals het dragen van een veiligheidsgordel, dat ze collectief moeten worden geregeld. Het dragen van een helm op de fiets is echter alleen voorgeschreven op speed pedelecs en racefietsen. Dat laat ieder individu natuurlijk vrij om voor zijn eigen gevoel van veiligheid een helm te dragen op iedere fiets. Loopt het aantal ongelukken op reguliere fietsen en e-bikes te zeer op, dan is de

kans aanwezig dat de overheid ook voor deze fietsen het dragen van een helm verplicht stelt⁴⁵. Tot die tijd biedt de samenleving haar burgers de vrijheid om hun leven in te richten zoals zij dat het liefst doen. Ieder individu heeft in beginsel een persoonlijke ruimte om naar eigen believen haar of zijn leven te leiden. Waar de risico's op individueel 'onwelzijn' – en de daarmee gepaard gaande kosten voor de samenleving – te hoog worden, grijpt de samenleving veelal in. Of en wanneer een overheid ingrijpt staat op voorhand niet vast. De lijst van goederen, diensten en activiteiten waarvan de wetgever vindt dat ze tot de individuele levenssfeer behoren – en de lijst die collectief wordt bepaald – verandert voortdurend. De invulling van wat tot het domein van objectief welzijn wordt gerekend en wat aan individuen wordt overgelaten is dus tijds- en plaatsgebonden.

De bovenstaande verkenning van het begrip welzijn brengt ons tot de volgende omschrijving. Welzijn verwijst naar:

het vermogen van actieve en gepensioneerde deelnemers om te voorzien in hun essentiële materiële en immateriële behoeften op grond van tijdig verstrekte, adequate en zo volledig mogelijke informatie over – de risico's die verbonden zijn met – hun (toekomstig) inkomen en hun (toekomstige)

behoeften. Dit vermogen wordt beïnvloed door de mogelijkheden tot voor de deelnemer passende interactie.

Dit vermogen wordt beïnvloed door aspecten van buiten zoals de beschikbaarheid van informatie en eventueel ondersteuning. Instituties, organisaties, maar ook individuele personen kunnen bijdragen of afdoen aan het vermogen van ieder mens om te voorzien in haar of zijn behoeften. Denk daarbij aan de (toenemende) risico's omtrent het toekomstig beschikbare inkomen en de (im)materiële goederen en diensten die je daarmee kunt kopen als gevolg van de wijziging van het pensioenstelsel. Daarmee samen hangt de informatie en de mogelijkheden waarover deelnemers beschikken om tijdig en adequaat in te spelen op deze risico's. Wat dit betekent voor pensioenfondsen komt aan de orde in wat volgt in dit rapport. Simpel gezegd in de woorden van een van onze gesprekspartners gaat de discussie over de vraag of "mensen na hun pensionering zonder zorgen het leven kunnen leiden dat ze graag zouden willen".

3.3 Omgaan met een onzekere en onvoorspelbare toekomst

De wijziging van het pensioenstelsel leidt tot grotere financiële risico's en meer onzekerheid of het pensioen in de

toekomst toereikend zal zijn voor een onbezorgde oude dag. Daarmee heeft de stelselwijziging direct invloed op het welzijn van deelnemers omdat de wijziging gevolgen heeft voor het vermogen van mensen om in hun (toekomstige) behoeften te voorzien. Als de risico's voor pensioenfondsdeelnemers toenemen komt de vraag naar de verantwoordelijkheid van de fondsen op om die risico's en de gevolgen daarvan voor een leefbaar pensioen te signaleren en te agenderen. Hoe ver reikt de verantwoordelijkheid van de fondsen om rekening te houden met het welzijn van de deelnemers? Welke verantwoordelijkheid hebben deelnemers zelf voor het tijdig inspelen op het nemen van adequate maatregelen gericht op een (vol)waardig bestaan in de toekomst? En hoever reikt die verantwoordelijkheid? Denk aan ouderen die, met Janus in zicht, weinig mogelijkheden meer hebben om zich te wapenen tegen eventueel onheil. Of denk aan jongeren die getroffen worden door langdurige werkloosheid, waardoor ze mogelijk onvoldoende reserves opbouwen voor een onbezorgde oude dag. De uitdagingen worden daarbij nog vergroot als in de toekomst economische schokken en financiële crises direct doorwerken in de pensioenopbouw van deelnemers die daar mogelijk weinig tegen kunnen doen – die zelfs mogelijk onvoldoende op de hoogte zijn van hun naderend onheil. Anders dan het zorgvuldig beheer van het pensioenvermogen en het in de toekomst

rechtvaardig toedelen van de behaalde rendementen aan de verschillende generaties actieve en gepensioneerde deelnemers, kan een pensioenfonds weinig doen als zich in de opbouw van het pensioen van de individuele deelnemer hiaten voordoen.

Wat pensioenfondsen wel kunnen doen is hun deelnemers tijdig informeren en ondersteunen in het omgaan met uitdagingen. Het gaat daarbij vooral om laagopgeleiden en lagere inkomensgroepen. Hun pensioenbewustzijn is niet toereikend⁴⁶. Dat wil zeggen, ze beschikken over onvoldoende inzicht in de eigen financiële situatie mogelijk in combinatie met een gebrekkige pensioengeletterdheid (Knoef, 2018). Dit laatste wordt door Knoef (2018:6) omschreven als “de kennis van mensen over het pensioenstelsel” – en die laat dus vaak te wensen over. Daar zijn diverse redenen voor, zo merkt het NIBUD op (Van de Schors en Groen, 2018:33). De organisatie vat die redenen even kort samen: het betekent een uitruil tussen heden en toekomst, waarbij het heden positiever wordt gewaardeerd dan de toekomst. Daarnaast krijgt korte-termijn bevrediging voorrang boven lange-termijn welzijn. Tot slot blijken mensen overoptimistisch over de toekomst en onderschatten ze de risico's. Wie dan leeft, wie dan zorgt⁴⁷. Dit laatste element werd in het verleden versterkt door het vertrouwen dat de deelnemer had in het pensioenfonds

en het pensioen waarop zij of hij aanspraak dacht te kunnen maken. Veel deelnemers hadden – en hebben mogelijk nog – het beeld dat zij (nominaal) kunnen rekenen op een adequaat pensioen van zeventig procent of meer van het laatst verdiende loon⁴⁸ bij een volledig opgebouwd pensioen. Op die uitkomst kan een deelnemer niet langer zonder meer rekenen. Dan rijst de vraag naar de toerusting van deelnemers om de toekomstige uitdagingen op te vangen en naar de ondersteuning die pensioenfondsen deelnemers willen en kunnen bieden. Pas dan blijkt of deelnemers daadwerkelijk centraal staan. Staan de fondsen hen adequaat, tijdig en voldoende bij in de zorg voor een leefbare en menswaardige oude dag uit naam van de sociale partners die de regeling hebben afgesloten?

Dit brengt ons bij de vraag of in het kader van de stelselherziening pensioenfondsen voldoende kennis hebben over de verwachtingen, behoeften en belangen van hun deelnemers. Einstein stelde eens: ‘zij die over het privilege van kennis beschikken, hebben een verantwoordelijkheid om te handelen’. Juist omdat zij grote delen van de bevolking verenigen en representeren hebben pensioenfondsen de kans om inzicht te verwerven in de risico's die mensen lopen als de economische en sociale nood aan de mens komt – alsmede welke acties ze daartegen kunnen ondernemen. Door hun verantwoordelijkheid serieus

te nemen, zo voegt Einstein aan zijn eerdere uitspraak toe, vinden fondsen ook “de zaden van nieuwe kennis”. Anders gezegd, ze leren een wereld ontdekken waarin ze een rol kunnen spelen in het belang van de deelnemers. Dat het begrip ‘welzijn’ daarbij nog niet voorkomt in het woordenboek van pensioenfondsen zegt alleen iets over de huidige situatie en niets over wat in de toekomst kan of staat te gebeuren. Naar analogie wijzen we op de ontwikkeling van verantwoord en duurzaam beleggen door pensioenfondsen sinds het begin van dit millennium. Dit aspect kreeg twintig jaar geleden geen aandacht van pensioenfondsen. Inmiddels maken artikel 135.4 van de Pensioenwet en de Europese Richtlijn over de werkzaamheden van instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening duidelijk dat pensioenfondsen hier aandacht aan moeten besteden.

De opkomst van verantwoord en duurzaam beleggen binnen pensioenfondsen

Waar de vakcentrales CNV en FNV rond de millenniumwisseling de eerste aanzetten gaven tot verantwoord en duurzaam beleggen, is de aandacht hiervoor inmiddels mainstream geworden. Dat heeft te maken met de ontwikkeling van het denken in de sector, de maatschappelijke discussie daarover, het aanbod van passende beleggingsvormen en de regelgeving door nationale en Europese overheden. Zo stellen artikel 135.4 van de Nederlandse pensioenwet, de code pensioenfondsen, het IMVO convenant pensioenfondsen en de Europese IORP II-wetgeving⁴⁹ duidelijke eisen aan het voeren van een duurzaam beleggingsbeleid, het in kaart brengen van sociale, maatschappelijke en milieurisico's en/of het scheppen van draagvlak onder de deelnemers. Deze ontwikkeling is weliswaar positief beïnvloed door de consultatie onder de deelnemers door diverse pensioenfondsen, maar werd daar zeker niet door bepaald⁵⁰. Deze ontwikkeling toont aan dat pensioenfondsen zorg moeten dragen voor verantwoorde beleggingen voor de huidige en de toekomstige deelnemers en waarborgen te bieden voor een (vol)waardig leven in de mondiale samenleving op de enige planeet die we hebben. In het geval van duurzaam en verantwoord beleggen gaat het

dan om de invloed van het uitgevoerde beleggingsbeleid op zaken als klimaat, mensenrechten en sociale verhoudingen. Pensioenfondsen worden geacht om na te gaan of en in welke mate hun beleggingen leiden tot (toekomstige) schade voor de deelnemers en de samenleving als geheel. Volgens de wetgever zijn deze aspecten relevant ongeacht de individuele behoeften of voorkeuren van deelnemers. Voorkomen moet worden dat pensioenfondsen bijdragen aan het doorschuiven van externe, schadelijke effecten naar de deelnemers en de samenleving door de entiteiten waarin zij investeren⁵¹.

Box 3.1 Verantwoord en duurzaam beleggen

De discussie over het welzijn van de deelnemers staat op dit moment dus net zo in de kinderschoenen als die over duurzaam en verantwoord beleggen aan het eind van de vorige eeuw. Juist de in juli 2020 overeengekomen wijzigingen in het pensioenstelsel zullen naar verwachting leiden tot een toenemende aandacht voor het welzijn van de deelnemers uit hoofde van hun zorgplicht. Maatman (2020c:143) zegt hierover:

“dat de pensioendeelnemer weet hoeveel pensioen hij kan verwachten, kan nagaan of dat voldoende is en zich bewust is van de risico’s van de pensioenvoorziening. Hierdoor moet de deelnemer ook gaan zien welke keuzemogelijkheden hij heeft. De wetgever duidt dit aan als handelingsperspectief: wat kan de deelnemer doen als hij inzicht heeft verkregen?”

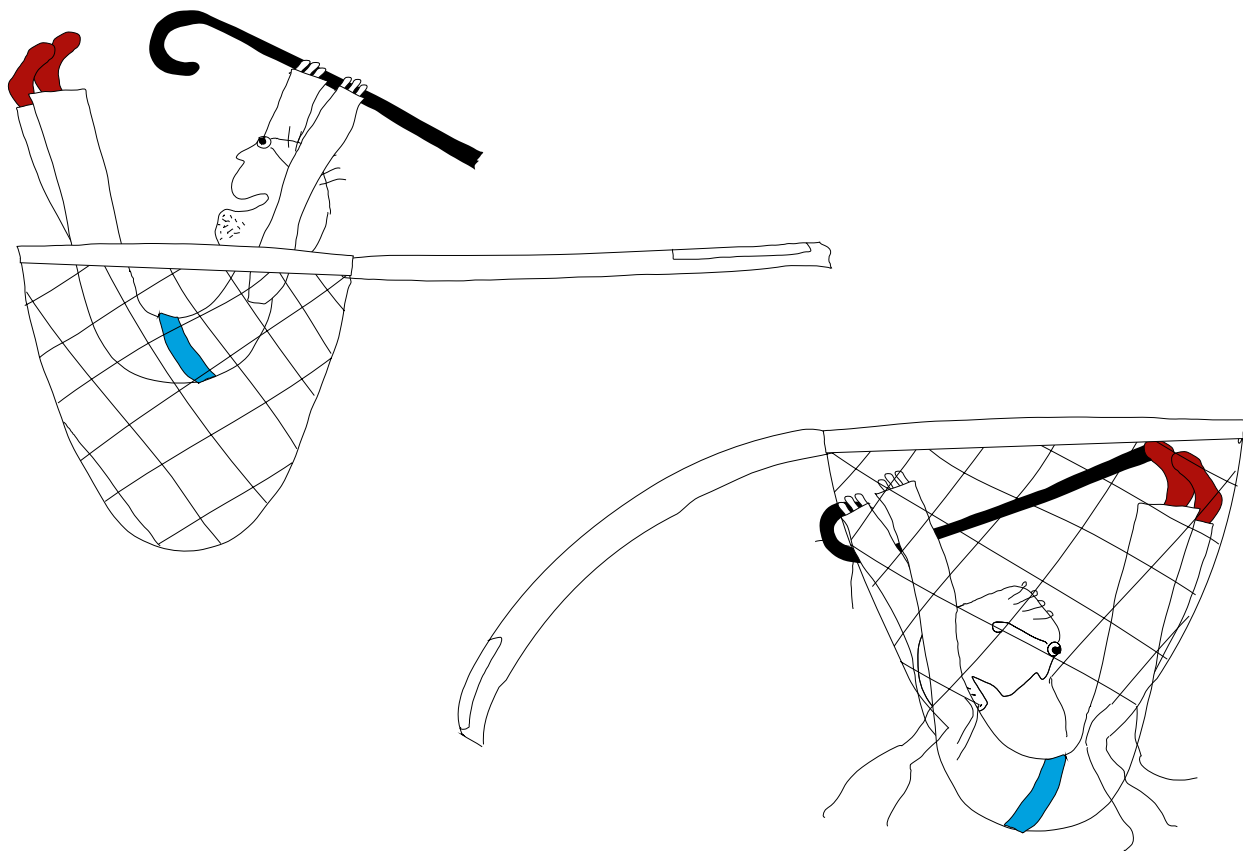
Hoe volatieler en onberekenbaarder het pensioen wordt, zo voegt hij er aan toe, des te groter wordt de verantwoordelijkheid van het pensioenfonds. Het louter beschikbaar maken van informatie over het verwachte toekomstige inkomen uit pensioen volstaat dan niet langer. Waar in het verleden de risico’s in belangrijke mate collectief werden gedragen, daar komen de effecten van economische en financiële groei en krimp in de toekomst directer

voor rekening van de deelnemers. De vraag is dan: zijn zij daarop voldoende voorbereid en hebben zij de middelen en mogelijkheden om tijdig passende maatregelen te nemen als daar noodzaak toe is?

Op dit moment hebben deelnemers weinig tot geen inzicht in de risico's die zij lopen in de opbouw van hun pensioen. Ook ontbreekt een goed perspectief op de middelen en mogelijkheden waarover zij beschikken om zich tijdig en adequaat te beschermen tegen de mogelijke effecten van die risico's. Natuurlijk kunnen deelnemers een huis kopen, hun hypotheek aflossen, financiële buffers versterken of zich voorbereiden op een verlengd arbeidsbestaan. Maar lang niet iedereen beschikt over de middelen en mogelijkheden om dat te doen. Dan blijft de optie over om wat meer als Epicurus te gaan leven – en dat is ook precies wat deelnemers blijken te doen als zich een crisis voordoet (vgl. Bresser, et al., 2017:18)⁵². De uitdaging die pensioenfondsen wacht is of ze tijdig kunnen voorkomen dat deelnemers worden overvallen door financiële schokken waarvan we nog niet weten of, wanneer en in welke mate die zich gaan voordoen. Met een variatie op de uitspraak van de Deense natuur- en scheikundige Niels Bohr stellen we vast dat het voorzien van risico's moeilijk is, vooral als het om de toekomst gaat⁵³. Dat geldt ook voor de maatregelen om de risico's te beheersen. Als de financiële risico's

en beschermingsmaatregelen steeds meer worden doorgeschoven naar de deelnemers, welke gevolgen heeft dit dan voor de zorgplicht van de fondsen? Deze vraag is juist van groot belang omdat miljoenen deelnemers verplicht zijn aangesloten bij een pensioenfonds, of via hun werkgever via andere regelingen verplicht pensioen opbouwen. Zij zijn niet vrij om van pensioeninstelling te veranderen. Pensioenfondsen hebben daarmee een belangrijke verantwoordelijkheid om schade en leed te voorkomen voor de actieve en gepensioneerde deelnemers. Deze verantwoordelijkheid kan op vele manieren worden onderbouwd. Uiteindelijk berust ze op de opdracht om als goed huisvader (Maatman, 2004) de toevertrouwde middelen te beheren en uit te keren in het belang van de deelnemers. Wat is dat belang nu precies in de context van het welzijn van de deelnemers? Mede in het licht van de wijzigingen in het pensioenstelsel kunnen we daar het volgende over stellen:

1. Het belang is niet langer een aanspraak van deelnemers op een gegarandeerde uitkomst. Het belang wordt afhankelijk van ontwikkelingen in de reële economie en op de financiële markten.
2. De deelnemer heeft belang bij een zorgvuldig beheer van het vermogen tegen aanvaardbare kosten. Pensioenfondsen zijn organisaties zonder winstoogmerk



en hebben daarmee de taak om effectief te werken. Een afgeleide opdracht daarbij is om kostenefficiënt te werk te gaan en te voorkomen dat ze schade toebrengen aan individuen of groepen in de samenleving – bijvoorbeeld door mensenrechten te respecteren en duurzaam om te gaan met klimaat en milieu.

3. Vervolgens hebben deelnemers belang bij tijdige en adequate informatie over het beheerd vermogen en de gevolgen daarvan voor de individuele aanspraken. Als straks deelnemers de gevolgen van financiële golfbewegingen directer, vaker en heftiger gaan ervaren, mag van pensioenfondsen worden verwacht dat zij de deelnemers tijdig en adequaat ondersteunen om hun belangen te beschermen. Daarnaast mag van een fonds worden verwacht dat het actief de belangen behartigt van alle bij het fonds aangesloten deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever – bijvoorbeeld in het publieke debat over ontwikkelingen in het pensioenstelsel.
4. Onderzoek onderstreept het belang van financiële geletterdheid (Lusardi en Mitchell, 2014; Knoef, 2018; Salignac et al., 2020). Deelnemers moeten als gevolg van de aankomende stelselwijziging actiever optreden in het beheer van hun totale financiële huishouding – nu en in de toekomst. Een gebrek aan financiële geletterdheid heeft daarbij negatieve effecten op de pensioenplanning

(Lusardi, 2012). Daarnaast werkt een gebrek aan financieel inzicht door in de onzekerheid die deelnemers ervaren. Zo wees een geïnterviewde in ons onderzoek op een oudere die zich afvroeg: “Kan ik mijn camper nog behouden?” – om daar vervolgens direct de vraag aan te koppelen: “Kan ik er dan nog mee op vakantie?” Hier wordt duidelijk dat welzijn niet alleen samenhangt met de financiële uitkeringen die ouderen ontvangen, maar ook met het inzicht in wat een gepensioneerde deelnemer met die uitkering materieel en immaterieel kan doen.

Het brengt Van Soest, et al. (2016:47) tot de conclusie dat hogere sociaaleconomische groepen vaak beter kunnen omgaan met keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot hun pensioen dan andere groepen. Dat leidt vervolgens “tot grotere verschillen in de kwaliteit van de planning en voorbereiding van het pensioen en tot grotere ongelijkheid in pensioenuitkomsten”. Pensioenfondsen dienen zich daarbij de vraag te stellen of de ongelijkheid vraagt om aanvullend beleid voor groepen die de grootste risico's lopen.

Financiële geletterdheid

In 2018 verrichtten Aegon en Motivaction onderzoek onder ruim 1000 deelnemers van pensioenregelingen bij pensioenfondsen en verzekeraars. Uit dit onderzoek komt het gebrek aan inzicht van deelnemers naar voren in de opbouw en de uitkering van hun pensioen, zo blijkt uit antwoorden op de vragen/stellingen:

- Wat krijg je terug van iedere euro die werkgever en werknemer aan pensioenpremie betalen?
- Wat levert na 40 jaar een hoger pensioen op?
- Door vergrijzing krijgen jongeren later geen of een heel laag pensioen
- Ik wil zelf gaan sparen of beleggen voor mijn pensioen
- Ik wil zelf kiezen of ik mee wil doen aan een pensioenregeling van de werkgever

Zo is slechts 5 procent van de respondenten op de hoogte van het feit dat pensioenfondsen in het verleden zo'n drie keer de inleg uitkeerden.

Box 3.2 Onderzoek Aegon en Motivaction (2018) naar financiële geletterdheid

5. Een laatste belang dat we hier noemen betreft de directe betrokkenheid van het pensioenfonds bij de wereld en de beleving van de deelnemers en omgekeerd. Zo gaf een deelnemer tijdens een rondetafelgesprek aan dat hij waarde hechtte om met het pensioenfonds in contact te komen om beter inzicht te krijgen in het duurzame beleggingsbeleid. Het ging hem niet om invloed op het beleid, maar enkel om betrokkenheid, een beter inzicht in de effecten van het beleid en een communicatie die het hem mogelijk maakt te begrijpen waarom bepaalde beleggingen wel en niet worden gedaan. Hoewel het niet met zoveel woorden werd gezegd, zouden gepensioneerden die kennis hebben van het duurzame beleggingsbeleid en de uitwerking daarvan natuurlijk als liaison of ambassadeur kunnen fungeren en uit naam van het pensioenfonds in gesprek gaan met geïnteresseerde deelnemers.

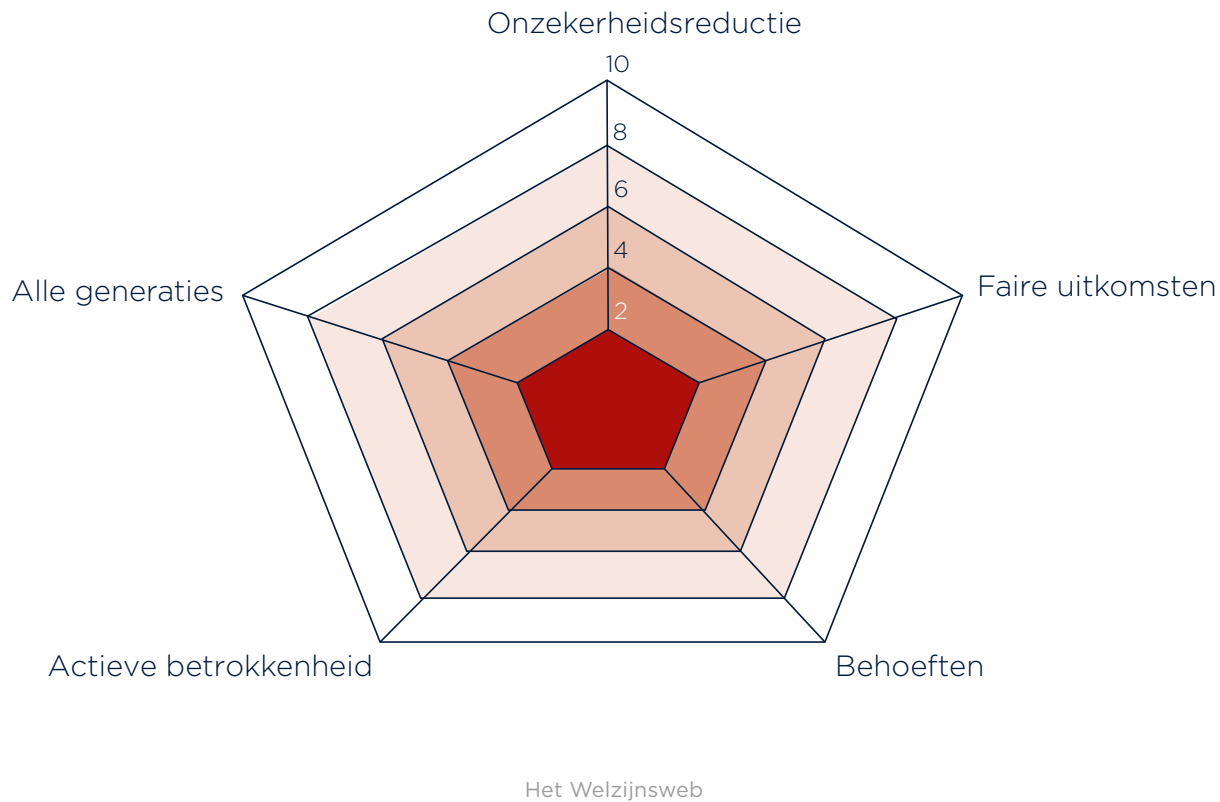
3.4 Het welzijnsweb

Zoals eerder aangegeven zijn pensioenfondsen niet verantwoordelijk voor het subjectieve welzijn van iedere deelnemer afzonderlijk. Gelet op de grote heterogeniteit in de pensioenopbouw van verschillende groepen deelnemers (Knoef et al, 2017), zou een dergelijke taak ook onuitvoerbaar zijn. Wat pensioenfondsen gelet op hun zorgplicht wel moeten doen is zorgdragen voor een goede

en solide of veilige omgeving waarin deelnemers subjectief welzijn kunnen ervaren – ongeacht of de deelnemer daarom vraagt of niet. Zelfs al interesseert het de deelnemer op dit moment niet, de door het fonds aangeboden omgeving moet haar of hem in staat stellen een afweging te maken van de risico's die verband houden met de pensioenopbouw. Om die omgeving te creëren is het van belang dat fondsen weten welke elementen ingrijpen op het welzijn van deelnemers. Vanzelfsprekend speelt het toekomstig inkomen daarbij een rol, maar ook de vraag wat je nu met dat inkomen kunt doen. Welke behoeften kunnen deelnemers daarmee bevredigen? Naast de fairness van de opbouw van het pensioen en de toekomstige uitkeringen gaat het dan ook over de onzekerheid die deelnemers ervaren omtrent hun inkomen en de behoeften die daarmee kunnen worden bevredigd. Onderzoek wijst echter uit dat de fairness van de uitkomsten mede wordt bepaald door de mate waarin deelnemers betrokken worden bij belangrijke besluiten en ontwikkelingen binnen hun pensioenfonds. Tot slot speelt ook de bestendigheid van het pensioen en het pensioenfonds over de generaties heen – inclusief de toekomstige generaties een rol. Deze dimensies gezamenlijk vormen het *welzijnsweb*. Dit web stelt een pensioenfonds in staat om te inventariseren of het is ingericht op, toegewijd aan en zich inzet voor⁵⁴:

1. de mate van onzekerheidsreductie die deelnemers wordt geboden. Welke maatregelen heeft het fonds getroffen om zorg te dragen voor een faire en voldoende uitkering aan huidige en toekomstige deelnemers om te voorzien in hun toekomstige behoeften,
2. de mate waarin zij deelnemers en begunstigden hoort en naar hen luistert over de opbouw en de uitkering van het pensioen en over de zorgen die de deelnemers daaromtrent hebben en
3. het actief signaleren, agenderen en inspelen op belangen en behoeften van (toekomstige) deelnemers en begunstigden en daarover helder communiceren. Agenderen heeft betrekking op het eigen pensioenfonds, maar waar nodig ook op het aanspreken van de politiek.

De dimensies kunnen worden weergegeven in de volgende vijfhoek. Het beeld dat dan ontstaat kan worden omschreven als *'de toewijding van het pensioenfonds aan het welzijn van de deelnemer'*.



Een pensioenfonds dat goed scoort op deze elementen heeft daarmee een omgeving geschapen voor de deelnemers om subjectief welzijn te ervaren. Dat pensioenfonds luistert namelijk naar haar deelnemers, helpt hen om te gaan met hun onzekerheid, draagt zorg voor faire uitkomsten, denkt met deelnemers mee over hun inkomen, hun mogelijke toekomstige behoeften en de kosten daarvan en let scherp op dat toekomstige generaties nog willen participeren in het fonds. In het navolgende werken we de dimensies van het web verder uit, te beginnen met de onzekerheidsreductie.

3.4.1 Onzekerheidsreductie

Gevraagd naar het beeld over hun financiële toekomst laten diverse onderzoeken zien (Higgins & Roberts, 2011; Mercer, 2017) dat respondenten zich onzeker voelen. Daar is ook wel aanleiding toe. Waar in het verleden het perspectief bestond op een uitkering van 70 procent van het laatst verdiende loon⁵⁵, daar is inmiddels duidelijk dat de helft van de Nederlanders dat eindstadium niet haalt (SER, 2015). Onderzoek door Van Soest, et al. (2016:47) wijst uit dat deelnemers verwachten dat de koopkracht van de eerste en tweede pijleruitkeringen in de toekomst gaat dalen. Dit beeld wordt nog versterkt doordat in het nieuwe pensioenstelsel dat in 2026 in werking treedt, de risico's omtrent de opbouw van het kapitaal veel directer voor rekening

komen van de deelnemers dan dit in het verleden het geval was. De onzekerheid omtrent optimistische en pessimistische ontwikkelingen in een opbouw van de persoonlijke pensioenpot neemt daarmee toe. Zo laten Gerrits et al. (2016) een indrukwekkende lijst van invloeden zien die in de afgelopen twintig jaar mogelijk hebben bijgedragen aan het gevoel van onzekerheid. Het gaat dan onder meer om politieke invloeden (de overgang van een eindloon naar een middelloonregeling, de verhoging AOW-leeftijd), economische invloeden (de dotcom crisis, de financiële crises, de coronacrisis) en bestuurlijke invloeden (besluiten om niet te indexeren). Tegen deze achtergrond is het niet verrassend dat een recent onderzoek van PGGM&CO onder 3000 werknemers in de zorg uitwijst dat mensen zich zorgen maken over hun financiële toekomst.

Zorgen over financiën⁵⁶

Recent onderzoek van PGGM&CO onder bijna 3000 actieve medewerkers in de zorgsector in de leeftijd 50-67 wijst uit dat zij zich in toenemende mate zorgen maken over hun toekomstige pensioen. Is de uitkering toereikend om in de noodzakelijke kosten van levensonderhoud te voorzien? Waar 55 procent van de ondervraagden zich wel eens zorgen maakt over haar

of zijn huidige financiële situatie, waarvan 18 procent dat regelmatig tot heel vaak heeft, daar stijgt het percentage tot 84 procent als het gaat om de toekomstige financiële situatie (waarvan 37 procent regelmatig tot heel vaak). Dit leidt ertoe dat maar liefst 73 procent van de respondenten aangeeft behoefte te hebben aan ondersteuning omtrent het inzicht in hun financiële toekomst. Het gaat dan vooral om alleenstaanden, mensen met een inkomen beneden modaal en medewerkers die werken in de GGZ-sector. Zij weten, zo concludeert het onderzoek, de weg naar ondersteuning veelal niet te vinden of hebben daarvoor niet de benodigde financiële middelen⁵⁷.

Box 3.3 Onderzoek PGGM&CO onder medewerkers in de sectoren Zorg en Welzijn.

Tegelijk is in de pensioenwereld het inzicht van Kahneman en Tverski (1979) doorgedrongen dat mensen een aversie hebben tegen risico⁵⁸. Zij geven de voorkeur aan zekere boven onzekere uitkomsten, zelfs als die laatste uitkomst financieel beter voor hen zou zijn. Kijkend naar twintig jaar CentERdata gegevens over de risicoaversie van 1500 Nederlandse huishoudens in de periode 1995-2015 stelt Trokasti (2016) vast dat de huishoudens met een gemiddelde score van 5,18 op een schaal van 1-7 meer dan

gemiddeld risicoavers zijn. Niet verrassend zijn het vooral ouderen die een sterkere risicoaversie vertonen dan jongeren. Daarnaast hebben mensen, eveneens volgens Tversky en Kahneman, een afkeer van verlies. Berichten over mogelijke pensioenkortingen en toekomstige verliezen hebben daardoor langer invloed op de welzijnsbeleving van deelnemers (Brown, Kling, Mullainathan & Wrobel, 2008).

3.4.2 Faire uitkomsten

De term fairness verwijst in dit kader naar de redelijkheid en billijkheid van de uitkomst voor een individu of groep in het kader van een verdeling van uitkomsten binnen een grotere groep. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke kenmerken van het individu of de groep, zodanig dat er een zekere gelijkheid ontstaat in het gewicht dat aan ieders belang wordt toegekend. Een simpel voorbeeld maakt dit duidelijk. Knoef en haar collega's (2017:71) constateren:

“Een veelgenoemde standaard is dat het bruto pensioeninkomen groter of gelijk moet zijn aan 70 procent van het inkomen vóór pensionering. Maar er zijn ook aanwijzingen dat mensen met hogere inkomens rond kunnen komen met een pensioen van minder dan 70 procent, terwijl mensen met lagere inkomens juist meer nodig hebben om hun

levensstandaard te behouden. Dat is een argument om (ook) inkomensafhankelijke vervangingsratio's als benchmark te hanteren."

Met andere woorden, uitgaande van de gedachte dat iedereen in staat moet zijn om haar of zijn levensstandaard te behouden is het volgens de onderzoekers fair om inkomensafhankelijke vervangingsratio's te hanteren. Ongeveer een derde van de onderzochte huishoudens in de studie van Knoef, et al. (2017) heeft een vervangingsratio van minder dan 70 procent. De door de onderzoekers bepleite herverdeling betekent dat de lagere inkomens worden gecompenseerd voor een nadeel waarvan de gemeenschap dan blijkbaar vindt dat dit geen nadeel zou mogen zijn.

Het vraagstuk van fairness zal zeker een rol gaan spelen als pensioenfondsen in de toekomst een zekere ruimte krijgen in het toedelen van de beleggingsrendementen en de vermogensaanwas of in het verdelen van de pijn als het vermogen daalt. Hoe zij dat gaan doen is op voorhand onduidelijk. In zijn advies aan minister Koolmees bepleit Vandenbroucke dat verdelingsvraagstukken zo worden ingeregeld dat zij deelnemers in pensioenfondsen er de redelijkheid en billijkheid van kunnen inzien. Hoewel zijn advies betrekking heeft op de inrichting van

het pensioenstelsel, geldt dit principe ook voor de toedeling van de financiële rendementen aan de verschillende cohorten. Hij zegt daarover (Vandenbroucke, 2020:5):

"Er zijn afspraken nodig over hoe risico's gedeeld worden, niet alleen binnen generaties (de ene persoon kan meer getroffen worden door sommige risico's dan een andere persoon), maar ook tussen generaties."

Wat 'billijkheid' en 'redelijkheid' hier precies betekent verschilt van pensioenfondsen tot pensioenfondsen en behoeft een heldere uitleg. Waar het ene fonds mogelijk kiest voor een zekere herverdeling⁵⁹ in lijn met Knoef, et al. (2017), daar geeft het andere mogelijk de voorkeur aan een "evenwichtige"⁶⁰ aanpassing in lijn met Vandenbroucke (2020:6). Daarbij hanteert de laatste wel een ondergrens: in de samenhang tussen eerste en tweede pijler is het uitgangspunt dat ingezetenen een (vol)waardig bestaan kunnen leiden⁶¹. Dit betekent dat armoede onder ouderen moet worden voorkomen. Een faire verdeling van uitkomsten is overigens niet alleen belangrijk voor de individuele deelnemer, maar ook voor de sector als geheel. Porter en Garman (1993) wijzen op de positieve relatie tussen het financieel welbevinden van de betrokkenen en de rechtvaardigheid van het 'distributiesysteem van beloningen'.



Met andere woorden, hoe rechtvaardiger het systeem, hoe meer de deelnemers daar binnen hun subjectief welzijn kunnen ervaren. Juist in tijden van crisis is het voor besluitvormers van belang om de vinger aan de pols te houden. Hoe werken grote schommelingen in de economie en op de financiële markten door in de financiële zorgen van deelnemers en in de beleving van (een gebrek aan) welzijn⁶². Enerzijds, zo merken De Bresser et al. (2017:22,23) op, passen mensen zich tijdens en na een crisis aan de veranderende omstandigheden aan. Anderzijds blijken velen slecht voorbereid op mogelijk toekomstige crises. Mensen besteden vaak veel te laat aandacht aan hun toekomstige behoeften en het aanleggen van passende reserves daarvoor. Pensioen is iets van later – tot het te laat is (Laibson, Repetto en Tobacman, 1998; Prast en van Soest, 2014). Het monitoren van de ervaringen van deelnemers draagt dan ook bij aan het vertrouwen in het stelsel (Lindström en Giordano, 2016). Daarmee raken we aan de relatie tussen billijkheid en distributieve rechtvaardigheid enerzijds en procedurele rechtvaardigheid anderzijds. Deze laatste verwijst naar, onder meer, de betrokkenheid van de deelnemers bij het pensioenfonds en haar besluitvorming. Voor we in 3.4.4 ingaan op deze betrokkenheid staan we eerst stil bij de behoeften van deelnemers.

3.4.3 Behoeften

Liza Minnelli zong het al: geld laat de wereld draaien. Zonder geld verval je in armoede en dat geldt zelfs voor epicuristen. Belangrijker dan het betaalmiddel zelf is wat je er mee kunt kopen. Tegen het achtergrond van de in paragraaf 2.3 geconstateerde armoede onder ouderen van negentig jaar en ouder gaat het daarbij tenminste om het kunnen voorzien in de menselijke basisbehoeften. De onderstaande box geeft een overzicht van (de discussie over) de essentiële behoeften van mensen.

Vervulling van de basisbehoeften

Bij basisbehoeften denken mensen veelal direct aan zaken die deel uitmaken van de eerste stadia in de behoeftepiramide van Maslow (1943), zoals voeding, kleding, onderdak, veiligheid en zekerheid. Daar blijft het echter niet bij. Basisbehoeften verwijzen naar alle goederen, diensten en kwaliteiten die essentieel zijn voor het leven en de ontwikkeling van dat leven (Feinberg, 1973:111). Daaronder vallen dus ook de vrijheden, rechten, zelfrespect, inkomen, mogelijkheden om volwaardig mee te kunnen doen in de samenleving (Rawls, 1999), maar ook de ontwikkeling van competenties, een zekere autonomie en het opbouwen en onderhouden van sociale relaties (Deci

en Ryan, 2000). In de huidige samenleving betekent dit ook het beschikken over moderne communicatiemiddelen, mobiliteit, toegang tot gezondheidszorg, het behoud van een leefbare omgeving, enzovoorts. Basale behoeften moeten worden onderscheiden van voorkeuren, wensen en belangen (McCloskey, 1976, p. 4; Rawls, 1999, p. xiii). Ik kan behoefte hebben aan duurzame mobiliteit, dat betekent niet dat ik daar een Tesla voor nodig heb. Wat tot de basisbehoeften van de inwoners van een land of regio behoort, wordt uiteindelijk democratisch bepaald.

Box 3.4 Basisbehoeften

Deelnemers hebben afhankelijk van hun levensfase bepaalde behoeften. Welke behoeften dat precies zijn is voor een pensioenfonds niet haar eerste verantwoordelijkheid. Of iemand graag een gezin opbouwt, een woning koopt, veel en lang op vakantie gaat, of regelmatig een beroep moet doen op de gezondheidszorg is vanuit de taken en verantwoordelijkheden van pensioenfonds van secundair belang. Wat wel belangrijk is, is het scheppen van een zodanig omgeving dat deelnemers persoonlijk welzijn kunnen ervaren. Dat betekent dat zij in staat zijn om tijdig en verstandig na te denken en te beslissen over de voorziening in hun toekomstige behoeften. Naast de toenemende

onzekerheid over het inkomen hebben deelnemers – en dat geldt voor alle mensen – een gebrek aan informatie en inzicht in (de kosten van) hun toekomstige behoeften. Dat brengt pensioenfonds in een positie waarin zij in toenemende mate worden uitgedaagd om deelnemers inzicht te bieden in de mogelijke toekomstige uitgaven. Natuurlijk zijn die kosten onzeker, variabel en fluctuerend in de tijd. Het is daarom van belang dat pensioenfonds relevante informatie ontwikkelen voor deelnemers in de verschillende levensfasen waarin zij zich (gaan) bevinden.

Daarbij lopen de fondsen aan tegen het feit dat deelnemers relatief weinig behoefte hebben aan informatie over hun pensioenopbouw – laat staan over hun toekomstige uitgaven – en zijn vaak ook slecht op de hoogte (TNS Nipo, 2012; Werkgroep Communicatie Pensioenfederatie, 2016; Bresser, et al., 2017; Van Waveren et al., 2019). Dat geldt in het bijzonder voor jongeren tot 40 jaar. Kenmerkend voor de houding van deelnemers in het Nederlandse stelsel is de hilarische, maar tegelijkertijd ook zorgwekkende opmerking van Brügggen en Post (2018) dat in Nederland:

“29% van de geënquêteerden nog liever naar de tandarts gaat dan dat ze zich bezighouden met financiële planning en 64% gaat liever stofzuigen of strijken”.

Een van de problemen is dat de pensioensector onvoldoende aansluit bij de informatiebehoeften en kenmerken van de deelnemer. “Voor meer begrip”, aldus TNS Nipo (2012:54), “is een belangrijke voorwaarde dat de informatie op de persoon is afgestemd en inzicht geeft in wat het concreet betekent voor de portemonnee van de deelnemer.” Hoewel pensioenfondsen in de afgelopen jaren duidelijk meer aandacht schenken aan het adequaat informeren van de deelnemers over (de onzekerheden in) de opbouw van hun pensioen, zijn daarbij nog wel stappen te maken. Een mooi voorbeeld van een goede ontwikkeling is de mogelijkheid die ABP haar deelnemers biedt om door te rekenen wat de invloed is van werkloosheid op de opbouw van het pensioen van de individuele deelnemer. Knoef (2018) wijst er in haar oratie echter op dat het informeren van deelnemers over hun toekomstige financiële situatie veel geavanceerder en verfijnder moeten worden. Naast verwachte ontwikkelingen in inkomsten dient ook rekening te worden gehouden met te verwachten ontwikkelingen in de uitgaven, zoals die voor de gezondheidszorg.

Verder is het van belang te constateren dat behoeften niet constant zijn en dus veranderen in de loop der tijd. Zo doen ouderen, naar mate ze ouder worden, vaker een beroep op curatieve zorg, thuiszorg, preventieve zorg en soms langdurige zorg. Ook veranderen in de loop der tijd behoeften

ten aanzien van wonen, mobiliteit, vrije tijd, vakanties, enzovoorts. Wat daarbij opvalt is dat niet alle behoeften materieel van aard zijn. Zoals het Pensioenfonds Zorg en Welzijn terecht vaststelt in haar missie: “een goede oude dag vraagt om meer dan geld alleen” ⁶³. Zo zijn betekenisvolle relaties niet te koop, maar je hebt wel geld nodig voor een treinkaartje, benzine of het huren van een fiets om een familielid, vriend(in) of een evenement veraf te bezoeken. *Uiteindelijk vraagt dit om het creëren van een ruimte waarin deelnemers zich op de hoogte kunnen stellen van de opbouw van hun pensioen, van de dienstverlening van het pensioenfonds en van verschillende scenario's met uiteenlopende toekomstige (im)materiële behoeften.* Steeds meer en betere online tools stellen deelnemers hier ook toe in staat. Onderzoek (Deci en Ryan, 1985, 2000; Ryan en Deci, 2000) wijst uit dat het voorzien in de behoeften van individuen aan, onder andere, autonomie en een zekere vrijheid, het versterken van competenties en sociale relaties, rechtstreeks invloed heeft op (de beleving van) hun welzijn. Dat pensioenfondsen hier mogelijk een stapje harder mogen gaan lopen komt voort, zoals ook eerder al opgemerkt, uit de gedwongen winkelnering die de deelnemer bindt aan haar of zijn pensioenfonds. Het is, zo gaf een van onze gesprekspartners aan, een restaurant waar de focus op de klant is verwaterd. Het menu is complex en de uitleg erover is onvolledig en regelmatig onbegrijpelijk.

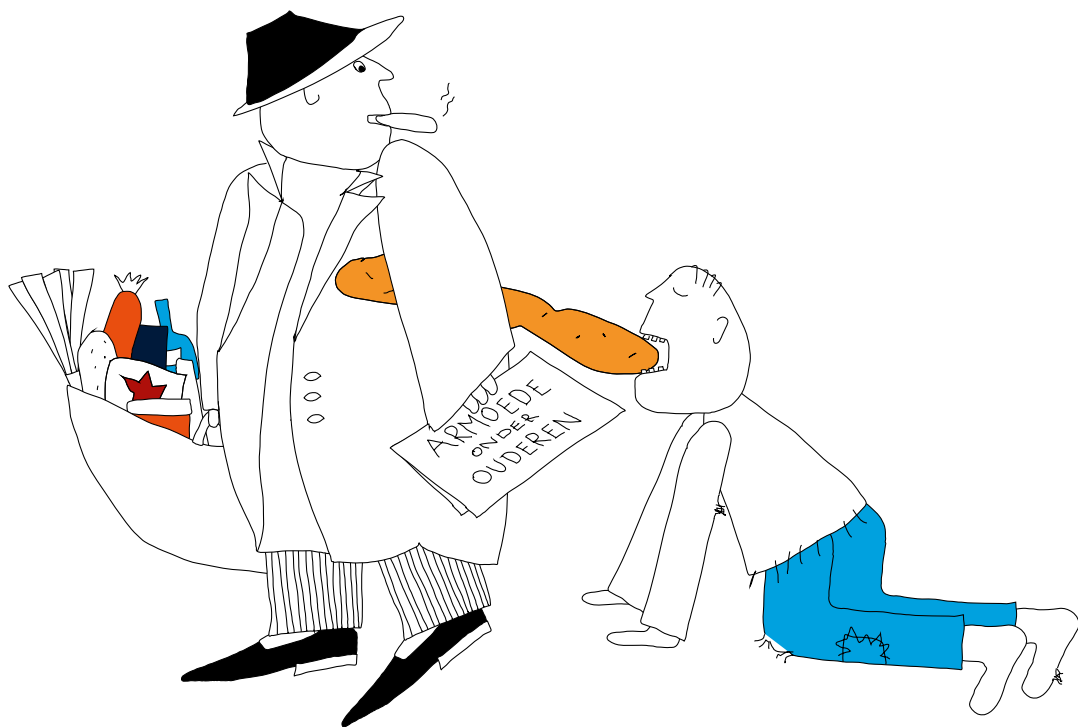
Daarnaast kookt de chef met de vier seizoenen mee, maar de consistentie in de bereiding van de gerechten laat soms te wensen over. Menig gast zou er in die situatie voor kiezen om de volgende keer ergens anders te gaan eten. Deelnemers van pensioenfondsen hebben die optie niet. Ze zijn gebonden aan telkens weer hetzelfde restaurant en kunnen alleen maar hopen dat het management, de chef en de bediening de volgende keer klantgerichter zijn – bijvoorbeeld door met raad en daad terzijde te staan als er wordt gemorst.

3.4.4 Betrokkenheid

Deelnemers en hun belangen, zo schrijft de Pensioenwet voor, zijn vertegenwoordigd in het bestuur en in het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan van hun fonds⁶⁴. Daarnaast ziet een Raad van Toezicht of een visitatiecommissie toe op het gevoerde en te voeren beleid in het belang van de deelnemers. Hoe belangrijk deze waarborgen ook zijn, ze zijn procedureel van aard en zeggen niets over de kwaliteit van de gedachteontwikkeling en de dialoog tussen bestuur en de deelnemers⁶⁵. Vertegenwoordiging betekent dus niet dat deelnemers ook betrokken zijn. De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen stelde in december 2019 in haar rapport *Met het oog op de deelnemer* vast dat er ruimte is voor verbetering in de informatievoorziening aan de deelnemers

en beveelt aan dat het draagvlak voor alle normen uit de code wordt bevorderd⁶⁶.

De resultaten bevestigen het beeld van de Vlaamse journalist Guy Tegenbos. Pensioenfondsen, zo stelt hij, zijn niet van de deelnemers maar voor de deelnemers⁶⁷. Anderen dan de deelnemers werpen zich daarbij op om hun belangen te behartigen. Tegenbos (2016) voegt daar aan toe: “Die anderen hebben het beste voor met de ouderen. Ze menen te weten wat goed voor ze is.” De journalist denkt daar duidelijk anders over. Tegenbos heeft een punt dat besturen van pensioenfondsen mogelijk teveel uitgaan van de eigen percepties over deelnemersbelangen (zie Box 3.5). Zouden bestuurders en leden van verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen geen bredere consultaties onder de deelnemers moeten houden? En zouden zij niet de vraag moeten stellen naar de betekenis van pensioen voor deelnemers, naar zorgen over hun onbezorgde oude dag, naar (het ontbreken van) het gesprek dat hun pensioenfonds daarover aangaat en naar mogelijkheden tot verbetering? De onder deelnemers uitgezette klanttevredenheidsonderzoeken adresseren deze aspecten niet of onvoldoende. Ze vragen niet naar de zorgen en behoeften van deelnemers, maar stellen vooral het eigen functioneren centraal en trachten daarover informatie te vergaren onder de deelnemers⁶⁸.



Een vertekend beeld door een gebrek aan diversiteit

Bestuurders dienen de belangen van alle deelnemers gelijk te behartigen. Zij dienen onpartijdig en onbevooroordeeld alle belangen evenwichtig af te wegen en in het beste belang van alle deelnemers te handelen. Onderzoek wijst uit dat besturen van pensioenfondsen echter een bias hebben. Bauer et al. (2020) tonen aan dat er sprake is van een bias die wordt veroorzaakt door leeftijd en achtergrond. Oudere bestuurders en bestuurders met een financiële achtergrond blijken een disproportionele voorkeur te hebben voor investeringen in vastrentende waarden. Ook Van Dalen (2019:493), sprekend over economische discussies, maakt duidelijk dat persoonlijke waarden een rol spelen. Hij verwijst daarbij naar Gunnar Myrdal die aangaf: “There is no view without a viewpoint”.

Als besluitvorming onbewust wordt beïnvloed door de samenstelling en eigenschappen van de bestuurders, dan is dat des te meer reden om de diversiteit van de besturen hoger op de prioriteitenagenda te zetten. Van alle besturen had 28 procent in 2018 geen vrouwelijke bestuurder (Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen, 2020). Diversiteit is ook belangrijk vanuit een oogpunt van herkenning en draagvlak onder de (vrouwelijke) deelnemers.

Vrouwen streven andere waarden naar en zijn, zo wijst het onderzoek van Bauer, et al. (2020) uit, prudenter in hun investeringsbeslissingen. Pensioenfondsen kunnen bijdragen aan het doorbreken van het gebrek aan diversiteit door meer aandacht te geven aan voor vrouwen aansprekende communicatie. ABP pakte deze handschoen op en startte in samenwerking met Womeninc een campagne gericht op vrouwelijke deelnemers.

Naast de aandacht voor vrouwen dienen pensioenfondsen zich ook in te zetten voor het actief betrekken van jongere generaties. Over het algemeen hebben deze generaties weinig aandacht voor pensioen (Higgins en Roberts, 2011; TSN Nipo, 2012; Bressers et al, 2017; Van Waveren, 2019). Ook zijn jongeren sterk ondervertegenwoordigd in fondsbesturen en verantwoordingsorganen (Trip, 2020). In 2017 had een derde van de pensioenfondsen een bestuurslid jonger dan veertig jaar (Pensioenfederatie, 2018). Volgens de Monitoringscommissie Code Pensioenfondsen is dit cijfer in 2018 opgelopen naar 45 procent.

Box 3.5 Bijziende bestuurders

Onderzoek wijst uit dat er redenen zijn om aandacht te besteden aan de behoeften, inzichten en voorkeuren van betrokkenen⁶⁹. Het versterken van de betrokkenheid laat het gevoel van procedurele rechtvaardigheid toenemen en draagt bij aan een breder draagvlak voor het pensioenfondsbeleid. In de jaren zeventig van de vorige eeuw ontstond een stroming in de psychologie, de sociologie en de organisatiekunde die aantoonde dat als betrokkenen het gevoel hadden dat een rechtvaardige procedure was gevolgd, de uitkomst daarmee ook meer acceptabel werd (Thibaut en Walker, 1975; Barrett-Howard en Tyler, 1986; Tyler, 1988). Het belang van een goede en faire procedure neemt daarbij in gewicht toe als er meer onenigheid bestaat over de verdeling van de uitkomsten (Schwartz, 1978; Ophuls, 1977). Elementen die een rol spelen in het vaststellen van een rechtvaardige procedure zijn, onder meer, consistentie van de procedure, afwezigheid van bias, accurate informatie en vertegenwoordiging in de besluitvorming (Leventhal, 1980).

Pensioenfondsen kunnen hun voordeel doen met deze inzichten, nu een belangrijk streven van de sector is om in het licht van het veranderende pensioenstelsel het vertrouwen te herwinnen van de deelnemers (vgl. Brockner, 1996). Juist als in de toekomst de pensioenopbouw meer gaat fluctueren als gevolg van schommelingen in de economie

en op de financiële markten is het van belang dat er duidelijkheid is over de toedeling van de rendementen – zowel in distributieve als procedurele zin. In hoeverre is het voor de deelnemers inzichtelijk dat zij persoonlijk worden gekort – en is dan sprake van een gelijke korting als die van alle andere deelnemers van het pensioenfonds?⁷⁰ In hoeverre worden zij gehoord? Juist het kunnen laten horen van je stem als een vorm van procedurele rechtvaardigheid lijkt van betekenis voor de acceptatie van een uitkomst of beslissing (Folger, 1997). Die acceptatie wordt nog versterkt als besluitvormers iets met het signaal doen. Dat hoeft niet per se instemming te zijn, maar vraagt dan, bijvoorbeeld, wel om heldere uitleg of om ondersteuning van de deelnemer mocht deze in de problemen komen. Eerder onderzoek in het domein van de publieke handhaving (Tyler en Folger, 1980) wijst uit dat de wijze waarop burgers worden behandeld door de politie als zij staande worden gehouden of vragen om assistentie, van invloed is op hun oordeel over het inhoudelijk handelen van de politie. Niet relevant is dan of de vraag ook adequaat wordt beantwoord of dat de reden voor het staande houden correct was. Dit gegeven is mogelijk relevant voor pensioenfondsen. Voor de deelnemer nemen zij een vergelijkbare positie in als de politie in relatie tot de burger. In beide gevallen is het individu de afhankelijke partij. Het is overgeleverd aan de welwillendheid van de machtige

instantie die, binnen de grenzen van het recht, invloed kan uitoefenen op het leven van de deelnemer of de burger. Betrokkenheid en correct handelen zijn dan belangrijke determinerende factoren in het oordeel van de burger en de deelnemer over het handelen van de instantie⁷¹. Meer in het bijzonder gaat het dan om aspecten als ethisch en integer handelen, beheersing en de mogelijkheid om zich te uiten (procescontrole), onpartijdigheid en de perceptie van de kwaliteit van het besluit (Tyler, 1988; Lind en Tyler, 1988).

3.4.5 Alle generaties

‘Eigenlijk zouden we een stoel leeg moeten laten aan de bestuurstafels van de pensioenfondsen. Daarmee worden we er telkens aan herinnerd dat we niet alleen met de huidige deelnemers rekening moeten houden, maar ook met de toekomstige.’ Deze uitspraak van een van onze gesprekspartners maakt duidelijk dat het actief en voortdurend rekening houden met de belangen van toekomstige generaties op zijn zachtst gezegd geen hoge prioriteit heeft. Het vinden van compromissen tussen alle huidige belangen is al moeilijk genoeg. Wet- en regelgeving kennen geen richtlijnen of voorschriften over het omgaan met de belangen van toekomstige generaties⁷². De toelichting op de code pensioenfondsen doet daartoe wel een poging, maar het resultaat is op zijn best halfslachtig:

“De pensioenfondsensector staat voor de uitdaging de verschillende generaties ervan te overtuigen dat het uitgangspunt van evenwichtige belangenafweging tussen verschillende generaties, ondanks de onzekerheid van pensioen, nog altijd kern van het pensioenbeleid van elk fonds is.”

De lezer moet van goede wil zijn om in de bovenstaande passage te lezen dat een pensioenfonds in de evenwichtige belangenafweging ook die van de toekomstige generaties dient mee te wegen. De code, noch de toelichting daarop, gaan nader in op wat met bovenstaande passage precies wordt bedoeld. Het brengt Maatman ertoe om te spreken over een “governance-lacune”⁷³. Ook de Europese richtlijn over de werkzaamheden van instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV's) laat in het midden of de “billijke spreiding van risico's en voordelen over de generaties” ook betrekking heeft op de risico's en voordelen voor generaties die nog geen pensioen opbouwen of zelfs nog niet zijn geboren.

Juist in de gesprekken die wij hadden met deelnemers komt tot uitdrukking dat zij oog hebben voor de belangen van de toekomstige generaties. Dan gaat het namelijk niet over het abstracte cohort dat in de toekomst deel gaat uitmaken van het systeem, maar gewoon over de

(toekomstige) kinderen van hun kinderen. Dit komt ook tot uitdrukking in een notitie van Knoef (2020) ten behoeve van het wetenschappelijk beraad dat de minister adviseerde over het pensioenakkoord.

Op een novemberavond in 2019 stond Marike Knoef voor een zaal met tachtig ouderen in de leeftijd tussen 60 en 70 jaar. Zij mochten vragen stellen over het pensioenstelsel en die waren er volop. Verschillende vragen gingen over de eerlijkheid en rechtvaardigheid van het nieuwe stelsel en de sfeer was ronduit kritisch tot een oudere gezaghebbende heer uit het dorp opstond. Hij gaf enigszins geëmotioneerd aan hij en ouderen om hem heen zich financieel wel zouden redden, maar hij maakte zich zorgen over zijn kinderen. Als een blad aan de boom sloeg daarmee de stemming om.

Het voorbeeld toont fraai aan dat de belangen en behoeften van de (gepensioneerde) deelnemers niet uitsluitend betrekking hebben op hun eigen financiële belangen. Veel meer gaan de zorgen hier over de toekomst van hun kinderen (en kleinkinderen) – en daarmee naar hun eigen beleving en zorgen omtrent hun welzijn. Het beraad erkent in haar advies aan de minister de relevantie van deze intergenerationele solidariteit en komt tot de volgende conclusie (Hoofdpijnennota pensioenakkoord, 2020:46):

“Het delen van risico’s tussen huidige en toekomstige generaties levert naar verwachting een beter pensioen op voor iedereen, en bij heldere vormgeving kan dat een boost zijn voor het vertrouwen in het stelsel.”

3.4.6 Een dialoogbenadering

Het welzijnsweb stelt een pensioenfonds, haar deelnemers en andere belanghebbenden in staat een inventarisatie te maken van haar verschillende dimensies. Het web staat in de traditie van het in paragraaf 3.2 geschetste objectieve welzijnsbegrip. Het geeft een beeld van de mate waarin een pensioenfonds is voorbereid op het ondersteunen van deelnemers om welzijn te ervaren in de opbouw en uitkering van hun pensioen, waarbij het ervaren welzijn zelf buiten beschouwing blijft⁷⁴. Het beeld wordt verkregen aan de hand van een korte checklist met tweeëntwintig items. Deze lijst is niet gevalideerd. Dat is ook niet mogelijk, omdat het hier gaat om een verkennend onderzoek en itemlijsten uit eerder onderzoek niet beschikbaar zijn. In de nabije toekomst dient onderzoek uit te wijzen of de lijst valide en betrouwbaar is om uitdrukking te geven aan de ‘toewijding van een pensioenfonds aan het welzijn van de deelnemers’.

Het scoren van de items door, onder meer, deelnemers, bestuurders en medewerkers stelt een fonds in staat verschillen in percepties te signaleren en bespreekbaar te maken. De waarde van de tool ligt dan ook niet in het benchmarken van pensioenfondsen, maar in de dialoog over de mate waarin en de wijze waarop het pensioenfonds geëncmitteerd is aan het welzijn van de deelnemers. Centraal staat het luisteren naar de deelnemers en horen

wat zij zeggen. Het gaat om hun ervaring en beleving van de relatie met het fonds. Door het voeren van de dialoog ontstaat een rijker beeld en een beter zicht op wat deelnemers echt belangrijk vinden. Dit is in lijn met Carlquist et al. (2017:482), die aangeeft dat het raadplegen van de betrokkenen omtrent hun hoop en verwachtingen voor de toekomst een voorwaarde voor een effectieve verandering is.

Toewijding aan het welzijn van deelnemers in tweeëntwintig items

Onzekerheidsreductie

1. Mijn pensioenfonds geeft duidelijk aan wat ik aan pensioen kan verwachten
2. Mijn pensioenfonds waarschuwt mij tijdig actief als mijn verwachte pensioen gaat dalen
3. Mijn pensioenfonds informeert mij tijdig en volledig over de risico's in mijn pensioenopbouw
4. Ik ben in staat snel en eenvoudig inzicht te krijgen in mijn opgebouwd pensioenvermogen
5. Mijn pensioenfonds neemt actief kennis van mijn situatie, in het bijzonder bij werkloosheid, scheiding, overlijden van mijn partner, of andere ingrijpende gebeurtenissen
6. Mijn pensioenfonds vertelt mij precies wat ik kan doen als (de opbouw van) mijn pensioen (in de toekomst) plotseling met 10 procent zal worden verlaagd

Faire uitkomsten

1. Mijn pensioenfonds legt goed uit hoeveel geld jaarlijks is verdiend met het beheer van het vermogen
2. Mijn pensioenfonds legt goed uit hoe het behaalde rendement wordt verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de deelnemers

3. Ik ben tevreden over de opbouw van mijn persoonlijk pensioenvermogen
4. Ik ben tevreden over de verdeling van de beleggingsresultaten door mijn pensioenfonds

Behoeften

1. Mijn pensioenfonds geeft duidelijke informatie over de relatie tussen mijn opgebouwde vermogen en de kosten van levensonderhoud na mijn pensionering
2. Mijn pensioenfonds biedt helder inzicht in de gemiddelde kosten van de gezondheidszorg, passende woonruimte, mobiliteit, sociale contacten, vrijetijdsbesteding en belastingen voor steeds ouder wordende leeftijdsgroepen na hun pensionering
3. Mijn pensioenfonds informeert mij goed om na mijn pensionering mijn huidige levensstandaard voort te zetten
4. Mijn pensioenfonds biedt actief bijscholing en informatieavonden aan

Betrokkenheid

1. Mijn pensioenfonds organiseert deelnemersbijeenkomsten en gaat met deelnemers in gesprek
2. Mijn pensioenfonds luistert naar mij en hoort wat ik zeg
3. Mijn pensioenfonds geeft duidelijk feedback over wat het met mijn informatie heeft gedaan
4. Mijn pensioenfonds stelt mij in staat zelfstandig besluiten te nemen als zich een crisis voordoet

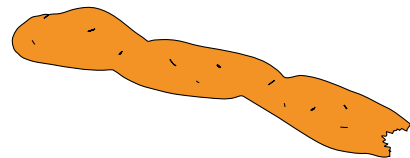
Alle generaties

1. Mijn pensioenfonds weegt de belangen van alle generaties evenwichtig
2. Mijn pensioenfonds draagt bij aan een duurzame wereld
3. Mijn pensioenfonds vindt een dialoog tussen jonge en oude deelnemers belangrijk
4. Mijn pensioenfonds is toekomstbestendig

Box 3.6 Itemlijst welzijnsweb

3.5 Afsluiting

In hoofdstuk 3 hebben wij het begrip welzijn verhelderd. Daarbij hebben wij onderscheid gemaakt tussen subjectief welzijn van de deelnemer – ook wel aangeduid als welbevinden – en objectief welzijn. Pensioenfondsen hebben een taak en verantwoordelijkheid in het bevorderen van objectief welzijn door het scheppen van een omgeving – door informatie en ondersteuning – waarin deelnemers persoonlijk welzijn kunnen ervaren. Dit omschrijven we als de toewijding van het pensioenfonds (en haar bestuur) aan het welzijn van de deelnemer. Om beter zicht te krijgen op deze taak hebben wij het welzijnsweb geïntroduceerd. Het web stelt pensioenfondsen in staat om aan de hand van vijf dimensies vast te stellen of en in welke mate zij invulling geven aan deze toewijding. In het volgende hoofdstuk verkennen wij aan de hand van gesprekken met deelnemers, bestuurders en medewerkers van pensioenfondsen, respectievelijk deskundigen en betrokkenen, hoe pensioenfondsen zich kwijten van hun taak.



Hoofdstuk 4

Hoe kunnen pensioenfondsen welzijn versterken



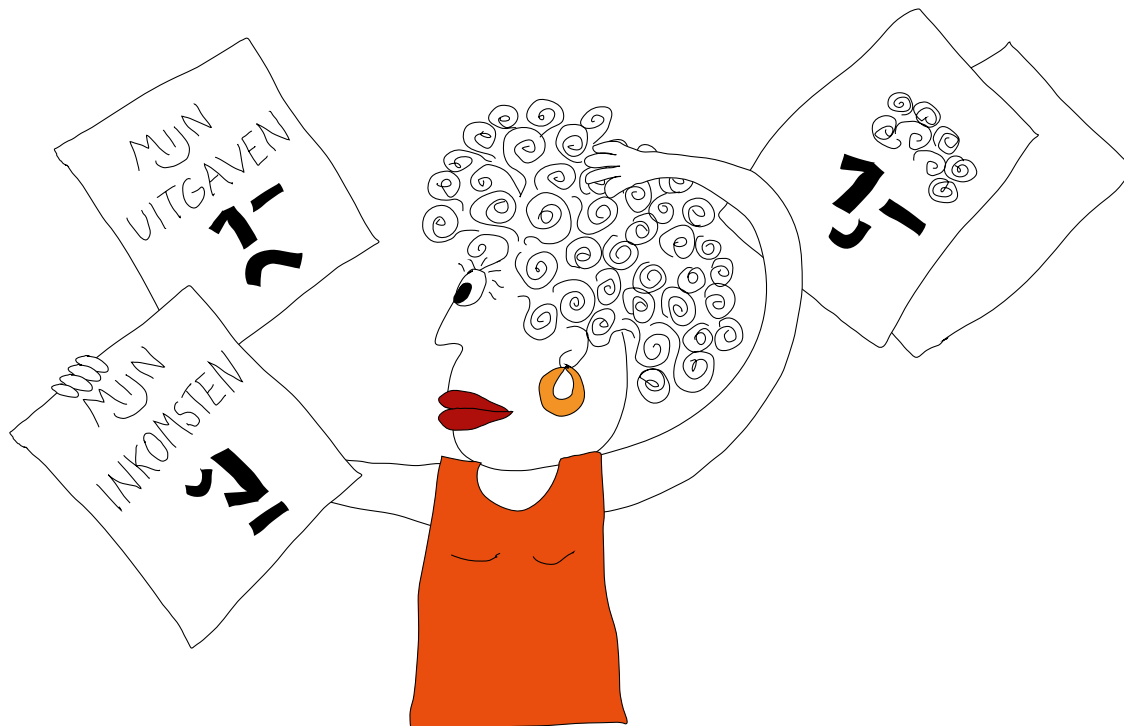
‘Als je iets aan pensioen kunt doen, is het ver weg
Als het na je pensionering weg is, kun je niets meer doen.’

– Arjan Vliegenthart, NIBUD

4.1 Drie domeinen

De directeur was duidelijk. “We gaan vandaag niet over pensioen praten.” De opmerking verraste de vertegenwoordiger van het pensioenfonds. Hij dacht met medewerkers te gaan spreken over hun pensioen. “U heeft contacten in Den Haag”, zo voegde de directeur toe, “en dáár gaat u ons verhaal vertellen”. Dat verhaal gaat over werkomstandigheden en werkdruk. Het kon volgens de directeur alleen goed worden verteld als het pensioenfonds goed begreep hoe de praktijk precies werkt. Het voorbeeld geeft aan dat pensioenfondsen niet enkel worden gezien als kapitaalbeheerders of uitkeringsinstanties, maar ook als machtige spelers in een politiek veld waar besluiten worden genomen. Naar pensioenfondsen wordt geluisterd omdat zij de belangen van zoveel werkenden en gepensioneerden representeren en met hun kapitaal investeren in de Nederlandse samenleving en economie. De rol van pensioenfondsen gaat in de ogen van direct belanghebbenden verder dan het beheren van het pensioenvermogen, het administreren van de pensioenopbouw en het maandelijks betalen van de pensioenuitkeringen, hoe belangrijk deze taken ook zijn.

In deze studie zijn we in gesprekken met diverse betrokkenen ingegaan op de uitdagingen waarvoor pensioenfondsen staan als het gaat om het welzijn van de deelnemers. Daarnaast bespraken we mogelijke maatregelen waarmee pensioenfondsbesturen een omgeving scheppen waarin deelnemers welzijn kunnen ervaren. Die maatregelen zijn gerelateerd aan de wettelijke kerntaken van besturen volgens artikel 105.2 van de Pensioenwet en moeten uitdrukking geven aan het handelen van het bestuur in het belang van de deelnemers. Dan gaat het allereerst om het verstrekken van informatie en het bieden van ondersteuning zodat de deelnemers gerust kunnen zijn over hun toekomstige pensioen en/of over het pensioenfonds dat zorgt voor het pensioen⁷⁵. Een tweede domein waarop pensioenfondsen zich kunnen inzetten voor de omgeving waarin deelnemers persoonlijk welzijn kunnen ervaren is het zorgvuldig, deskundig en duurzaam beheer van het pensioenvermogen. Tot slot kunnen zij actief hun deelnemers vertegenwoordigen in de publieke arena, zoals tijdens mediaoptredens, politieke debatten of in wetenschappelijke gremia. In het navolgende gaan wij in op een aantal aspecten die uitdrukking geven aan de toewijding van pensioenfondsen aan het welzijn van hun deelnemers. Die aspecten raken aan de vijf dimensies van het welzijnsweb zonder dat we ze in dit hoofdstuk een voor een nader uitwerken. Voorstellen, gedachten, initiatieven,



maatregelen en observaties die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd hebben namelijk regelmatig betrekking op meer dan een dimensie van het welzijnsweb tegelijk. Het is om deze reden dat we hebben gekozen voor een indeling langs de lijn van de bovenstaande domeinen die voortvloeien uit de wettelijke taken en verantwoordelijkheden van pensioenfondsen.

4.2 De deelnemer centraal

In de vorige hoofdstukken zijn enkele aspecten ter sprake gekomen waarvan duidelijk is dat zij bijdragen aan het scheppen van een context voor het welzijn van de deelnemers. Die aspecten zijn:

- Deelnemers duidelijkheid bieden omtrent de verwachtingen over (de opbouw van) pensioen
- Tijdige en adequate informatievoorziening over ontwikkelingen en risico's in het pensioen
- Deelnemers interesseren en actief betrekken door live evenementen, bijeenkomsten samen met de werkgever, rondetafelgesprekken, workshops, chatsessies, et cetera.

4.2.1 Informeren

De afgelopen jaren heeft de pensioensector belangrijke stappen gezet in het bieden van inzicht in de verwachte pensioenopbouw en de verwachte uitkering op het moment van (vroeg)pensionering. Een website als mijn-pensioenoverzicht.nl (MPO) biedt de deelnemer een helder overzicht van het verwachte toekomstige inkomen bij de instellingen waar men pensioen opbouwt⁷⁶. Uit de recente evaluatie van de Wet Pensioencommunicatie (Van Waveren, et al., 2019) blijkt dat MPO veel en naar tevredenheid wordt geraadpleegd door deelnemers. MPO biedt naast inzicht in het huidige pensioen inzicht in het toekomstige pensioen en biedt een eerste overzicht van de gevolgen die invloed kunnen hebben op (de opbouw van) het pensioen. Daarbij valt te denken aan overlijden (van de partner), eerder stoppen met werken of juist langer doorgaan, werkloosheid, een relatie aangaan of beëindigen, kinderen en ontwikkelingen in de koopkracht. Daarbij schetst MPO drie scenario's aan de hand van de zogenaamde navigatiemetafoor: optimistisch, neutraal en pessimistisch. De Wet Pensioencommunicatie beoogt daarmee dat de deelnemer weet hoeveel pensioen zij of hij kan verwachten, kan nagaan of dat voldoende is, zich bewust is van de risico's omtrent het pensioen en de reële keuzemogelijkheden.

Om deelnemers daarbij te ondersteunen bieden diverse pensioenfondsen onder mooie benamingen als *Mijn Pensioenschets*, *Toekomstverkenner*, *Pensioenchecker* of *Pensioenschijf van Vijf* deelnemers een instrument aan waarmee zij of hij inzicht krijgt in het verwachte inkomen. Enkele van deze instrumenten staan de deelnemer toe om het inkomen af te zetten tegen verwachte toekomstige uitgaven. Het is daarbij behulpzaam dat enkele tools een indicatie geven van wat anderen in vergelijkbare omstandigheden kwijt zijn. De aangeboden instrumenten zijn, met uitzondering van de Pensioenchecker, gelijk aan of variaties op de in 2012 geïntroduceerde Pensioenschijf van Vijf van het NIBUD. Ze zijn nuttig om mensen te laten nadenken over toekomstige inkomsten en uitgaven.

Toch constateert de evaluator van de wet dat alleen het eerste doel is bereikt. Deelnemers worden via MPO en via het inlogdomein van hun pensioenfonds geïnformeerd over hun huidige en verwachte uitkeringen. De vraag is echter of de informatievoorziening volstaat. De deelnemer kan namelijk niet vaststellen of het verwachte inkomen voldoende is om de toekomstige behoeften te voorzien. De meeste tools laten de deelnemer niet zien wat er gebeurt als zich in de toekomst schokken voordoen in de opbouw van het pensioen of in het uitgavenpatroon.



Figuur 4.2 De Pensioenschijf van Vijf
(<https://pensioenschijf.nibud.nl>)

Een enkele keer, zoals in het geval van ABP, PFZW en PME, staat de tool toe om effecten van verandering in de opbouw van het persoonlijk pensioenpotje en de toekomstige pensioenuitkering door te rekenen. Inzicht in de gevolgen van toekomstige crises op de opbouw en uitkering van het pensioen zijn in de regel niet te modelleren. Juist nu de risico's vaker en directer doorwerken in de opbouw van het pensioenvermogen van de individuele deelnemer wordt het belangrijker dat deelnemers zich tijdig informeren over de stand van hun (toekomstige) financiële huishouding. Deelnemers worden kwetsbaar, zo merkte een respondent op, en moeten als gevolg daarvan een ongekende U-bocht maken. Waar zij in het verleden de boodschap kregen dat ze rustig konden slapen en dat het pensioenfonds over hen waakte, daar hebben opeenvolgende crises geleid tot een onomkeerbare noodzaak om het stelsel aan te passen – en daarmee het pensioenbewustzijn van de deelnemers⁷⁷. Overigens, zo gaf een respondent aan, die aanpassing is al rond de millenniumwisseling in gang gezet met de overgang van eindloon- naar middelloonregeling en later aangescherpt met het Witteveenkader. Alleen was deze verandering nooit voorwerp van gesprek tussen het pensioenfonds en de deelnemer. Die laatste wist niet beter dan dat alles goed zou komen en dat zij of hij tot aan het einde der tijden recht zou houden op een geïndexeerd pensioen – tot enkele jaren geleden de effecten van de financiële crisis begonnen door te dringen.

Het vervelende is alleen, zo merken meerdere respondenten op, dat de aankomende stelselwijziging er niet voor zorgt dat deelnemers weer rustig kunnen gaan slapen. Dat kunnen ze niet omdat ze zelf alerter moeten zijn op ontwikkelingen in hun pensioenopbouw. Ze kunnen het ook niet omdat met de huidige ontwikkelingen op de financiële markten ook het nieuw overeengekomen stelsel op termijn onder druk komt te staan. Het is als water dragen naar de zee⁷⁸. Mocht een verlaging van het persoonlijk pensioenvermogen dan noodzakelijk zijn, dan dient de deelnemer tenminste goed te worden geïnformeerd over de gevolgen daarvan en geactiveerd om waar nodig en mogelijk stappen te nemen. Dat wordt nog een hele klus voor deelnemers die pas sinds kort en nogal bruusk uit hun 'ontzorgingsdroom' zijn ontwaakt. Dit geldt te meer omdat de informatie nog louter over de inkomstenkant gaat. Daarmee krijgt de deelnemer slecht een partieel beeld. Het risico wordt dan ook groter, aldus een respondent, dat in de toekomst "armoede en ouderdom steeds vaker hand in hand gaan". Dat ligt deels aan omstandigheden waar de deelnemer geen invloed op heeft. Over het deel waarop zij of hij wel invloed heeft is het zaak dat het pensioenfonds tijdig waarschuwt, bijvoorbeeld door het verzenden van een 'pensioenalert'.

Ook schetsen de momenteel beschikbare apps en andere

informatietools geen scenario's voor het vinden van een nieuwe balans als het mis gaat. Gelukkig, zo stellen De Bresser et al. (2017) vast, passen mensen zich snel aan, hoe slecht ze ook zijn voorbereid op naderend financieel onheil⁷⁹. Uit hun onderzoek naar de gevolgen van de financiële crisis van 2008/2009 blijkt dat de respondenten vaak adequaat reageren op veranderingen in hun inkomen door hun uitgavenpatroon naar beneden bij te stellen. Het onderzoek wijst niet uit of respondenten financieel door het ijs zakten. Kwamen mensen in de problemen inzake de noodzakelijke kosten voor gezondheidszorg, passend wonen, mobiliteit en andere essentiële behoeften? Hier ligt een mooie kans voor pensioenfondsen om deelnemers met onvoldoende inzicht te informeren over de risico's in de kapitaalopbouw en in de ontwikkeling van de kostprijsontwikkeling van essentiële voorzieningen⁸⁰. Deze informatie kan nog worden versterkt met verwachtingen omtrent de kans dat men in de toekomst mogelijk een beroep moet doen op deze voorzieningen (en wat daarvan dan de totale kosten zijn).

In haar oratie bepleit Marike Knoef (2018) de ontwikkeling van een digitale pensioentool die gekoppeld is aan de levenscyclus van burgers. Dit vraagt van pensioenfondsen wel een duidelijk omdenken. Zoals een van de respondenten opmerkte: "als pensioenfondsen hebben we veel

te lang het denken over de oude dag te beperkt ingestoken. We lijden aan een tunnelvisie door pensioen louter te koppelen aan het inkomen. Uiteindelijk gaat het om wooncomfort, toegang tot passende zorg, sociale relaties, enzovoorts".

Naast het verbeteren van de tools zouden pensioenfondsen ook mogelijke scenario's kunnen schetsen over zogenaamde life-events en wat te doen als deze zich voordoen. In zekere zin wordt daar al aan tegemoet gekomen via MPO en via het inlogdomein van het pensioenfonds. Wat daar vooralsnog aan ontbreekt is de adequate voorbereiding van deelnemers op mogelijke gebeurtenissen in de toekomst. Dat kan door het aanbieden van scenario's die mogelijke toekomstbeelden schetsen en de financiële gevolgen van de verschillende scenario's op mogelijke inkomsten en uitgaven⁸¹. Daarbij past het om scenario's te schetsen en deze te illustreren aan de hand van voorbeelden die deelnemers laten zien wat mogelijke opbrengsten en kosten zijn van de scenario's en tot en welke vormen van afruil de scenario's leiden. Het zou natuurlijk helemaal mooi zijn als het hier gaat om dynamische digitale scenario's die deelnemers in staat stellen hun toekomstige werkelijkheid te modelleren als ware het leven een computergame (vgl. Knoef, 2018:8). Mijn leven als pensionado op de Xbox van de kleinkinderen.

Tot slot wijzen respondenten op het handelingsperspectief. Wat heeft het voor zin als de deelnemer bij het pensioenfonds komt en moet vaststellen dat het hiaat in het pensioenvermogen onoverbrugbaar is en dat het enige alternatief is om te bezuinigen of langer door te werken?⁸² Mensen passen zich dan noodgedwongen aan maar, zo merkt een respondent op, “het is toch een beetje als de autoverkoper die je over de speaker van je nieuw gekochte tweedehandsje nog even meedeelt dat de airbag het helaas niet doet net nu jij – afgeleid door dit zorgwekkende nieuwtje – in volle vaart op een boom af rijdt”. Dit is niet wat in het contract stond toen je de deal (verplicht) sloot. Het is dan ook niet voor niets dat respondenten wijzen op het belang van een tijdig en voldoende handelingsperspectief. Dit komt ook naar voren uit de evaluatie van de Wet Pensioencommunicatie (Van Waveren, 2019:17):

“Bied de deelnemer handelingsperspectief, zorg dat ze in actie komen. Mensen moeten zo min mogelijk hoeven te weten en te kunnen, maar ze dienen te weten wat ze kunnen doen om voldoende financiële middelen te hebben voor de oude dag (alle componenten: inkomsten en uitgaven) én waar ze terechtkunnen (liefst op één plek). Benoem de risico's. Minder getallen communiceren (in plaats van meer), communiceren van opgebouwd bedrag kan werken.”⁸³

4.2.2 Interresseren en involveren van deelnemers

Al tien jaar is duidelijk dat deelnemers niet alleen een beperkt pensioenbewustzijn hebben, maar zich ook weinig interresseren voor pensioen. Dat verandert pas als de pensionering in zicht komt. Dit betekent, zoals een gesprekspartner het uitdrukte, dat een pensioenfonds bij elk gesprek over pensioen met mensen onder de vijftig “al voor aanvang van de wedstrijd met 1-0 achterstaat”. De discussie over niet-indexeren en verlagen van pensioenen die al enkele jaren boven de markt hangt, heeft de bereidheid om eens fijn in gesprek te gaan ook geen goed gedaan. Dit heeft er mede toe geleid, zo stellen veel respondenten vast, dat er een kloof is ontstaan tussen besturen van pensioenfondsen en deelnemers. “Bestuurders worden teveel in beslag genomen met vergaderen”, zo merkte de een op. De ander voegt daaraan toe: “Er is te weinig oog voor het belang van de deelnemers in het bestuur. Te vaak gaat het alleen over technische, juridische en uitvoeringszaken.” En weer een derde constateert: “Pensioen is een veld van actuarissen, juristen en beleggingsdeskundigen geworden⁸⁴”. Dit wordt ook in de hand gewerkt doordat er steeds vaker professionele bestuurders toetreden tot de fondsbesturen. Zij hebben niet noodzakelijkerwijs kennis van of ervaring in de sector of het bedrijf, hetgeen een respondent deed verzuchten dat daarmee de binding met de deelnemers nog verder onder druk komt te staan⁸⁵.

Tegelijkertijd begint het besef door te dringen dat het anders moet. Zo organiseerden ABP en PME in de afgelopen jaren diverse bijeenkomsten, vaak ook in samenwerking met werkgevers⁸⁶, waar bestuurders en deelnemers elkaar ontmoetten. Daarnaast zoeken bestuurders van ABP evenementen op waar veel deelnemers worden verwacht, zoals de Libelle Zomerweek, de Margriet Winterfair of de Nationale Onderwijs Tentoonstelling. Dergelijke ontmoetingen komen ook bij andere pensioenfondsen voor. Onderdeel van de governance van de fondsen zijn ze echter niet⁸⁷. In het kader van een gewenste revisie van de code pensioenfondsen zouden fondsen binnen het verband van de Pensioenfederatie kunnen overeenkomen de deelnemer centraal te stellen en daarvoor criteria te ontwikkelen. Daarbij is het wenselijk om de verhouding tussen pensioenfonds en deelnemers te duiden als 'relaties' en niet als (reeksen van) transacties (vgl. Maatman, 2020b:14⁸⁸). In de kern van de code staan dan belangen en behoeften van de deelnemers, in lijn met de wettelijke opdracht aan pensioenfondsbesturen. Want hoe zou een bestuur goed kunnen besturen als het de aansluiting met de wereld van de deelnemers is verloren?⁸⁹ Het is van belang, aldus menig respondent, dat bestuurders de deelnemers kennen en weten wat er in de sector speelt.

Ken uw deelnemer

Graag trek ik hier de parallel met mijn tijd als directeur duurzaam beleggen bij ING Bank⁹⁰. Mede in het licht van de opkomst van het compliance denken aan het begin van dit millennium legde de bank nadruk op het principe 'Ken uw klant'. Dit uitgangspunt vormde tevens een kans om de klant te leren kennen en deze beter te bedienen. De vraag die dan opkomt in de pensioendiscussie is: hoe goed kent de bestuurder de deelnemers om uiteindelijk het best in haar of zijn belang te kunnen handelen? Om een beeld te krijgen schetsten wij de deelnemers tijdens de rondetafelgesprekken de volgende, volstrekt hypothetische casus.

Uw pensioenfonds heeft met een zorgverzekeraar een arrangement voor u afgesloten. Dit arrangement houdt in dat u tegen een gereduceerd tarief toegang krijgt tot de toekomstige zorg die u nodig denkt te hebben. Echter, u moet voorafgaand aan uw pensioen kiezen voor een van de twee onderstaande opties en die keuze is later niet meer ongedaan te maken. Aan welke optie geeft u de voorkeur?

Optie 1

U krijgt onbeperkt toegang tot de zorg die u nodig heeft zolang u leeft. Hiervoor zal uw pensioenfonds maandelijks 15 procent inhouden op uw toekomstige pensioenuitkeringen. Verder worden u geen kosten in rekening gebracht.

Optie 2

U krijgt onbeperkt toegang tot de zorg die u nodig heeft zolang u leeft. Uw pensioenfonds keert u uw volledige pensioen waar u aanspraak op kunt maken uit. Als u echter in de loop van uw toekomstig leven zorg nodig heeft dan krijgt u daarvan een rekening van de reële kosten. Die rekeningen hoeft u niet te betalen zolang het totaal opgetelde bedrag door de jaren heeft de som van 150.000 euro niet overschrijdt. Komt het totaalbedrag daar op enig moment wel bovenuit, dan betaalt u 15 procent van de kosten aan eigen risico. Dit betekent dat u tot 150.000 euro gratis toegang heeft tot alle zorg. Voor elke euro die u daarboven komt, betaalt u 0,15 euro aan uw zorgverzekeraar.

Box 4.1 Ken uw deelnemer

Het is in dit rapport niet van belang om in te gaan op de keuzes van de deelnemers, maar vast te stellen dat zij verschillende motieven en overwegingen hebben om hun keuze te bepalen. Pensioen, zo wijzen de gesprekken uit, hangt voor deelnemers samen met, onder meer, een plezierig leven leiden, een stukje vrijheid⁹¹, net dat beetje extra, op tijd je geld ontvangen, begrijpelijke informatie in Jip en Janneketaal, solidariteit tussen jong en oud, zorgvuldig en verantwoord beleggen, investeren in maatschappelijke projecten, vertegenwoordiging en zichtbaarheid van vrouwen, in het jaarverslag een paragraaf opnemen over gesprekken met deelnemers en waar die toe hebben geleid en de geruststelling om straks niet in de problemen te komen.

Ook vinden de deelnemers het belangrijk dat bestuurders inzicht krijgen in hun denkbeelden zoals bestuurders van een vereniging weten wat er onder de leden omgaat. De rondetafelgesprekken wijzen uit dat dit nu niet het geval is. “Ik heb niet de indruk dat er naar ons wordt geluisterd”, zo tekenden we diverse keren op. Zonder nu onmiddellijk de juridische vorm ter discussie te willen stellen, zouden pensioenfondsen meer trekken van een vereniging dienen te krijgen⁹². Dat betekent niet dat zij zelf verenigingen van deelnemers moeten oprichten, maar meer dienen te denken en te handelen *als waren deelnemers leden van een*

vereniging. Een interessante ontwikkeling is het opzetten door uitvoeringsorganisatie PGGM van een vereniging voor allen die werkzaam zijn (geweest) in de sectoren zorg en welzijn. In relatie tot geldzaken biedt de organisatie de leden financiële informatie en (toegang tot) advies, maar ook voordelen. Zo krijgen leden korting op hypotheekadvies via een partnerorganisatie van PGGM&CO. Interessant is ook de hypotheek die de organisatie aanbiedt aan zorg- en welzijnsprofessionals (Box 4.2).

Hypotheke voor medewerkers in zorg en welzijn

In een samenwerkingsverband tussen PGGM&CO, PFZW en Syntrus Achmea Real Estate & Finance is Attens Hypotheken B.V. opgericht. Het geld voor de hypotheke die Attens verstrekt is afkomstig van PFZW. De hypotheek is interessant voor medewerkers in de sectoren zorg en welzijn omdat de voorwaarden op de maat van de medewerkers zijn gesneden. Zo gelden onder meer de volgende condities:

- Onregelmatigheidstoeslag telt volledig mee als inkomen
- Flexibele arbeidscontracten tellen mee als inkomen
- Ouders mogen meetekenen voor de lening
- Rentekorting van 0,4% bij energiezuinig huis
- Automatische rentedaling bij (extra) aflossen hypotheek

Box 4.2 Hypotheken voor de doelgroep

Kenmerkend voor een vereniging is dat de hele mens centraal staat. Bij pensioenfondsen gaat het om het pensioenbeleid in het belang van de deelnemers en het beheer van het vermogen. Maatman (2020b) merkt droogjes maar scherp de dreiging op dat een pensioenfonds door de wetgever, de toezichthouder en de bestuurders van de fondsen “louter als financiële instelling (...) worden behandeld en het pensioen louter als financieel product”. Daarmee komt haar legitimiteit ter discussie te staan als een instelling met een sociale functie gericht op de belangen van iedere aangesloten deelnemer. Het doet Maatman (2020b:14) pleiten voor een herziening van het doel van een pensioenfonds conform artikel 102a van de Pensioenwet. Daar schrijft hij over:

“Ik bepleit daarom dat de wetgever, de toezichthouders en pensioenfondsen zich buigen over de vraag wat de kern is van die sociale functie [van een pensioenfonds, HH] en hoe die behouden kan blijven. Het resultaat van die bezinning – ‘waartoe is ons pensioenfonds op aard’ – kan het pensioenfondsbestuur benutten bij de vastlegging van de doelstellingen en beleidsuitgangspunten als bedoeld in art. 102a PW. Vervolgens kunnen de beleidsbepalers van het fonds daarop ‘sturen’, met als streven de toegevoegde waarde van het pensioenfonds te realiseren.”

In dit kader vermelden wij speerpunt 2 uit strategie 2020-2025 van Pensioenfonds Zorg en Welzijn waarin het fonds aangeeft deelnemers “herkenbaarheid en clubgevoel te bieden”. Dat is een goed voornemen, waarbij het interessant zal zijn om het pensioenfonds te volgen in de wijze waarop zij in de komende jaren dit voornemen gaat realiseren.

Naast het organiseren van clubgevoel en van bijeenkomsten met deelnemers zien we bij enkele pensioenfondsen ook ‘bijeenkomsten aan de keukentafel’. Soms letterlijk. Vaker komt voor dat de fondsen bijeenkomsten organiseren in samenwerking met werkgevers, waar naast voorlichting ook directe interactie met bestuurders mogelijk is. De bijeenkomsten vloeien voort uit de intensievere relaties met de HR-afdelingen van werkgevers⁹³. ABP werkt in dit kader zelfs met ‘pensioenambassadeurs’ binnen de werkgever. Anderen, zoals PME en SPF Beheer hebben consultants in dienst waar individuele deelnemers een afspraak mee kunnen maken. Dat kan op kantoor, maar soms wordt ook voor ongebruikelijke vormen gekozen, zoals een pensioenbus of een pensioencafé. Bij PME resulteerde dit in 2019 bijvoorbeeld in meer dan 4000 consultantengesprekken. Daarnaast brachten de consultants nog ruim 300 werkgeversbezoeken⁹⁴. Ze adviseren deelnemers niet, maar geven wel zoveel mogelijk relevante informatie en helpen hen

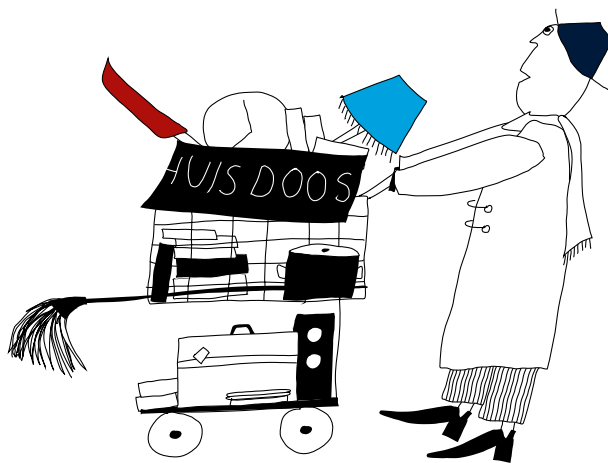
wegwijs te worden in de wereld van pensioenen. Hier valt te overwegen of de belangrijkste ervaringen van deelnemers niet kunnen worden gebundeld om deze vervolgens online beschikbaar te maken. Persoonlijke verhalen doen het in de regel goed om anderen te interesseren en mogelijk te inspireren⁹⁵. Zeker als die anderen een toegankelijk verhaal hebben waar de individuele deelnemer haar of zijn voordeel mee kan doen in het maken van afwegingen omtrent het pensioen. Ter inspiratie wijzen wij op een prachtig initiatief van Leyden Academy: Wij & Corona.

Ouderen en de crisis

Hoe beleven Nederlandse senioren de coronacrisis? Hoe is hun leven veranderd, waar maken zij zich zorgen over, wat geeft hen hoop en troost, hoe brengen zij de dag door? Onder de noemer 'Wij & corona' geven initiatiefnemers Leyden Academy en Vitality and Ageing en stichting GetOud een podium aan senioren om hun verhaal te delen en elkaar te inspireren. In een reeks aan persoonlijke verhalen en video's schetsen ouderen op het platform hun ervaringen en de stappen die ze hebben gezet om de beperkingen door het virus te boven te komen.

Box 4.3 Een initiatief gericht op betrokkenheid

Wat het platform duidelijk maakt is dat pensioenfondsen verhalen van deelnemers kunnen posten die inspirerend zijn voor andere deelnemers. Ze kunnen uitdagingen schetsen maar ook de oplossingen waar ze voor kozen en inzicht bieden in de gevolgen van plotselinge schokken. De pensioensector kan leren van ontwikkelingen in de langdurige zorg. Centraal staat het opbouwen van een relatie met de cliënt – als onderscheiden van de op direct medisch ingrijpen gerichte curatieve zorg. Onderzoek (Abma, 2019; Duis, et al., 2019; Woelders en Abma, 2019) laat zien dat in de relatie tussen artsen en patiënten in de curatieve zorg sprake is van afhankelijkheid en scheve machtsrelaties. De langdurige zorg ontwikkelt momenteel juist nieuwe concepten die niet gericht zijn op het vinden van oplossingen voor problemen, maar op het opbouwen van een relatie.



Curatieve versus langdurige zorg

Leyden Academy is in november 2008 opgericht op initiatief van Vereniging Aegon. De missie van Leyden Academy is het verbeteren van de kwaliteit van leven van oudere mensen. Kernbegrippen daarbij zijn 'vitaal', 'betekenisvol' en 'verbonden'. Het instituut probeert de stem en de ervaring van ouderen hoorbaar te maken en te delen. Kenmerkend voor de aanpak van het instituut is dat het nadruk legt op het opbouwen van relaties met de cliënt. In de langdurige zorg nemen cliënt en professional daar ook de tijd voor. De bereidheid van de professional om voor langere tijd die relatie aan te gaan en zich niet louter te concentreren op het technisch handelen is een voorwaarde voor het slagen van de aanpak. Reflectie is belangrijker dan reparatie, dialoog gaat voor doen. Daarmee contrasteert de aanpak sterk met het medisch professionalisme dat je aantreft in de curatieve zorg. Het ziekenhuis is een productiebedrijf en de patiënt is een casus. Het doel is die casus zo snel mogelijk weer in haar of zijn eigen bed te krijgen om thuis volledig te herstellen. Bij ouderen gaat dat vaak mis.

Box 4.4 Leyden Academy

Naast de verhalen van ouderen mogen die van jongeren ook niet onvermeld blijven. Zo tracht het PensioenLab jonge deelnemers te interesseren en te betrekken bij pensioenvraagstukken⁹⁶. Een uitdaging daarbij blijft wel, aldus een respondent, “dat pensioen oersaai is”. Een ander sprak van “een low-interest product – leuker wordt het niet”. Je krijgt niet eenvoudig een positief gevoel bij pensioen, al was het maar omdat de voordelen ervan in de verre toekomst liggen⁹⁷. Als thema staat pensioen laag op de agenda van werknemers, met uitzondering van hen die het pensioen in zicht hebben. Mogelijk verandert dit als deelnemers directer worden geconfronteerd met golfbewegingen op de financiële markten.

4.3 Verantwoord en duurzaam investeren

“Persoonlijk zou ik kiezen voor alleen de meest duurzame beleggingen. Als dan het rendement 15 procent lager is, dan is dat OK”. Onze gesprekspartner was zeer uitgesproken, maar geeft direct aan dat beleggingsbeleid niet gebaseerd mag zijn op individuele voorkeuren. Het mag geen hobbyisme worden. Dat duurzaam beleggen van groot belang is voor de huidige, maar vooral de toekomstige generaties staat buiten kijf. Diverse pensioenfondsen hebben, in lijn met de code pensioenfondsen, onderzoek laten verrichten naar het draagvlak onder hun deelnemers voor het beleid gericht op verantwoord en duurzaam beleggen. Diverse

rapporten zijn verschenen door onderzoeksbureaus zoals Motivaction en universiteiten zoals Maastricht University. Het creëren van draagvlak is echter iets anders dan het verlenen van inspraak of zelfs zeggenschap aan de deelnemers als het gaat om beleids- en besluitvorming⁹⁸. Deze nuancering ontslaat pensioenfondsen echter niet van het intensiveren en verbeteren van de communicatie over het verantwoord en duurzaam beleggen. Dat, zo concludeert de hierboven aangehaalde gesprekspartner, kan aanzienlijk beter dan nu gebeurt.

In paragraaf 2.2 kwam al aan de orde dat wet- en regelgeving, maatschappelijke druk en de wensen van deelnemers pensioenfondsen min of meer verplichten om verantwoord en duurzaam te beleggen en daarvoor draagvlak te zoeken onder de deelnemers. Een belangrijk argument is ook het dienen van het financieel en maatschappelijk belang van de (toekomstige) deelnemers en de wereld waarin zij leven. Verantwoord en duurzaam beleggen beoogt enerzijds de negatieve effecten van de beleggingen op mens, milieu en samenleving te beperken. Dat kan onder meer door bedrijven waarin de fondsen investeren aan te spreken op de schadelijke gevolgen van hun handelen voor de gemeenschap en de planeet. Heeft dat geen effect, dan staat de weg open naar het afscheid nemen van een belegging. Anderzijds streven fondsen via hun beleggingen en

investeringen naar positieve bijdragen aan, onder meer, de zorg, het klimaat, of mensenrechten of andere maatschappelijke thema's. Een thema waar momenteel enkele pensioenfondsen over nadenken, zoals het pensioenfonds voor de bouw, PFZW en ABP, is het dicht bij huis investeren in, onder meer, maatschappelijk opererende ondernemingen, duurzaam vastgoed, of dito infrastructuur. Leegwater (2020:136) pleit in dit kader uitdrukkelijk voor directe "beleggingen die passen bij de beleavingswereld van een deelnemer". Daarbij valt te denken aan verantwoorde en duurzame investeringen in sectoren waarin de deelnemers van het pensioenfonds werkzaam zijn of waarmee zij anderszins affiniteit hebben. Het pensioenfonds van Philips en dat van de medisch specialisten zouden zo kunnen beleggen in de gezondheidszorg, de KLM pensioenfondsen in biobrandstof, Shell pensioenfonds in de energietransitie⁹⁹, het pensioenfonds van DSM in de ontwikkelingen van nutriënten, het pensioenfonds voor de bouw in de bouw, de metaalfondsen in de technische industrie en het ABP in onderwijs en scholen¹⁰⁰.

In meer algemene zin is de vraag of pensioenfondsen kunnen investeren in voorzieningen die ouderen ten goede komen, waaronder de gezondheidszorg, woon-zorg-complexen, toegankelijke mobiliteit voor ouderen, of voorzieningen die de communicatie met en tussen ouderen

bevorderen¹⁰¹. Dit vraagt wel om een verantwoorde afweging tussen de verwachte financiële en de maatschappelijke risico's en rendementen van de belegging op lange termijn. Een voorbeeld is het onderstaande fonds.

Investeren in zorgvastgoed

Het Achmea Dutch Health Care Property Fund investeert voor institutionele beleggers in aantrekkelijke groeisegmenten in de zorgvastgoedmarkt. Bijvoorbeeld in betaalbare levensloopbestendige woningen, de particuliere woonzorg, intramurale zorgwoningen en eerstelijns gezondheidscentra. De investeerder behaalt hiermee een duurzaam rendement, zowel financieel als maatschappelijk.¹⁰²

Box 4.5 Vastgoedbeleggingen in de zorgsector

Onze gesprekken maken duidelijk dat investeringen zoals die in zorgvastgoed slechts voorbehouden zijn aan de grote pensioenfondsen. “Je hebt specialistische kennis nodig om de investeringen te kunnen beoordelen. Dat is voor het gemiddelde pensioenfonds niet weggelegd”, aldus een respondent. Daarnaast kunnen de pensioenfondsen het

ook niet alleen. Met een voorbeeld, het ontwikkelen van woon-zorgcomplexen kan alleen succesvol gebeuren door nauwe samenwerking tussen direct betrokkenen, waaronder ontwikkelaars, gemeenten, financiers en beheerders van de complexen. Ook het aanbieden van hypotheek voor werknemers in de sectoren zorg en welzijn vroeg om samenwerking tussen verschillende partijen.

4.4 Maatschappelijke initiatieven

We begonnen dit hoofdstuk met de directeur die aangaf dat de betekenis van een pensioenfonds niet alleen is gelegen in het beheer van het pensioenvermogen, het voeren van een pensioenadministratie en het doen van uitkeringen. De betekenis is evenzeer gelegen in het adresseren van voor de sector relevante maatschappelijke uitdagingen. In toenemende mate gebeurt dat ook op uiteenlopende terreinen als verhoging van de pensioenleeftijd en daarmee het verlengen van de arbeidstijd, de dreigende versobering van het leven voor talloze huishoudens door daling van het inkomen en stijging van de kosten van levensonderhoud en de witte vlekken in het pensioenlandschap. In het navolgende staan wij kort stil bij deze onderwerpen, als illustratie van de mogelijkheden – en volgens velen de verantwoordelijkheden van pensioenfondsen – om maatschappelijk op de komen voor de kwetsbaren onder hun deelnemers.

Steeds meer duikt in de pensioenwereld de discussie op over de noodzaak, de wenselijkheid en de mogelijkheid om langer door te werken. Vandenbroucke (2020) slaat in zijn kritische en uitdagende advies aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid twee piketpaaltjes die maatgevend zijn voor de dialoog over langer werken: levenstijd en pensioentijd. Als de tijd die we in totaal leven toeneemt, dan is het niet meer dan fair dat ook de arbeidstijd toeneemt. Gebeurt dat niet, dan heeft de betreffende generatie een pensioenvoordeel. In verhouding neemt de pensioentijd toe, met als gevolg dat het kosten van de AOW gaan stijgen. Wat een juiste verhouding is tussen de toename van de levenstijd en de pensioentijd is onderwerp van discussie. De verhoudingen tussen beide dienen zorgvuldig te worden bewaakt. In het in 2020 afgesloten pensioenakkoord is overeengekomen dat een stijging van de levensverwachting met een jaar leidt tot een stijging van de AOW-leeftijd met acht maanden. Het is het compromis tussen de sociale partners en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om tot een voor allen aanvaardbare stelselwijziging te komen (Van Dalen, Henkens, De Beer, 2019)¹⁰³.

Sommige respondenten hebben zich verbaasd over de toon en insteek van de discussie. Het is alsof arbeid en het leveren van een maatschappelijke bijdrage vooral als

een last wordt gezien. Vooropgesteld, iedereen erkent dat bepaalde zware beroepen maar tot een zekere 'lijftijd' zijn te verrichten. Dat sluit echter niet uit dat werknemers in andere functies wellicht nog lang mee kunnen draaien binnen het bedrijf. Denk aan Jan de Vos met wie wij hoofdstuk 2 openden. Na tien jaar als meester-molenaar te hebben gewerkt bij de Nederlandsche Gist & Spiritusfabriek kreeg hij daarna lichtere werkzaamheden toegewezen en voor minder uren. Het toont aan dat via tijdige herplaatsing en om- en bijscholing werknemers langer in dienst kunnen blijven. Het toont ook aan dat we anders moeten gaan denken over (de inzet van) ons menselijk kapitaal – zowel individueel als collectief. Een prachtig voorbeeld van een initiatief dat ouderen stimuleert actief hun laatste levensfase op te pakken en uit te bouwen is het Silver Starters programma van Aegon en Leyden Academy.

Silver Starters

Silver Starters is een online trainingsprogramma van EIT Health – het gezondheidsprogramma van het European Institute of Innovation and Technology – dat is mogelijk gemaakt door Aegon en Leyden Academy. Het is erop gericht senioren te helpen een eigen onderneming op te zetten. Het programma is samen met ouderen

ontwikkeld, om zoveel mogelijk aan te sluiten op hun wensen en behoeften. De cursus maakt gebruik van adaptieve leerpaden, waarmee elke deelnemer haar of zij eigen persoonlijke leerervaring vorm kan geven. Neem succesvol ‘olderpreneur’ Han van Doorn (84). Enkele jaren geleden ontwikkelde hij succesvol een zelflerende gezondheidsapp ‘Are you okay today?’. Die app was zo succesvol dat hij er een prijs voor ontving.

Box 4.6 Ondernemende ouderen

Juist nu pensioenfondsdeelnemers in de toekomst mogelijk worden geconfronteerd met schommelingen in hun inkomen als gevolg van ontwikkelingen op de financiële markten hebben zij baat bij een inzichtelijk handelingsperspectief. Langer doorwerken wordt in de toekomst steeds vaker een vooruitzicht en soms zelfs een harde noodzaak. Dat wordt wel wennen, aldus een respondent. Hij geeft aan dat veel deelnemers momenteel twee vragen stellen aan hun pensioenfonds. De eerste is: “wanneer mag ik gaan?”, onmiddellijk gevolgd door de tweede: “Wat krijg ik dan?” Achter die laatste vraag schuilt de onzekerheid over het voortzetten van het huidige consumptiepatroon, bijvoorbeeld over het aanhouden van de camper en de vakanties die er nog mee kunnen worden gemaakt. Vooralsnog

mengen pensioenfondsen zich maar mondjesmaat in deze discussie, maar het is haast onontkoombaar dat zij zich beter gaan oriënteren op ontwikkelingen in (sectoren van) de arbeidsmarkt, zich uitspreken over het vitaal houden van de arbeidende mens en actief bijdragen aan het realiseren van de vitalisering. Dat is niet enkel in het belang van de individuele deelnemer, maar ook en vooral in het belang van een betaalbaar systeem van ouderdomsvoorzieningen¹⁰⁴. Het voorbeeld van de directeur waarmee wij dit hoofdstuk begonnen spreekt boekdelen. Of, zoals een respondent opmerkte, “je hebt als pensioenfonds een maatschappelijke verantwoordelijkheid om je taak breed op te vatten. Daar kun je niet snel te ver in gaan”.

Arbeid en het passeren van de tijd

Nederland kent al vele jaren het beste pensioen ter wereld, aldus Mercer. De afgelopen decennia heeft de gemiddelde deelnemer financieel gesproken een redelijk ‘ontzorgd’ bestaan kunnen leiden. Dit wordt bevestigd door de geringe armoede onder ouderen tot de leeftijd van negentig. Vanaf dat moment is plotseling, aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau, sprake van een sterke armoedeval. Het risico dat dit perspectief in de toekomst gaat veranderen neemt toe. Dat vraagt om een

activerend beleid. Deelnemers, aldus vele gesprekspartners, moeten de gelegenheid krijgen langer (in deeltijd) te blijven werken – niet als een plicht maar als een uitnodiging. “Schrijf jezelf als menselijke kapitaal niet af voor je 72 bent”, aldus een van hen, “al mag dat best in deeltijd”. Als je ouder wordt neemt je output af, terwijl je soms ook beter tot je recht komt in een andere functie. Daarmee verschuift het perspectief van pensioen als “een permanente lockdown waar je moeilijk uitkomt als je erin zit”, naar dat van “een andere levensfase”. Hoe wendbaarder de deelnemer, hoe meer opties zij of hij heeft als schommelingen in de pensioenrendementen daartoe noodzaken. “Dat is goed voor het individu en voor de samenleving”, zo is de conclusie van meerdere gesprekspartners.

Box 4.7 Ouderen en arbeid

Onderzoek van Baars et al. (2019) wijst uit dat heel veel werknemers geen mogelijkheid hebben om eerder te stoppen. Hun pensioenopbouw biedt daartoe geen mogelijkheid. Omdat baanwisselingen – ook op oudere leeftijd – steeds vaker voorkomen, is het van belang dat werknemers zich tijdig scholen en vitaal blijven. Een mooi voorbeeld in dit kader is Stress de Baas, waarin duidelijk

wordt hoe werknemers het best omgaan met werkdruk¹⁰⁵ en vitaal oud kunnen worden in hun werk. Om- en bijscholing zijn vereist vanuit een perspectief van een leven lang leren. Een barrière is automatisch ontslag voor mensen die willen doorwerken na hun pensioengerechtigde leeftijd. Aanvullend beleid lijkt derhalve gewenst. Een discussie die eveneens boven de markt hangt is die over de aansluiting tussen het omslagstelsel van de eerste pijler en het kapitaaldekkingssysteem van de tweede pijler. Dit laatste stelsel denkt, aldus Vandenbroucke, vanuit het beschermen en zorgvuldig beheren van het kapitaal en niet vanuit de levensbehoeften van mensen. Mocht als gevolg van de stelselwijziging de armoede onder ouderen toenemen – bijvoorbeeld door een stijging van de zorgkosten – dan wacht pensioenfondsen de taak om het probleem binnen de eigen instelling te signaleren en de gevolgen te inventariseren. Vervolgens, zo merken gesprekspartners op, is het zaak het vraagstuk politiek te agenderen. Het laatste maatschappelijke vraagstuk waarvoor wij hier aandacht vragen en waar pensioenfondsen zich in de komende jaren een mening over moeten vormen, is dat van de witte vlekken. Dan gaat het naast de groep van zelfstandigen zonder personeel in de samenleving als geheel ook specifiek om (gewezen) deelnemers die hiaten hebben in de opbouw van hun pensioen, omdat zij zzp-er worden. Jongeren zijn in deze groep oververtegenwoordigd. Hoe kunnen zij dan

nog pensioen opbouwen – en onderdeel blijven van het solidariteitstelsel van de werkenden bij het afdekken van hun langlevensrisico?

4.5 Afsluiting

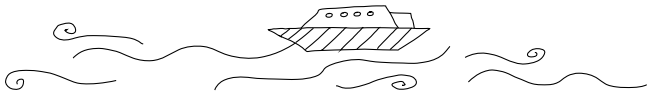
Pensioenfondsen kunnen hun toewijding aan het welzijn van deelnemers concreet maken op drie terreinen. De belangrijkste aandachtsvelden gaan over de directe belangen van de deelnemers in termen van:

- het adequaat en tijdig informeren over het pensioen en de risico's in de opbouw daarvan
- het beheersen van schommelingen in de waardeontwikkeling van het pensioen
- het actief in gesprek gaan met en betrekken van deelnemers
- het ontwikkelen van scenario's en digitale instrumenten waarmee deelnemers beter kunnen oordelen over mogelijke uitdagingen en wat daartegen te doen en
- het ontwikkelen van producten die positief uitwerken in de portemonnee van de deelnemer

Daarnaast kunnen pensioenfondsen een actief beleid voeren op het vlak van verantwoord en duurzaam vermogensbeheer. In het bijzonder kunnen zij daarbij, binnen de grenzen van hun fiduciaire verantwoordelijkheid, aandacht besteden aan beleggingen en investeringen die van bijzondere betekenis zijn voor de deelnemers. Dat kan door te beleggen in voor de sector relevante thema's, maar ook door rechtstreeks te investeren in de nabije omgeving. Denk aan woningbouw, woon-zorgcomplexen en scholen of andere publieke infrastructuur. Tot slot, kunnen pensioenfondsen invulling geven aan hun toewijding door zich in het publieke debat te mengen over zaken die raken aan het welzijn van de deelnemers. Dat brengt ons bij het slothoofdstuk waarin we de bevindingen in dit rapport op een rij zetten, gevolgd door een reeks van aanbevelingen.

Hoofdstuk 5

Behandel deelnemer zoals deelnemer behandeld wil worden



‘Het pensioen als eindeloze vakantie verdient heroverweging.’

— René Maatman

5.1 Een uitdagende reis

“Ik heb even gekeken naar uw testresultaten. Het spijt me”. De dokter kijkt de patiënt ernstig aan. “Ik heb slecht nieuws voor u.” Zuchtend kijkt de patiënt de arts aan en vraagt: “Hoe lang heb ik nog?”, waarop onmiddellijk het antwoord volgt: “Nog zeker vijftig jaar”. De patiënt is ontzet en antwoordt verontrust: “Maar hoe ga ik dat overleven?”. Het is slechts een van de humoristische fragmenten uit de nieuwe film van Theo Kocken¹⁰⁶ *Your Hundred Year Life*. De film heeft een heldere boodschap. Het grootste risico voor de mens is niet om dood te gaan, aldus de Amerikaanse hoogleraar Laurence Kotlikoff, maar om lang te moeten leven in armoede¹⁰⁷. Daar kun je je maar beter goed op voorbereiden. Vandaag de dag leven er al ouderen die langer met pensioen gaan dan zij ooit hebben gewerkt en deze trend zet zich naar de toekomst toe door. Nederland, dat een van de beste pensioensystemen ter wereld kent, heeft het vraagstuk op dit moment redelijk geregeld. Ouderen ontvangen vanaf hun pensioengerechtigde leeftijd AOW – een soort basisuitkering voor ouderen die vanaf een zekere leeftijd niet langer hoeven te werken. Daar bovenop komt,

voor degenen die pensioen hebben opgebouwd, voor de rest van hun leven een uitkering van een pensioenfonds. De wijziging van het pensioenstelsel heeft tot doel om het systeem ook in de toekomst robuust en rechtvaardig te laten zijn¹⁰⁸. Inmiddels is wel duidelijk dat deelnemers te maken krijgen met golfbewegingen in de opbouw van hun pensioen die afhangen van de omstandigheden op de financiële markten. Het is als een zeewaardige boot die met een bewolkte lucht van wal steekt, maar waarvan op voorhand niet duidelijk is wat de bestemming is, wat de weersgesteldheid gaat worden tijdens de reis, of er voldoende reddingsvesten aan boord zijn, hoe die vesten worden verdeeld als de nood aan de mens komt en wat de passagiers kunnen doen als ze uit de boot dreigen te vallen. Onwetend van de lange-termijn weersverwachtingen van het KNMI zijn de passagiers met een goed gemoed aan boord gegaan. Weliswaar hebben ze recentelijk wat verhalen gelezen over de teruglopende kwaliteit van de schepen, maar over het algemeen hebben ze vertrouwen in de bemanning en – zij het iets minder – de rederijen. Ze zouden beter moeten weten. Hun stemming zou tijdens de reis wel eens behoorlijk kunnen omslaan.

Deze studie gaat over de reis die miljoenen Nederlanders gaan maken. Nu is Nederland een land van zeevaarders, maar de laatste decennia zijn we gewend geraakt aan het

comfort van rustige zeeën en plezierige routes in, op een paar trajecten na, rustig en zonnig vaarwater. Internationale inspecteurs hebben aangegeven dat Nederland de beste vloot heeft en goed getrainde mensen voor de grote vaart. Maar die inspecteurs keken evenmin naar de weersverwachtingen. Ook zij hadden vooral oog voor de staat van de vloot en de vaarten uit het verleden. In dit concluderende hoofdstuk staan we stil bij de uitdagingen die we in deze studie tot dusver hebben gesignaleerd. Die uitdagingen hebben betrekking op de reis die de komende generaties staat te wachten, de vraag of ze voldoende zijn voorbereid op de reis, of ze de juiste kennis en ervaring hebben en de juiste afwegingen kunnen maken om bij slecht weer de kleren droog te houden. Daarnaast is het de vraag of ze de middelen hebben om een voortijdige fatale kou te voorkomen op weg naar hun honderdste verjaardag.

5.2 Een nieuw begin

De aanstaande verandering van het pensioenstelsel brengt ons terug naar de god Janus, de god van het nieuwe begin, van de passages, de poorten, de deuren. Zoals we in hoofdstuk 1 aangaven, hebben besturen van pensioenfondsen de taken van Janus overgenomen als de bewakers van de passage van het werkzame bestaan naar het pensioengerechtigde leven. Al hebben zij geen goddelijke macht, de

veranderingen waaraan zij richting geven leiden onherroepelijk naar een nieuw begin voor de deelnemers. Dat begin is ook noodzakelijk. Daarvan zijn alle betrokkenen die wij hebben gesproken goed doordrongen.

Van Janus werd in het oude Rome niet verwacht om bij de passage rekening te houden met (pensioen)wetgeving. Hij en niemand anders was de god van het begin en bepaalde zelfs voor oppergod Jupiter de doorgang van de hemelpoort. Aan het handelen van bestuurders worden daarentegen wel eisen gesteld. Zij stellen hun deelnemers centraal. Althans, dat is hun opdracht volgens artikel 105.2 van de Pensioenwet. Het artikel vraagt van “personen die het beleid van een pensioenfonds bepalen” zich te richten “naar de belangen van de bij het pensioenfonds betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, de pensioengerechtigden en de werkgever”. Dit is de eis van loyaliteit. Waar gedurende vele decennia de belangen evenwichtig werden afgewogen en deelnemers verzekerd leken van een stabiel pensioen op basis van een eindloonregeling en later een middelloonregeling, daar worden ze in het nieuwe pensioenstelsel blootgesteld aan risico's die samenhangen met economische schokken. In dat licht gezien is sprake van een nieuw begin.

Dat nieuwe begin is nog niet in zicht als het gaat om het

centraal stellen van de deelnemers in een meer omvattende betekenis. Onze gesprekken, zoals we die optekenden in hoofdstuk 4, wijzen eerder op het tegendeel: deelnemers zijn in belangrijke mate een abstractie geworden. Hun financiële belangen zijn in beeld en dan vooral in een technische, juridische, actuariële of beleggingszin. Vanzelfsprekend zijn de opbouw van het pensioen en de te verwachten toekomstige uitkeringen van groot belang voor de deelnemers. Zij vragen, aldus Vandenbroucke (2020:17), zich steeds vaker af tot welke ‘toekomstige consumptie’ de behartiging van hun belangen door de fondsen zal leiden. Het kabinet heeft daarbij voor ogen “dat mensen hetzelfde pensioenniveau als nu kunnen blijven behalen” (Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord, p.8). Als een pensioenfonds tot taak heeft de begunstigden te verzekeren tegen risico’s in verband met ‘oude dag’ en/of ‘invaliditeit’, zoals Maatman aangeeft, dan moeten de risico’s breder worden geïnterpreteerd. De kans op een (sterke) versobering van de oude dag neemt toe, zeker voor de lagere inkomensgroepen. Niet alleen is het inkomen meer en directer ‘at risk’, ook dreigt een toename van de zorgkosten¹⁰⁹ en de woonlasten¹¹⁰. Pensioenfondsen mogen daarbij gerust toezien als deelnemers in vrijheid en weloverwogen kiezen voor een sober leven in lijn met dat van Epicurus. Het wordt anders als zij worden gedwongen tot een leven op water en brood omdat ze de middelen

niet meer hebben zich iets anders te veroorloven – terwijl dat had kunnen worden voorkomen als ze tijdig en voldoende zicht zouden hebben gehad op hun verwachte (en onverwachte) toekomstige inkomsten en uitgaven. Nu de verwachtingen over een onbezorgde pensionering onzeker worden, is het tijd het belang breder te definiëren en het welzijn van de deelnemer mee te wegen.

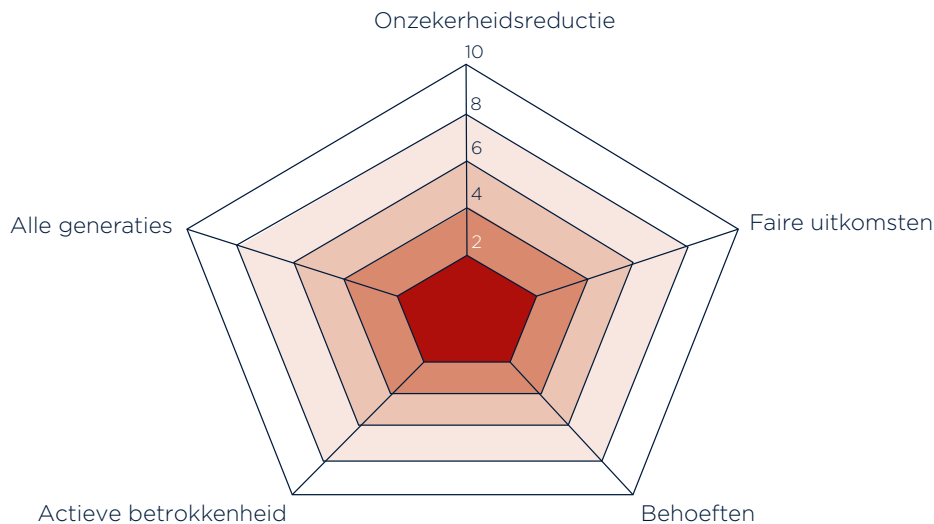
In hoofdstuk 3 maakten wij duidelijk dat welzijn verschillend geïnterpreteerd kan worden. Daarbij hebben wij onderscheid gemaakt tussen subjectief en objectief welzijn. In deze studie zijn wij nader ingegaan op de verantwoordelijkheden van pensioenfondsen om een zodanige context te scheppen dat de deelnemers daarbinnen hun persoonlijk welzijn kunnen bevorderen. Dit omschreven we als de toewijding van het pensioenfonds (en haar bestuur) aan het welzijn van de deelnemer. Om beter zicht te krijgen op deze taak introduceerden wij het welzijnsweb. Het web stelt fondsen in staat vast te stellen of en in welke mate zij invulling geven aan deze toewijding. Anders gezegd, het web laat zien of het fonds is ingericht op, toegewijd aan en zich inzet voor¹¹¹:

- de mate van onzekerheidsreductie die deelnemers wordt geboden. Welke maatregelen heeft het fonds getroffen om zorg te dragen voor een faire en

voldoende uitkering aan voor huidige en toekomstige deelnemers om te voorzien in hun toekomstige behoeften,

- de mate waarin zij deelnemers en begunstigden hoort en naar hen luistert over de opbouw en de uitkering van het pensioen en over de zorgen die de deelnemers daaromtrent hebben

- het actief signaleren, agenderen en inspelen op belangen en behoeften van (toekomstige) deelnemers en begunstigden en daarover helder communiceren. Agenderen heeft betrekking op het eigen pensioenfonds, maar ook op het aanspreken van, bijvoorbeeld, de politiek.



Figuur 5.1 Welzijnsweb

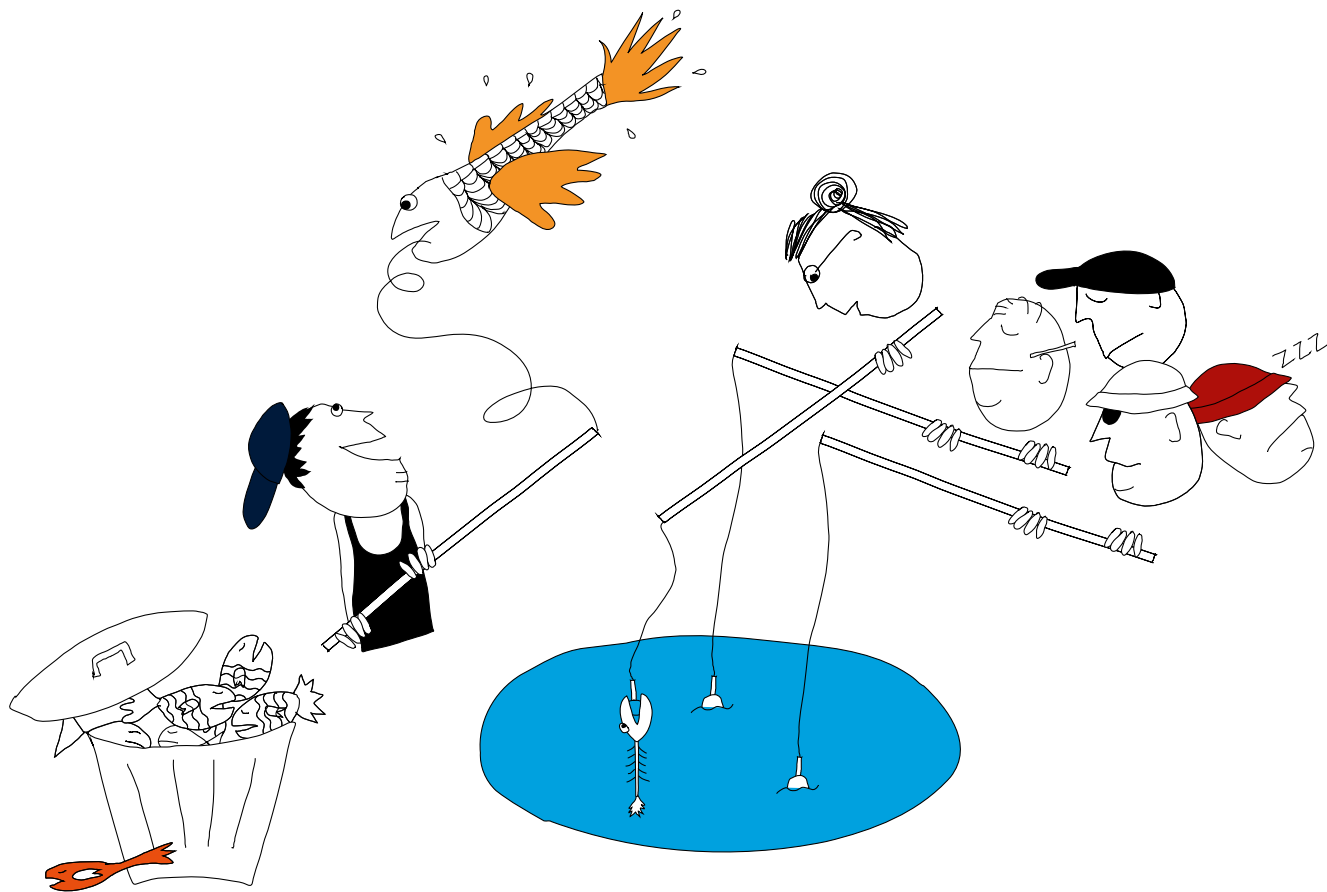
Pensioenfondsen krijgen inzicht door hun beleid en prestaties te scoren op tweeëntwintig items, zoals aangegeven in paragraaf 3.4.6. Het invullen van de scorelijst door verschillende groepen stakeholders, waaronder deelnemers en medewerkers, stelt een fonds in staat verschillen in percepties te signaleren en bespreekbaar te maken. Het web helpt pensioenfondsen daarbij inzicht te krijgen in de *kwetsbaarheid* van de deelnemers als het gaat om hun toekomstige bestaan. Door in gesprek te gaan kunnen zij zich een beeld vormen van de specifieke risico's voor deelnemers en van de hiaten in hun pensioenopbouw in het licht van genormaliseerde uitgaven. Daarmee bedoelen wij de uitgaven waar bepaalde groepen ouderen mee te maken krijgen. Daarnaast kunnen pensioenfondsen zich een beeld vormen van de *weerbaarheid* van deelnemers. Die wordt in belangrijke mate bepaald door de voorzieningen die de fondsen treffen om deelnemers tijdig en adequaat in staat te stellen zich te weren tegen de gevolgen van economische schokken en andere bedreigingen van hun welzijn die samenhangen met hun pensioenopbouw. Dat kan zo ver gaan als het stimuleren van vitaliteit bevorderende maatregelen die deelnemers in staat stellen flexibele keuzes te maken omtrent hun werk-pensioenbalans..

5.3 De deelnemer centraal

Als we terugkijkend naar de inzichten uit de literatuur, de rondetafelgesprekken en de interviews de vraag zouden moeten beantwoorden of op dit moment de deelnemer centraal staat, dan kunnen we niet anders vaststellen dat Nederlandse pensioenfondsen op dit vlak een uitdaging hebben. Van onzekerheidsreductie is beperkt sprake, het voorzien in (toekomstige) behoeften van deelnemers is niet in beeld, terwijl het actief betrekken van de deelnemers door met hen in gesprek te gaan en naar hen te luisteren nog een weg heeft te gaan. Het generatiebewustzijn lijkt wel wat te groeien, al zijn jongeren vooralsnog sterk ondervertegenwoordigd, zowel als het gaat om belangstelling voor pensioenen als om representatie in besturen, verantwoordingsorganen of belanghebbenden-organen. Wel zijn respondenten te spreken over de fairness van de uitkomsten.

De opmerkingen van de respondenten hebben geen formele status. Pensioenfondsen kunnen desondanks baat hebben bij de onderstaande overwegingen die de respondenten meegeven:

- Neem een proactieve houding aan tegenover de deelnemers
- Zie de verhoudingen met deelnemers als relaties en niet als transacties



- Informeer de deelnemers adequaat en volledig over de gevolgen van de stelselwijziging¹¹²
- Versterk het besef dat deelnemers meer direct risico lopen
- Bied inzicht in de toekomstige kosten van levensonderhoud
- Houd zicht op en inventariseer deelnemers die in de problemen (dreigen te) komen
- Ontwikkel dynamische tools om (denkbeeldige) toekomstige levenssituaties te modelleren
- Geef aan over welke handelingsperspectieven deelnemers beschikken en versterk deze
- Denk na over samenwerking met mogelijk relevante partners, zoals NIBUD, vakcentrales, ouderenorganisaties, PensioenLab en universiteiten
- Organiseer meer bijeenkomsten voor deelnemers in steeds wisselende samenstellingen
- Stel inloopuren in voor deelnemers op plekken dichtbij de werkplek
- Versterk de samenwerking met werkgevers gericht op het informeren en ondersteunen van de werkgever en de werknemers van de organisatie
- Ontwikkel vormen van communicatie die aansluiten bij de leefwereld van deelnemers; denk daarbij aan portretten van actieve en gepensioneerde deelnemers die laten zien hoe ze met uitdagingen omgaan
- Denk buiten de bestaande kaders om de deelnemers te bereiken, zoals een pensioenbus
- Neem het voeren van gesprekken met deelnemers op als onderdeel van de governance
- Betrek bestuurders actief bij gesprekken met deelnemers
- Draag waar mogelijk bij aan versterking van de weerbaarheid van deelnemers als human capital
- Neem actief deel aan de discussie over een activerend arbeidsmarktbeleid voor gepensioneerden
- Versterk beleggingen in de sector en in thema's die relevant zijn voor de deelnemers binnen het kader van de fiduciaire verantwoordelijkheid van het fondsbestuur
- Verken de mogelijkheden tot het aanbieden van aanvullende diensten aan de deelnemers
- Herijk het doel van het pensioenfonds conform artikel 102a van de Pensioenwet in het licht van de sociale functie van het fonds. Het verdient aanbeveling om 'fairness beliefs' op te stellen
- Versnel en versterk de diversiteit in de besturen van pensioenfonds
- Verbeter de openheid over verantwoord en duurzaam beleggen.

Daarnaast kunnen pensioenfondsen kiezen voor een wijziging van perspectief en handelen volgens de platina regel: behandel de deelnemers zoals de deelnemers behandeld willen worden. Dit leidt tot versterking van de trits: luister naar de deelnemers, hoor wat ze zeggen en geef feedback over wat met hun inzichten is gedaan. Zoals een deelnemer aan een rondetafelgesprek zei: pensioenfondsen kunnen in hun jaarverslag een pagina opnemen over hun gesprekken met deelnemers en waar de gesprekken toe hebben geleid. Een goed startpunt is de dialoog over het welzijnsweb en de mogelijke verbeteringen die deelnemers zien om de dienstverlening van de fondsen te verbeteren.

Financiële informatie en planning¹¹³

Hoewel dit aspect niet expliciet is opgebracht door onze gesprekspartners vraagt de verbetering van de dienstverlening door pensioenfondsen dat zij bewuster nadenken over de adequate ondersteuning van de deelnemers. Pensioenfondsen zijn huiverig om op te schuiven richting financiële planning¹¹⁴. Tegelijkertijd dienen zij deelnemers tijdig en adequaat te informeren over (de mogelijke gevolgen van) ontwikkelingen in de opbouw van hun pensioen. Met andere woorden, ze mogen geen hypotheekadvies geven maar ze mogen

de deelnemer wel informeren over de gevolgen van het aflossen van haar of zijn hypotheek voor de robuustheid van de toekomstige financiële huishouding. Adviseren over het omzetten van een nabestaandenpensioen in een ouderdomspensioen past evenmin; informeren over de gevolgen daarvan wel. Het verdient aanbeveling dat pensioenfondsen zich bezinnen op de dienstverlening aan deelnemers, zodat deze tijdig de juiste stappen kunnen zetten in het verbeteren van hun (niet-)financiële weerbaarheid. Dat deelnemers een prijs betalen voor dienstverlening die verder gaat dan waar het pensioenfonds toe is verplicht is vanzelfsprekend in een tijd waarin het normaal is dat zij voor aanvullende diensten betalen, zoals voor hypotheekadvies. De noodzaak tot reflectie op de dienstverlening van een fonds geldt des te meer voor die pensioenregelingen waar deelnemers verplicht toetreden. Deze gedwongen winkelnering versterkt de verantwoordelijkheid om deelnemers tijdig en adequaat met raad en daad terzijde te staan.

Box 5.1 Hoe ver gaat de dienstverlening?

In sectorverband zouden pensioenfondsen kunnen werken aan een herziening van de code pensioenfondsen. Deze behoeft aanscherping op het vlak van 'de deelnemer

centraal' en met het welzijn van de deelnemers. Ook is het wenselijk te komen tot een aanscherping van het begrip 'belangen' in de Pensioenwet. Juist als het gaat om de verantwoordelijkheden van pensioenfondsen om het weerstandsvermogen van deelnemers te versterken, is het zaak het begrip 'belang' nader te operationaliseren. Daarnaast hebben pensioenfondsen een rol te spelen in het maatschappelijk en politiek agenderen van vraagstukken die voor werknemers in de sector belangrijk zijn. Daarbij gaat het niet onmiddellijk om het organiseren van een lobby, maar wel om het verhelderen van standpunten, ontwikkelingen en belangen van de achterban. Bijzondere aandacht, zo blijkt uit diverse reacties van respondenten, is het nadenken over nieuwe samenhangen tussen arbeid(stijd) en pensioen(tijd). Juist het scheppen van mogelijkheden voor ouderen om vitaal bij te blijven dragen aan de economie en de samenleving, maakt dat de weerbaarheid van de ouderen wordt versterkt. Tot slot bevelen wij de pensioenfondsen aan om nader onderzoek te verrichten naar de huidige stand van het welzijn van de deelnemers en de mate waarin de fondsen zijn ingericht op, toegewijd aan en zich inzetten voor een gezonde toekomst van hun deelnemers. Meer specifiek zou dit onderzoek – bijvoorbeeld binnen Netspar-verband – zich kunnen richten op de volgende aandachtspunten:

1. Beschikken pensioenfondsen op dit moment over enige vorm van beleid inzake welzijn en het centraal stellen van de deelnemer?
2. Overwegen pensioenfondsen beleid te ontwikkelen gericht op de ontwikkeling van een omgeving waarin deelnemers welzijn kunnen ervaren?
3. Hoe vinden pensioenfondsen aansluiting bij de belangen en behoeften van deelnemers?
4. Hoe denken deelnemers over hun welzijn in relatie tot hun pensioen en hoe kan het eigen pensioenfonds daar in positieve zin aan bijdragen?
5. Hoe scoren pensioenfondsen op de onderscheiden dimensies van het welzijnsweb in hun eigen visie en in die van hun deelnemers of andere relevante stakeholders?
6. Wat doen pensioenfondsen in de toekomst om hun prestaties op de dimensies van het web te verbeteren?

Naast aandacht voor het centraal stellen van de deelnemer verdient het aanbeveling om in te gaan op de rol die pensioenfondsen collectief kunnen spelen in het adresseren van het welzijnsvraagstuk.

Concluderend stellen we dat pensioenfondsen, in het licht van artikel 105.2 van de Pensioenwet en van de voorgenomen wijzigingen in het pensioenstelsel, een

verantwoordelijkheid hebben om zich actiever op te stellen richting hun deelnemers. In het licht van de toegenomen risico's van de deelnemers dienen de fondsen hen beter te informeren, maar ook actief te luisteren en te horen wat zij zeggen. Daarmee tonen de fondsen hun toewijding aan het welzijn van de deelnemers. Het creëren van een context voor hun welzijn is overigens geen open eindregeling. Het domein van welzijn eindigt waar het welbevinden begint. Of zoals een respondent zei: “het is niet de taak van een pensioenfonds om mensen tegen hun wil gelukkig te maken”. Wij onderschrijven dit uitgangspunt, maar merken op dat het fonds zodanig moet informeren en ondersteunen dat deelnemers tijdig en bewust kunnen *voorkomen om ongelukkig te worden*. Daarin hebben de fondsen nog een weg af te leggen. Het feit dat pensioenfondsen soms maar partieel zicht hebben op de opbouw van de oudedagsvoorzieningen van iedere deelnemer afzonderlijk, ontslaat hen niet van de taak deelnemers tijdig, correct en volledig te informeren en te ondersteunen.

5.4 Begrenzing

Dit rapport besteedt door begrenzingen in tijd en ruimte niet of weinig aandacht aan enkele aspecten die relevant zijn voor het welzijn van de deelnemer. Voorbeelden zijn de solidariteit en het ontstaan van pech- en geluksgeneraties, de collectiviteit (bijv. in het beleggen van

het vermogen), de verplichte deelname aan een pensioenregeling, de relaties tussen de 1^e en de 2^e pijler en de maatschappelijke discussie over de zekerheden die de samenleving kan bieden om ingezetenen en (vol)waardig bestaan te bieden en niet te vervallen in armoede. In het nieuwe stelsel spelen deze aspecten een belangrijke rol. Ook de vertegenwoordiging van vrouwen en jongeren in de besluitvormingsorganen van pensioenfondsen bleef in dit rapport onderbelicht, hoewel ze belangrijk zijn voor het verhogen van de kwaliteit van de beleids- en besluitvorming. Het verdient aanbeveling om op een later moment uitvoeriger in te gaan op deze vraagstukken.

5.5 Tot slot

Dit rapport laat zien dat deelnemers meer zijn dan persoonlijke pensioenpotjes op pootjes. Ze zijn volwassen en (vol)waardige mensen die tijdens hun werkzame bestaan sparen voor later. Daarmee hopen ze opgewekt en vol vertrouwen door Janus' poort te gaan naar hun volgende levensfase. Als poortwachters dienen besturen van pensioenfondsen hun potentiële zorgen, uitdagingen en wensen serieus te hebben genomen bij de opbouw van pensioen en de (toekomstige) uitkering daarvan. Een eindeloze vakantie zal de volgende levensfase zeker niet zijn. Centraal staat dat deelnemers goed zijn voorbereid op uitdagingen en mogelijkheden aan de andere zijde van de Poort

van Pensioenen. Pensioenfondsbesturen kunnen daaraan bijdragen door hun vermogen te versterken om te voorzien in hun essentiële materiële en immateriële behoeften op grond van tijdig verstrekte, adequate en zo volledig mogelijke informatie over – de risico's die verbonden zijn met – hun (toekomstig) inkomen en hun (toekomstige) behoeften.





Referenties

Referenties

- Abma, T. (2019), "Dialogue and deliberation", *Action Research*, 2019, Vol. 17(4) 429–450
- Aggarwal, S. (2011), *Developing an Index for Measuring Financial Well-Being in a Geography*, Dvara Research, 14 Februari
- Baars, J, et al., (2019), *Flexibel met pensioen*, Netspar Industry Series, Occassional Paper 02/19, Tilburg, Netspar
- Banks, J., Blundell, R., Tanner, S. (1998) "Is there a retirement-savings puzzle?" *American Economic Review* 88(4), 769-788.
- Barrett-Howard, E. en Tyler, T. (1986), "Procedural justice as a criterion in allocation decisions", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 296-304.
- Bart, F., et al. (2016), *De routekaart naar een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen*, Netspar Industry Series, Occasional paper 01/2016
- Bauer, R. et al. (2020), "Your trustee's age matters", VBA Journaal, Najaar, p.6-12
- Been, J. (2015), *Pensions, Retirement, and the Financial Position of the Elderly*, Proefschrift, Universiteit Leiden, 30 april
- Beer, P. de, (2020) 'Laten we de parel in de kroon weer glanzen?', in Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer, 2020
- Beer, P. De, (2006), "Acht drogredenen over de strijd tussen de generaties. Over de grondslag van intergenerationele solidariteit", in Ton Notten (red.), *Een omgekeerd generatieconflict? De jeugd verdient de toekomst*, Antwerpen/Apeldoorn: Garant, 2006, pp. 65-74.
- Bentham, J. (1789), *An introduction to the principles of morals and legislation*, London
- Böhnke, M., Brüggem, E., Post, T. (2019), *Appreciated but complicated pension choices?* Netspar Industry Series, Design Paper 116, Tilburg
- Bonsang, E. en Klein, T. (2011), *Retirement and subjective well-being*, Netspar Discussion Paper, 04/2010-012 (revised version February 2011)

- Bradley, B. (2014), "Objective theories of well-being", in B. Eggleston en D. Miller (eds.), *The Cambridge Companion to Utilitarianism*, Cambridge University Press
- Bresser, J. de, Kools, L., & Knoef, M. G. (2017). *Pensioenwensen voor en na de crisis*, Netspar Industry Series, Design Paper 85, Tilburg
- Bresser, J. de, Kools, L., & Knoef, M. G. (2019). *Cutting one's coat according to one's cloth: How did the Great Recession affect retirement resources and expenditure goals?* Netspar Discussion Paper; Vol. 05/2018-029. Netspar, Tilburg
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B. (1996), "An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures", *Psychological Bulletin*, 120(2), 189-208.
- Brounen, D., Kortleve, N., Ponds, E. (2019), *Pensioenaanvullingen uit eigen woningbezit*, Netspar Design Paper 123, Tilburg
- Brown, J., Kling, J., Mullainathan, S. en Wrobel, M. (2008). "Why Don't People Insure Late-Life Consumption? A Framing Explanation of the under-Annuitization Puzzle." *The American Economic Review*, 98 (2), 304-309
- Brüggen, E., et al. (2017), Financial well-being: A conceptualization and research agenda, *Journal of Business Research* 79 228-237
- Brüggen, L. en Post, T. (2018), *Meer keuze leidt niet automatisch tot hogere pensioenbetrokkenheid*, Netspar Brief, Editie 15, december, Tilburg
- Bruine de Bruin, W., et al. (2018), "Age differences in emotional responses to monetary losses and gains", *Psychology and Aging*, 33 (3), pp. 413-418.
- Caminanda, K. et al. (2016), "*Pensioenen en Inkomensongelijkheid onder Ouderen in Europa*". Design Paper 58, Netspar Industry Paper Series, Tilburg
- Carlquist, E., et al. (2017), "Everyday understandings of happiness, good life, and satisfaction: three different facets of well-being", *Applied Research Quality Life*, 12:481-505 DOI 10.1007/s11482-016-9472-9
- Church A, et al. (2013), "Need satisfaction and well-being: testing self-determination theory in eight cultures", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44: 507-535.
- Clark, A., Georgellis, Y., en Sanfey, P. (1998), "Job satisfaction, wage changes and quits: Evidence from Germany", *Research in Labor Economics*, 17, 95-171.
- Commissie Brundtland/World Commission on Environment and Development, (1987), *Our common future*, Oxford University Press, Oxford

- Crisp, R. (2017), "Well-being", Stanford Encyclopedia of Philosophy, Stanford, CA
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- De Haas, M., et al. (2018), *Waar blijft het vertrouwen*, Netspar Academic Series, TIAS Thesis 06/2018-021
- Denkwerk (2019), *Onrust in Voorspoed*, www.denkwerk.online
- De Vries, D. en Pols, J., (2020), Effecten van sociale afstand op kwetsbare groepen in Nederland, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam
- Di Nardi, M., French, E., Bailey, J. (2016), "Medicaid Insurance in Old Age", *American Economic Review*, 106(11): 3480-3520
- Duijs, S., Baur, V., Abma, T., et al. (2019), "Why action needs compassion", *Action Research*, DOI: 10.1177/1476750319844577
- Feinberg, J. (1973), *Social Philosophy*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- Folger, R. (1977), "Distributive and Procedural Justice", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 35, No. 2, 108-119
- Frijns J. en Mensonides, J. (2020), "Pensioenakkoord is in deze vorm beslist niet toekomstvast", *Me Judice*, 6 augustus
- Gerrits, S., et al. (2018), *Onzekerheden in en ontevredenheid over het Nederlandse pensioenstelsel*, TIAS Thesis, P20181001, Tilburg
- Griffin, J. (1986), *Well-being*, Oxford: Clarendon Press.
- Godinic, D., Obrenovic, B. & Khudaykulov, A. (2020). Effects of Economic Uncertainty on Mental Health in the COVID-19 Pandemic Context. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 6(1), 61-74.
- Goldsmith, E. B. (2000). *Resource management for individual and family*. Belmont, CA: Wadsworth learning.
- Heathwood, C. (2014), "Subjective theories of well-being", in B. Eggleston en D. Miller (eds.), *The Cambridge Companion to Utilitarianism*, Cambridge University Press, pp. 199-219.
- Hendriks, I. et al., (2017), "Generiek pensioenbeleid past niet bij heterogeniteit inkomen en woonsituatie", *Pensioen Magazine*, maart, p.14-16
- Higgins, T. en Roberts, S. (2011), *Financial wellbeing, actions and concerns – preliminary findings from a survey of elderly Australians*, paper presented to the Institute of Actuaries of Australia Biennial Convention, Sydney 10 – 13 April

- Hummels, H. (2019), *In de ogen van de ander*, Maastricht University, <https://sustainable-finance.nl/research/witboek-in-de-ogen-van-de-ander/>
- Ignatieff, M. (1984), *The needs of strangers*, Vintage, London
- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). "Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk". *Econometrica*, 47, 263-291.
- Kempson, E., Finney, A., Poppe, C. (2015), *Financial well-being. A conceptual model and preliminary analysis*, Consumption Research Norway, SIFO Oslo and Akerhus University of Applied Sciences
- Knoef, M. et al, (2017), *De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen*, Netspar Industry Papers, Design Paper 68, Tilburg
- Knoef, M. (2018), *Dromen over een goed pensioen: origami en datascience*, Inaugurele Rede Universiteit Leiden, 5 oktober 2018
- Knoef, M. (2020), Interne notitie ten behoeve van het wetenschappelijk beraad, Leiden,
- Kutlu, V. (2011), *Essays on Subjective Well-Being and Retirement Behavior*, Netspar Research Master Thesis 2011-014, Tilburg
- Laihsen, D. I., Repetto, A., & Tobacman (1998), *Self-control and saving for retirement*, Brookings papers on economic activity, Brookings Institute, 1998(1), 91-196.
- Leegwater, G. (2020), "Hoe kunnen de beleggingen het vertrouwen van de deelnemers in hun pensioenfondsen vergroten?", in Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer, 2020, p.131-140
- Leventhal, G. (1980), "What should be done with equity theory?", in K. Gergen, M. Greenberg, R. Weiss (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Lind, E., & Tyler, T. R. (1988), *The social psychology of procedural justice*, New York: Plenum.
- Lindström, M., en Giordano, G. (2016) "The 2008 financial crisis: Changes in social capital and its association with psychological wellbeing in the United Kingdom - A panel study", *Social Science and Medicine*, 153, p.71-80
- Lusardi, A. (2012), "Financial literacy and financial decision-making in older adults", *Journal of the American Society of Aging*, 36(2), 25-32.
- Lusardi, A., en Mitchell, O. (2014), "The economic importance of financial literacy: Theory and evidence", *Journal of Economic Literature*, 52, 5-44.
- Maatman, R. (2004), *Het pensioenfonds als Vermogensbeheerder*, Kluwer, Deventer, 2004
- Maatman, R. (2020a), "Zonder doel kun je niet sturen.", in Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waartoe*

- zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer, 2020, p.141-166
- Maatman, R., (2020b), "Doelgericht pensioenfondsbesturen: over de toegevoegde waarde van een pensioenfonds", *Pensioen Magazine*, november, p.13-18
- Maatman, R., (2020c), "Pensioenfondsen en zorgplichten: uitdijen of indammen?", in Busch, D., et al., Serière, V., en Lieveerse, C., (red.) (2020), *Zorgplicht in de financiële sector*, Deventer, Kluwer, p. 141-172
- McCloskey, D. (1976), "Human needs, rights and political values", *American Philosophical Quarterly*, Vol. 13, 1, 1-11;
- Mercer (2016), 20 Manieren om vertrouwen in pensioenfondsen te vergroten, Mercer.nl
- Mercer (2019), *Melbourne Mercer Global Pension Index* in collaboration with Monash University, Australia
- Mercer & CFA Institute (2020), *Mercer CFA Institute Global Pension Index* in collaboration with Monash University, Australia
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (2020), *Hoofddijnennotitie Pensioen-akkoord*, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofddijnennotitie-pensioenakkoord>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2016). *Kamerbrief Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel* <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/08/kamerbrief-perspectiefnota-toekomst-pensioenstelsel>.
- Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (2019),
- Ophuls, W. (1977), *Ecology and the politics of scarcity*, San Francisco: Freeman.
- Parfit, D., (1984), *Reasons and Persons*, Oxford: Clarendon Press
- Pensioenfederatie (2018), Code Pensioenfondsen. Acht thema's voor goed pensioenfondsbestuur, Den Haag
- Popta, B., (2020), "Van buiten naar binnen kijken", in: Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waarom zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer, p. 59-70
- Porter, N. M., & Garman, E. T. (1993), Testing a conceptual model of financial well-being. *Financial Counseling and Planning*, 4, 135-165.
- Prast, H., en Van Soest, A. (2014), *Pensioenbewustzijn*. Netspar Panel Paper 37, Tilburg.
- Pressman, S., en Cohen, S., (2005), "Does positive affect influence health?", *Psychological Bulletin*, 131, 925-971
- Railton, (1986), "Facts and Values", *Philosophical Topics*, Volume XIV, No. 2,
- Rawls, J. (1999), *A Theory of Justice. Revised Edition*,

- Cambridge, MA, The Belknap Press of Harvard University Press
- Rietveld, B. (2015), *Pensioenfondsen en deelnemers in een dynamisch pensioenstelsel*, afstudeerscriptie Bestuurskunde, Erasmus Universiteit Rotterdam
- Rupert, J., et al., (2016), *Kennen, dienen en vertrouwen*, Goldschmeding Foundation, Amsterdam
- Ryan, R. en Deci, E. L. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Salignac et al. (2020), Conceptualizing Financial Wellbeing: An Ecological Life-Course Approach, *Journal of Happiness Studies* (2020) 21:1581–1602
- Salovey, P., et al. (2000), "Emotional states and physical health", *American Psychologist*, 55, 110–121
- Sandberg, J. (2014), "Socially responsible investment and the conceptual limits of fiduciary duty", in J. Hawley, et al., *Cambridge Handbook of Institutional Investment and Fiduciary Duty*, CUP, Cambridge
- SCP/Sociaal en Cultureel Planbureau (2019), *Armoede in Nederland*, Den Haag
- SER (2015), *Toekomst Pensioenstelsel*, Advies 15/01, februari
- Soede, A. (2012), *Tevreden met pensioen*, Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen
- Sunshine, J. en Tyler, T., (2003), The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing, *Law & Society Review*, Volume 37, Number 3 (2003)
- Schwartz, R. D. (1978), "Moral order and sociology of law: Trends, problems and prospects", *Annual Review of Sociology*, 4, 577–601.
- State Street Global Advisors (2018), *Internationaal Pensioenonderzoek*, www.ssga.com/GR3
- Tamerus, J. (2020), "Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?", in Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer, p. 41–50
- Tamerus, J., en C. van Dedem (red.), (2020), *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Wolters Kluwer, Deventer
- Tegenbos, G., (2016), "Helaas: voorzieningen voor maar niet van ouderen", *Tijdschrift over ouder worden & samenleving Gerōn* 4, p. 22
- Thaler, R., Tversky, A., Kahneman, D. en Schwartz, A. (1997), "The Effect of Myopia and Loss Aversion on Risk Taking", *The Quarterly Journal of Economics*, 112 (2), 647–661.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975), *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1978), A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541–566.

- Trip, N. (2020), *Representation and Participation of Generation Y in Dutch Pension Funds*, Bachelor Scriptie, University College Maastricht
- Trokasti, M., (2016), Veranderen risicoaversie en tijdpreferenties gedurende de levensloop? Masterthesis Management van de Publieke Sector, Universiteit Leiden
- TSN Nipo (2012), *Pensioencommunicatie: behoeften en barrières*, juni, Amsterdam
- Tyler, T. R. (1988), What is procedural justice?: Criteria used by citizens to assess the fairness of legal procedures. *Law and Society Review*, 22, 301-355.
- Tyler, T. R., & Folger, R. (1980), Distributional and procedural aspects of satisfaction with citizen-police encounters. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 281-292.
- Vandenbroucke, F. (2020), *Collectiviteit, solidariteit en zekerheid in het pensioenakkoord*, Advies uitgebracht aan de Minister van SZW, 8 juni, Universiteit van Amsterdam
- Vandenbroucke, F. (2020a), “Voor voldoende zekerheid en solidariteit in het pensioenakkoord is meer nodig”, *ESB*, 14 juli
- Van Dalen, H. (2019), “Values of economists matter in the art and science of economics”, *Kyklos*, Vol. 72, August, No.3, p.472-499
- Van Dalen, H. en Henkens, K. (2018), “Do people really want freedom of choice? Assessing preferences of pension holders”, *Social Policy and Administration*, 52:1379-1395
- Van Dalen, H., Henkens, C., De Beer, J., (2019), “Met hervorming van de AOW-leeftijd keert voor even de rust terug”, *Economisch Statistische Berichten*, 104 (4777), 415-417.
- Van der Cruisen, C. and N. Jonker (2019). Pension profile preferences: the influence of trust and expected expenses. *Applied Economics*, 51(12), 1212-1231
- Van der Cruisen, De Haan, J., en Roerink, R., (2019), Financial knowledge and trust in financial institutions, DNB Paper 662, December, Amsterdam
- Van der Mast, J. (2019), *Jacques van Marken. De eerste sociale ondernemer van Nederland*, Nieuw Amsterdam
- Van der Schors, A. en Groen, A., (2018), *Rondkomen na pensionering, nu en in de toekomst*, oktober, Utrecht
- Van Nederveen Meerkerk, E. en J. Peet, (2002), *Een peertje voor de dorst*, Amsterdam
- Van Soest, A. (2016), *Wat Vinden en Verwachten Nederlanders van het Pensioen?*, Netspar Industry Paper; Vol. Design 51. Tilburg.

- Van Waveren, B., Kuijn, M. en Duysak, S., (2019), *Evaluatie Wet Pensioencommunicatie*, Regioplan, Amsterdam
- Visser, M., (2018), "De Pensioenschijf-van-vijf biedt nieuwe perspectieven", *VFP*, 66, nr. 9, september, p.15-18
- Vlaev, I., en Elliott, A. (2014), "Financial Well-Being Components", *Social Indicators Research*, 118, p. 1103-1123, DOI 10.1007/s11205-013-0462-0
- Vosselman, E. (2014), "Onderneming en beloning", *O&R* nr. 82
- Werkgroep Communicatie Pensioenfederatie, (2016), *Rapport onderzoeksgroep Communicatie over de toekomst van het pensioenstelsel*, Den Haag, Pensioenfederatie
- Willemse, M. en Kortleve, N. (2016), "Eenmalige pensioenuitkering voorziet in een behoefte", *ESB Pensioenen*, Jaargang 101 (4734) 12 mei
- Woelders, S. en Abma, T. (2019), "Participatory action research to enhance the collective involvement of residents in elderly care", *Action Research*, Vol. 17(4) 528-548

Over de auteurs

Prof. Dr. Harry Hummels is hoogleraar Ethiek, Organisaties en Samenleving binnen de vakgroep Finance van de School of Business and Economics van Maastricht University. Daarnaast is hij hoogleraar Social Entrepreneurship aan de Utrecht University School of Economics. Naast zijn wetenschappelijke posities vervulde hij gedurende een kleine twintig jaar senior management posities in de financiële en multilaterale sector, waaronder ING Bank, SNS REAAL, ACTIAM en UNOPS. Op dit moment is hij lid van het bestuur van Society Impact NL, lid van het strategisch planningscomité van Acleda Institute of Business, lid van de ESG adviesraad van ACTIAM en lid van het investment committee van het Triodos Multi-Impact Fund. Harry verricht onderzoek op uiteenlopende terreinen zoals social entrepreneurship, impact investeren, verantwoord en duurzaam beleggen, verantwoord ondernemen, business ethics en filosofie van de arbeid. Voor zijn onderzoek naar agapè in bedrijven werkt hij nauw samen met de Goldschmeding Foundation. Daarnaast is Harry mede-oprichter van Le Souk d'Orient en de auteur van twee kookboeken.

Nikki Trip B.A. studeert aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Ze volgt daar de Masteropleiding Global Business & Sustainability. Daarnaast is ze voorzitter van Studenten voor Morgen en actief lid van Coalitie Y. Sinds kort vertegenwoordigd ze de toekomstige generaties in de jongeren denktank van VCP YP over pensioenen. In haar werkzaamheden richt ze zich op het verbeteren van de representatie van jongeren in besturen en overige organen van pensioenfondsen. Nikki behaalde in de zomer van 2020 haar bachelor graad in liberal arts & sciences aan University College Maastricht. In het verleden was ze onderdeel van de financiële adviesraad van de Maastrichtse studentenvereniging Koko en lid van de onafhankelijke adviesraad van UCMSA Universalis in Maastricht.

Appendix I

Gesprekspartners

In het kader van deze studie hebben wij gesprekken gevoerd met direct belanghebbenden en deskundigen. Zij hebben ons voorzien van een schat aan informatie en inzichten, die de schrijvers het gevoel geeft chroniqueurs te zijn van hun tijd. De drie rondetafelgesprekken met deelnemers van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn vonden wij vooral waardevol, evenals de rondetafel met leden van het SER Jongerenplatform. Wij danken de deelnemers hartelijk voor hun openhartigheid, positieve houding en inzichten.

Daarnaast hebben wij individuele gesprekken gevoerd met bestuurders en medewerkers van pensioenfondsen de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, juristen, wetenschappers, consultants en vertegenwoordigers van de sociale partners, DNB, SER, Pensioenfederatie, NIBUD, werkgevers, monitoringcommissie code pensioenfondsen en ouderenorganisaties. In alfabetische volgorde van hun achternaam gaat het om de volgende gesprekspartners.

Tineke Abma

Hoogleraar VU Amsterdam en directeur Leyden Academy

Rob Bauer

Hoogleraar Maastricht University

Paul de Beer

Hoogleraar Universiteit van Amsterdam

Peter Borgdorff

Directeur PFZW

Cathelijne Broers¹¹⁵

Directeur Hermitage

Harry van Dalen

Hoogleraar Tilburg University

Tuur Elzinga

Vicevoorzitter FNV

Marilou van Golstein-Brouwers

Onafhankelijk adviseur

Liane den Haan¹¹⁶

Directeur ANBO

Manon Vanderkaa¹¹⁷

Directeur KBO-PCOB

Pepijn ten Kate

Belangenbehartiger Kunstenbond

Joanne Kellerman

Voorzitter PFZW

Marika Knoef

Hoogleraar Universiteit Leiden en directeur NETSPAR

Theo Kocken

Hoogleraar Vrije Universiteit Amsterdam

Wouter Koolmees

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Niels Kortleve

Innovatiemanager PFZW

Edwin Kreikamp

Algemeen directeur SPF Beheer

Jorrit Lang

Marktonderzoeker PGGM

Geraldine Leegwater

Bestuurder ABP¹¹⁸

Sara Leene

Manager klantbediening en communicatie PFZW

Niels Lievaart

Directeur PGGM&CO

Jacqueline Lommen

Op persoonlijke titel

Edith Maat

Directeur Pensioenfederatie

René Maatman

Hoogleraar Radboud Universiteit en advocaat

Daniëlle Melis

Bestuurder STAP

Jacques Moors

Bestuurder PGGM

Cyndi van Oorschot

Divisiel directeur Toezicht Pensioenen DNB

Jaap Oude Mulders

Onderzoeker NIDI

Benne van Popta

Op persoonlijke titel

Bart van Riel

Senior beleidsmedewerker SER

Eric Uijen

Voorzitter uitvoerend bestuur PME

Margot Scheltema

Voorzitter monitoringcommissie code pensioenfondsen

Jan Tamerus

Actuaris PGGM

Frank Vandenbroucke¹¹⁹

Hoogleraar Universiteit van Amsterdam

Roos Vermeij

Uitvoerend bestuurder PME

Michael Visser

Wetenschappelijk medewerker NIBUD

Arjan Vliegenthart

Directeur NIBUD

Ilse van der Weiden

Bestuurder PFZW

Anneke Westerlaken

Voorzitter CNV Zorg & Welzijn en lid van het bestuur
van CNV

Harmen van Wijnen

Directeur ABP

Judith Willems

Hoofd mens en ontwikkeling Humankind

Noten

1. De volledige quote luidt: "Wat je eigenlijk wilt is dat je tijdens het werkende leven niet krom hoeft te liggen voor je pensioen. En ook andersom: dat je tijdens je pensioen niet krom hoeft te liggen omdat je tijdens je werkende leven teveel uitgegeven hebt. Dat is precies het uitgangspunt van het levenscyclusmodel." (Knoef, 2018:7,8)
2. <https://statistiek.dnb.nl/dashboards/pensioenen/index.aspx> (geraadpleegd op 3 december 2020)
3. Zie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (2016). "Kamerbrief Perspectiefnota Toekomst pensioenstelsel". <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/07/08/kamerbrief-perspectiefnota-toekomst-pensioenstelsel>.
4. Zie Mercer (2016; 2017; 2019; 2020) en State Street Global Advisors (2018), De Haas, et al. (2018), Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen (2019)
5. State Street Global Advisors (2018, p.2). Volgens Van der Cruijssen en Jonker (2019) hebben deelnemers die menen financieel onderlegd te zijn meer vertrouwen in pensioenfondsen dan deelnemers die dergelijke kennis zeggen te missen. Het onderzoek laat tevens zien dat naarmate de leeftijd van de deelnemers stijgt, het vertrouwen toeneemt.
6. Etymologisch stamt het woord pensioen af van het Latijnse 'pensio' dat verwijst naar het afwegen (pendere) en uitkeren van geld. Het verwijst in het bijzonder naar de uitkering of lijfrente aan gewezen soldaten van het Romeinse rijk na bewezen diensten.
7. (<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofddlijnennotitie-pensioenakkoord>: p.36) Voor acceptatie is het belangrijk "dat degenen die uitleg gaan geven over het wat en het waarom, dezelfde taal en hetzelfde evenwichtige verhaal hierbij gebruiken. Daarmee voorkomen zij verwarring of twijfel bij mensen." De nadruk ligt dus niet op het begrijpen van en inleven in de wereld van de deelnemer, maar louter op het zo goed mogelijk uitleggen van het beleid.
8. Deze vraag gaat ook op voor verzekeraars die pensioenproducten aanbieden. In deze verkenning richten we ons primair op pensioenfondsen, maar de overwegingen kunnen eenvoudig worden vertaald naar en toegepast op de wereld van verzekeraars.
9. Maatman wijst erop dat niet alleen een element is in de Nederlandse discussie over het pensioenstelsel, maar tevens het uitgangspunt is voor de Europese wetgeving. Overweging 32 in de preambule van IORP II luidt: "Their social function and the triangular relationship between the employee, the employer and the IORP should be adequately acknowledged and supported as guiding principles of this Directive."
10. Hierbij dient te worden opgemerkt dat Vandenbroucke in zijn beschouwing over een rechtvaardig en houdbaar pensioenstelsel verwijst naar de combinatie van en samenhang tussen de eerste en de tweede pijler. Vooralsnog biedt de AOW een vorm van basisinkomen voor allen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (vgl. Baars, et al, 2019).
11. Zie o.a. het proefschrift van Soede (2012) over pensioen en menselijke behoeften, alsmede de verkenningen van het SCP (2019) over menselijke behoeften en

- armoede: <https://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2019/waar-licht-de-armoedegrens/>
12. Deze taakstelling is vastgelegd in, onder meer, Europese en Nederlandse wetgeving (artikel 135.4 Pensioenwet), alsmede in de Code Pensioenfondsen en het IMVO Convenant Pensioenfondsen.
 13. Agapè is een van de vier vormen van liefde bij de oude Grieken en heeft betrekking op het welzijn van anderen. Letterlijk verwijst het begrip in het Grieks naar 'het geven om anderen', waarbij die ander in beginsel iedereen kan zijn. Voor een nadere uiteenzetting van het begrip zie, onder andere, Hummels, et al. (2019) en Rupert, et al. (2016).
 14. Het verhaal van Jan de Vos is afkomstig uit Van der Mast, J. (2019), *Jacques van Marken. De eerste sociale ondernemer van Nederland*, Nieuw Amsterdam
 15. Een vergelijkbaar sentiment treffen we aan bij machinefabriek Stork, waar de 'treurige gesteldheid' van de oudere werklieden in 1881 de aanleiding vormt voor de oprichting van een pensioenvoorziening. Zie Van Nederveen Meerkerk, E. en J.Peet, (2002) *Een peertje voor de dorst*, Amsterdam, p.41
 16. Daarnaast speelde het element van sociale disciplineren van de arbeiders – bijvoorbeeld door uitkeringen afhankelijk te maken van goed gedrag. Opzet, nalatigheid en dronkenschap konden het weigeren of opschorten van een uitkering tot gevolg hebben. De voorwaarden leiden daarmee tot “zedelijkheid, discipline en loyaliteit bij de arbeiders” (Van Nederveen en Peet, 2002:43).
 17. Zie Van der Mast, J. (2019), p. 137
 18. Van Nederveen Meerkerk en Peet (2002:43) plaatsen daar wel een kanttekening bij. De pensioenopbouw verloopt over 40 jaar. Slechts een minderheid maakt die periode ook vol, met als gevolg van veel werknemers ook na hun pensionering blijven doorwerken. De uitkering ligt namelijk beneden het bestaansminimum.
 19. De NG&SF zet elk jaar 7 procent van het in dat jaar genoten vaste loon van iedere medewerker apart, waarmee een lijfrente wordt gekocht en nog eens 2 procent voor een levensverzekering ten behoeve van vrouw en kinderen.
 20. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/51/prognose-18-miljoen-inwoners-in-2029>
 21. Volgens de Amsterdamse hoogleraar Andrea Maier (1978) zijn de eerste mensen die in de toekomst 130 jaar oud worden al geboren. Zij bestudeert de veroudering van de mens en stelt vast dat de wetenschap het verouderingsproces kan vertragen. Via een 'anti-verouderingspil' kunnen cellen worden opgeruimd die de afbraak van ons menselijk functioneren bevorderen. Zie Heiba Targhi Bakkali, “Deze topwetenschapper stelt dat we 130 jaar kunnen worden. Maar hoe dan?”, *De Correspondent*, 30 april 2017.
 22. Bert Keizer, geciteerd in Heiba Targhi Bakkali, 30 april 2017
 23. Opvallend is dat de pensioenwet in diverse artikelen (52.5, 52a.2, 105.2, 135, 138, 141.1) spreekt over de verplichting van een pensioenfonds of een uitvoeringsorganisatie om te handelen “in het belang van de deelnemer, gewezen deelnemer of pensioengerechtigde”. Dat doet de wet zonder ook maar een keer het begrip ‘belang’ nader te omschrijven. Ook in de lijst met pensioentermen van de Pensioenfederatie komt het begrip ‘belang’ of eventueel ‘pensioenbelang’ niet voor. Zie <https://www.pensioenfederatie.nl/cms/showpage.aspx?id=1613>
 24. Waar het gaat over het beleggingsbeleid en de uitvoering daarvan wordt deze verantwoordelijkheid nog eens beklemtoond in artikel 135.1 van de Pensioenwet.
 25. Zie o.a. artikel 106 van de Pensioenwet en de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie.
 26. In de wetenschap wordt dan gesproken over de drie eisen van ‘fiduciaire verantwoordelijkheid’ (Maatman, 2004,

- 2020). 'Fiduciair' verwijst naar het Latijnse 'fiducia' dat vertrouwen betekent. In het Romeinse recht, aldus Maatman, had fiducia betrekking op de overdracht van een *familia* aan een vriend. Deze kreeg de opdracht om tijdens de afwezigheid van de fiduciant de taken en bevoegdheden van de *pater familias* waar te nemen.' Van de vriend mocht worden verwacht dat hij als een 'rentmeester' te werk ging en als 'goed huisvader' het beheer uitvoerde (Maatman, 2004).
27. Het begrip 'pensioenbehoefte' verwijst in deze studie niet naar individuele behoeften van deelnemers, maar naar de behoeften van de deelnemers binnen een pensioenregeling. Het verwijst naast de pensioenuitkering ook naar adequate en tijdige informatie over de op- en afbouw van het (individueel toerekenbare) vermogen dat bijdraagt aan het voorzien in de levensbehoeften van deelnemers en het managen van de risico's die verbonden zijn aan deze op- en afbouw. Tevens zijn ze verantwoordelijk voor het uitvoerbaar en betaalbaar houden van het pensioenstelsel en het behoud van een waardige en leefbare samenleving en planeet.
 28. Deze verplichtingen hebben ze op grond van artikel 135 Pensioenwet, de overwegingen 57 en 58 van de Europese Richtlijn betreffende de werkzaamheden en het toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IORP II) en het IMVO convenant.
 29. Gelet op de lange beleggingshorizon en de beperkte liquiditeit van dergelijke beleggingen dienen zij niet alleen aan de principes van loyaliteit, zorgvuldigheid en deskundigheid te voldoen, maar ook aan dat van onpartijdigheid. Dit laatste principe is van belang, aldus Sandberg, aangezien de belangen tussen generaties nogal kunnen verschillen. Zie Sandberg, J., 2014, "Socially responsible investment and the conceptual limits of fiduciary duty", in J. Hawley, et al., *Cambridge Handbook of Institutional Investment and Fiduciary Duty*, CUP, Cambridge, p.305
 30. De verantwoordelijkheid van een pensioenfonds om voor de zeer lange termijn te beleggen roept de associatie op met het 'zevende generatie principe' in de 'Great Law' van de Iroquois. Dit principe zegt dat beslissingen dienen bij te dragen aan een duurzame samenleving die reikt tot zeven generaties in de toekomst.
 31. Maatman (2020b:17) verwijst hier naar Jaap Winter die over de governance van (beursgenoteerde) ondernemingen zegt: 'The governing body should ensure that the organisation is and is seen as a responsible citizen.' Passen wij deze gedachte toe op pensioenfondsen dan dient het bestuursorgaan duidelijk te maken dat de organisatie zich gedraagt als een verantwoorde behartiger van de belangen van de deelnemers én een verantwoorde burger – en ook als zodanig wordt gezien. De aanscherping prioriteert de belangen van de deelnemers, zonder daarbij inbreuk te maken op essentiële rechten en belangen van anderen.
 32. Zie de Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer, d.d. 22 juni 2020. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/22/hoofdlijnennotitie-pensioenakkoord>
 33. Naast de op de tweede pijler gerichte maatregelen werden tevens afspraken gemaakt over arbeidsmarktactivatie en investering in het op peil houden van de AOW.
 34. Zo houdt de Hoofdlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord naar de mening van Frijns en Mensonides (2020) onvoldoende rekening met een sluimerend inflatierisico. Op deze ontwikkeling kunnen ouderen geen invloed uitoefenen

- en zich ook moeilijk wapenen. Vaak kunnen ze niet veel meer doen dan het snijden in hun kosten, maar wat als daar niet meer in te snijden is?
35. Hoewel Vandenbroucke het begrip 'welvaart' versmalt tot inkomen, geeft hij wel aan dat inkomen slechts een dimensie is van het welvaartsbegrip.
36. Wij volgen de auteur in zijn oproep voor een 'pensioenkompas' dat het gecombineerde beleid van AOW en aanvullende pensioenen oriënteert en uitlegt (Vandenbroucke, 2020a:6 en 24). Waar wij van mening verschillen is dat de Vandenbroucke het kompas louter ziet als een "inspanningsverplichting" en niet als een "resultaatverplichting". Daarmee zaagt hij juist aan de poten van de geruststelling die hij huidige en toekomstige deelnemers wil bieden en aan het uitgangspunt dat het kompas armoede bij ouderen dient te voorkomen. Dat laatste aspect dient een harde resultaatverplichting te zijn om enige betekenis te hebben in het vertrouwen dat de samenleving heeft in het kompas.
37. Dit is de laatste zin uit de missie van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De volledige missie luidt: PFZW is het pensioenfonds van, voor en door de sector zorg en welzijn. Werknemers en werkgevers zorgen bij PFZW samen voor een goed collectief pensioen, waarbij maatwerk mogelijk is. We zorgen voor elkaar door kosten, risico's en rendement te delen. Door met onze beleggingen bij te dragen aan een leefbare wereld en door diensten te ontwikkelen om de sector gezond en de mensen vitaal te houden. Want een goede oude dag vraagt om meer dan geld alleen.
38. Wat opvalt is het grote aantal studies in Australië. Ook in Nederland krijgt het thema serieus aandacht, zo blijkt uit diverse artikelen, studies en rapporten die binnen Netspar zijn verricht.
39. De wijsgeer leefde van 341 tot 270 voor Christus in Griekenland, met name in Athene. Hij leidde daar zijn filosofische school.
40. In *The Rationale of Reward* schrijft Bentham: "Prejudice apart, the game of push-pin is of equal value with the arts and sciences of music and poetry."
41. Vanzelfsprekend zijn daar grenzen aan. Mijn welzijnsbeleving kan sterk toenemen door het dagelijks eten van zoveel mogelijk fastfood, dat leidt niet tot een betere fysieke gezondheid.
42. Omgekeerd hebben gevoelens van onzekerheid een negatief effect op het welzijn (Godinic, Obrenovic & Khudaykulov, 2020).
43. Overigens kunnen individuen sterk verschillen in hun ervaring van welzijn qua sterkte, intensiteit, frequentie, duur, enzovoorts (Bentham, 1780) en hun waardering daarvan. Zo wijst Bruine de Bruin, et al. (2018) op verschillen in emotionele reacties van ouderen op ervaringen van geldelijk gewin en verlies.
44. Neem de situatie van vrouwenonderdrukking (Bradley, 2014). In talloze landen hebben vrouwen en meisjes geen politieke en sociale vrijheden, mogen ze niet werken, kunnen ze niet naar school, enzovoorts. Veel vrouwen hebben zich, vaak noodzakelijk, aangepast aan hun omstandigheden. Dat maakt de onderdrukking niet aanvaardbaar. Integendeel. Onafhankelijk van hun acceptatie van de situatie en het welbevinden dat ze mogelijk nog ervaren, vraagt hun situatie om toegang tot meer vrijheden en afschaffing van de onderdrukking.
45. Recent onderzoek van het SWOV wijst uit dat ouderen – mede als gevolg van de opkomst van de e-bike – vaker en tot op hogere leeftijd doorfietsen. Dit heeft geleid tot een stijging van het aantal verkeersslachtoffers onder

- zeventigplussers. Zie <https://www.swov.nl/publicatie/oudere-fietsers-0>
46. Ander onderzoek (TSN Nipo, 2012; Prast en Van Soest, 2014) laat zien dat het pensioenbewustzijn in Nederland over de hele breedte tekort schiet. Cijfers tot boven de zeventig procent 'pensioenonbewustzijn' zijn eerder regel dan uitzondering. Recent onderzoek (Van Waveren et al., 2019) laat zien dat sprake is van een geleidelijke verbetering, al blijft het pensioenbewustzijn bij jongeren tot 40 jaar, mensen met een laag inkomen en alleenstaand zonder of met thuiswonende kinderen relatief laag.
47. Enkele van onze gesprekspartners wezen nog op een vierde factor: het verslavende karakter van een Defined Benefit stelsel. Er was voor de deelnemers in het verleden geen enkele reden om zich druk te maken over pensioen. Nu ligt dat duidelijk anders. Het vervelende is alleen, zo merkte een andere gesprekspartner op, dat we in de tussentijd de deelnemers zijn kwijtgeraakt. Ze snappen het niet meer.
48. Dat wil zeggen, uitgaande van een volledige opbouw van het pensioen gedurende de werkzame jaren van de deelnemer.
49. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L2341&from=EN> Zie met name overweging 57.
50. In 2007 nam het debat in de pensioensector een wending als gevolg van een uitzending van Zembla over investeringen in landmijnen en clustermunie. In reactie daarop stelden de koepels van pensioenfondsen de zogenaamde 'praktische commissie' in. Blijkens de brief van de gezamenlijke pensioenfederaties aan minister Donner, d.d. 21 december 2009, had het rapport een aantoonbaar positief effect op het beleid van Nederlandse pensioenfondsen over duurzaam en verantwoord beleggen.
51. Exemplarisch was de ophef in 2007 over de investering van pensioenfondsen in clustermunie en landmijnen naar aanleiding van een uitzending van Zembla. Dit zette de gezamenlijke pensioenkoepels aan tot het instellen van de Praktische Commissie. Deze commissie verkende het vraagstuk en kwam met aanbevelingen over de wijze waarop pensioenfondsen op een systematische en beleidsmatige wijze om zouden kunnen (en moeten) gaan met vraagstukken rondom duurzaamheid. Het rapport kwam in november 2007 uit onder de titel *De gearriveerde toekomst*.
52. Het onderzoek wijst uit dat in 2008 en 2014 de consumptie van respondenten toeneemt bij stijging van het inkomen. Wel valt op dat in absolute en relatieve termen de verwachtingen in 2014 omtrent toekomstige uitgaven aanzienlijk lager liggen dan diezelfde verwachtingen in 2008. Het gemiddelde pensioeninkomen vermeerderd met het vermogen uit beleggingen, besparingen en de waarde van een woning daalde tussen 2008 en 2014 met 17 procent (waar de consumptievloer van de noodzakelijke kosten voor levensonderhoud – aangeduid als de pensioenambitie – met 12 procent daalde). Een vergelijkbare ontwikkeling zien we in de verhouding tussen het mediane beschikbare gezinsinkomen van actieven en gepensioneerden tussen 2007 en 2017 (Vandenbroucke – interne notitie, deels weergegeven in Frijs en Mensonides, 2020, figuur 4). Sinds 2013 is sprake van een scherpe daling in de verhouding tussen beide groepen ten nadele van mensen ouder dan 65.
53. Vanzelfsprekend geldt dat niet voor alle risico's in gelijke mate. Sommige risico's, zoals het langlevensrisico, zijn helder en daarop kan men zich voorbereiden. Of het risico ook daadwerkelijk optreedt blijft evenwel onduidelijk op het moment dat men eventuele beschermingsmaatregelen dient

te treffen. Er zijn echter risico's die we niet goed kunnen inschatten – en sommige die we zelfs met geen mogelijkheid kunnen kennen.

54. De inrichting heeft betrekking op de structuur, processen en cultuur van de organisatie; de toewijding betreft de oriëntatie op de belangen van de (toekomstige) deelnemers, terwijl de inzet verwijst naar het daadwerkelijk handelen gericht op het welzijn van de (toekomstige) deelnemers en begunstigden.
55. Aan het begin van dit millennium is dit beeld bijgesteld door de overgang van eindloonregeling naar middelloonregeling.
56. Interne notitie van PGGM&CO, 2020. De survey gaat ook in op de vragen die de leden hebben, het type informatie of ondersteuning waar zij naar op zoek zijn en de mate waarin de werkgever kan bijdragen aan het voorzien in die informatie of ondersteuning. Helaas ontbreekt de vraag of het pensioenfonds of de uitvoeringsorganisatie een rol in deze voorziening kan hebben. PGGM&CO kent zo'n 800.000 leden van mensen die pensioen bij PFZW genieten, opbouwen of dat hebben gedaan.
57. Twee derde van de respondenten geeft aan niet actief naar informatie te hebben gezocht. Dat zijn vooral mensen met een lager inkomen, een huurhuis en onregelmatige diensten, die in de toekomst mogelijk de grootste nadelige effecten ondervinden van sterke schommelingen op de financiële markten en de eventuele nadelige effecten voor hun pensioenopbouw en -uitkering.
58. Zie de Werkgroep Communicatie van de Commissie Toekomst Pensioenstelsel, Pensioenfederatie, 2016
59. Hierbij tekenen wij aan dat een dergelijk besluit in beginsel indruist tegen het pensioenakkoord. De *Hoofddlijnennotitie uitwerking pensioenakkoord* van 22 juni 2020 kiest duidelijk voor een gelijke verdeling binnen en tussen de generaties.

Zo schrijft de minister op pagina 11 dat bij de toedeling van de resultaten “bepaalde groepen hierbij niet op voorhand worden bevoordeeld of benadeeld”. Er vindt “geen ex-ante herverdeling” plaats. Het positieve of negatieve rendement heeft in principe voor alle deelnemers eenzelfde invloed op het te verwachten pensioenresultaat.

60. Het wordt niet geheel duidelijk wat Vandenbroucke bedoelt met het begrip “evenwichtig”, maar het lijkt erop dat hij doelt op een verdeling waarbij iedereen er evenveel voor- of achteruit op gaat.
61. Voor een nadere uitwerking van de objectief vastgestelde ondergrens van welzijn (en het begin van armoede) verwijzen wij naar het SCP: <https://digitaal.scp.nl/armoedein kaart2019/waar-ligt-de-armoedegrens/>
62. Vandenbroucke (2020:24) merkt terecht op dat een rechtvaardig pensioensysteem – ook als het gaat om de verdelingen van ‘overrendementen’ – om een zekere balans vraagt, bijvoorbeeld in de gemiddelde koopkrachtontwikkeling van actieven en gepensioneerden, in de verhouding ‘pensioentijd’ – ‘levenstijd’ en in de wijze waarop aanpassingen worden doorgevoerd.
63. Zoals ook eerder geconstateerd is dit de laatste zin uit de missie van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De volledige missie luidt: PFZW is het pensioenfonds van, voor en door de sector zorg en welzijn. Werknemers en werkgevers zorgen bij PFZW samen voor een goed collectief pensioen, waarbij maatwerk mogelijk is. We zorgen voor elkaar door kosten, risico's en rendement te delen. Door met onze beleggingen bij te dragen aan een leefbare wereld en door diensten te ontwikkelen om de sector gezond en de mensen vitaal te houden. Want een goede oude dag vraagt om meer dan geld alleen.
64. In werkelijkheid is het natuurlijk wel zo dat de deelnemers

- in veel Verantwoordingsorganen in een orgaan worden gekozen vanwege hun binding met de vakbond. Dat beperkt de toegang voor deelnemers die geen relatie hebben met een bond.
65. Het rapport van de Monitoringcommissie bevat overigens geen nieuwe constatering. Reeds in 2016 verscheen een rapport van de Werkgroep Communicatie van de Pensioenfederatie waarin heldere analyses en scenario's werden gepresenteerd met betrekking tot de verbetering van de communicatie met de deelnemers in het licht van de (toen aanstaande) wijziging van het pensioenstelsel.
66. Het rapport bevat vooral een externe analyse over het informeren van belanghebbenden, het gevoerde en te voeren beleid, de risico's en de realistische verwachtingen over het pensioen of het opgebouwde kapitaal door de fondsen. Onderzoek (Van Soest, et al. 2016) lijkt wel meer inzicht te bieden in de zorgen, behoeften en (het gebrek aan) tevredenheid onder de deelnemers. Het onderzoek wijst uit dat laagopgeleiden en lagere inkomensgroepen ontevredener zijn over het Nederlandse pensioenstelsel.
67. Dit beeld wordt bevestigd in de studie van Rietveld (2015), die in een studie onder pensioenfondsen aangeeft dat zij deelnemers informeren en raadplegen. Van verdere betrokkenheid is nauwelijks sprake.
68. Dit leidt soms tot bijzondere vragen. Daarbij kan men zich afvragen of de vragen relevant zijn vanuit het oogpunt van de centraal staande deelnemer.
69. Het versterken van de betrokkenheid in termen van het luisteren naar deelnemers, horen wat zij zeggen en het meewegen daarvan in de besluitvorming van pensioenfondsen, gebeurt binnen het kader van de fiduciaire bestuursverantwoordelijkheid.
70. Eerder gaven wij al aan dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Hoofdlijnennotitie van het pensioenakkoord geen ex-ante herverdeling voorstaat.
71. Sunshine en Tyler (2003) tonen aan dat de legitimiteit van de politie in de samenleving als geheel eveneens positief van invloed is op het oordeel van burgers over de correctheid van het handelen. Het oordeel over de fairness van politieprocedures is daarbij rechtstreeks gekoppeld aan het oordeel over de legitimiteit van de instantie. Naar analogie zou dit kunnen betekenen dat de tevredenheid over het handelen van pensioenfondsen toeneemt naarmate de steun voor het pensioenstelsel in de samenleving toeneemt en de fairness van door pensioenfondsen gehanteerde procedures breed wordt erkend.
72. Een uitzondering is de passage in het pensioenakkoord over de solidariteitsreserve (p.9) en de verdeling van het fondsresultaat over de verschillende generaties (p.13). Voor het overige verwijst het akkoord naar 'werkenden en gepensioneerden' als het over generaties spreekt.
73. Persoonlijke communicatie tussen René Maatman en Harry Hummels.
74. Dat de lijst twee items bevat betreffende de tevredenheid van het individu hangt samen met de terugkoppeling aan het fonds over de mate waarin de deelnemer te spreken is over de opbouw van het vermogen en de verdeling van het fondsrendement.
75. Zoals in hoofdstuk 2 opgemerkt is de geruystelling een van de centrale kenmerken van een goed pensioenstelsel, aldus Vandenbroucke. Van belang is om vast te stellen dat deelnemers soms bezorgd zijn over hun pensioen maar tevreden zijn over hun pensioenfonds.
76. Van Waveren, et al. (2019) bevelen aan onderzoek te starten naar de mogelijkheden om de opbouw van pensioenvoorzieningen in de derde pijler eveneens zichtbaar te maken op MPO. Voor de volledigheid is dat wenselijk.

77. De Nederlandse denktank DenkWerk bracht in 2019 een paper uit getiteld *Onrust in voorspoed*. De paper bespreekt (het gebrek aan) grip van burgers op een snel veranderende samenleving. Weinig grip, zo stelt het rapport, geeft het gevoel dat het ieder moment mis kan gaan. Toegepast op de pensioendiscussie stellen we vast dat deelnemers nog niet in dit stadium zijn aangeland. De wijziging van het pensioenstelsel kan daar in de komende jaren sterk verandering in brengen. Het is niet alleen van belang deelnemers daar nu al goed over te informeren, maar ook te werken aan scenario's en handelingsperspectieven, zodat zij tijdig kunnen ingrijpen als dat nodig is. DenkWerk wijst erop dat het gebrek aan grip zich vooral voordoet onder laagopgeleiden (die veelal beschikken over een laag inkomen). Bijzondere aandacht voor deze groep is dan ook gewenst.
78. Deze constatering dient volgens diverse respondenten ook gevolgen te hebben voor de politieke discussie die zal ontstaan over de geleidelijke overgang van een kapitaaldeckingsstelsel naar een stelsel dat meer trekken heeft van een omslagstelsel.
79. En dat zijn ze. Vooral mensen met een hoger inkomen zien de crisis niet aankomen. Van deze groep blijkt dat bijna zeventig procent de crisis en de gevolgen daarvan niet zag aankomen. Kijken we naar de hele doelgroep dan blijkt dat vijftig procent van de groep die lijkt af te stevenen op een tekort in de pensioenopbouw de crisis niet ziet aankomen (De Bresser et al., 2017:22)
80. Bart et al. (2016:5) hebben mogelijkheden geïnventariseerd om pensioen, wonen en gezondheidszorg op een meer integrale manier te benaderen. De auteurs merken hierover op: "Er zijn goede argumenten om te stellen dat pensioen vooral pensioen moet blijven. Tegelijkertijd kan meer differentiatie in pensioen tussen huishoudens welvaartsverhogend werken."
81. Di Nardi, M., et al., (2016) wijzen op de voorsprong van de Verenigde Staten op dit terrein. Reeds in 1988 wees Laurence Kotlikoff op het belang van het modelleren van uitgaven aan gezondheidszorg in zijn studie over spaargedrag gericht op het doen van onvoorziene uitgaven. In een studie uit 2010 onderstrepen De Nardi et al. het belang hiervan van dynamisch modelleren, juist omdat in een later stadium in het leven gezondheidskosten een belangrijk deel van het inkomen opslurpen. Ook dan geldt dat mensen met een hoog inkomen plotseling in de problemen kunnen komen. In de toekomst kan ook de fiscalisering van de AOW tot een daling van de inkomsten leiden of een stijging van de kosten, zo men wil (Visser, 2018).
82. Overigens betekent dit niet dat wij van mening zijn dat er iets mis is met langer doorwerken. Integendeel, zo zullen we ook in het vervolg van deze studie betogen. Alleen moet je daar niet mee aankomen op het moment dat de deelnemer geen andere optie meer heeft dan zich noodgedwongen aan te passen in een richting waar zij of hij door het pensioenfonds nooit op is geweest.
83. Het rapport (p.32) stelt vast dat het op dit moment slecht gesteld is met het handelingsperspectief. Ongeveer een derde van de ondervraagden zegt te weten van de risico's in de opbouw van het pensioen, van de mogelijkheden om actie te ondernemen, van de toereikendheid van het pensioen en van de factoren die het pensioen beïnvloeden.
84. Onderwerpen als risicomodellen, asset liability management en dekkingsgraden zijn wellicht belangrijk voor de toekomstige pensioenuitkeringen en de houdbaarheid van het pensioenstelsel, zeggen de deelnemer niets, aldus meerdere respondenten.

85. Fairness gebiedt te zeggen dat bestuurders afkomstig uit de vakbeweging vaak wel contact hebben met deelnemers. Dat contact komt veelal tot stand via en uit hoofde van hun positie in de vakorganisaties en minder vanuit het pensioenfonds.
86. Interessant is de bestuurdersstage die ABP heeft ingevoerd. Daarbij gaan bestuurders een (halve) dag mee op “meeloopstage” met een medewerker van een aangesloten organisatie. Er komen persoonlijke en werkgerelateerde onderwerpen ter sprake.
87. Pensioenfondsen zouden als onderdeel van ‘goed pensioenfondsbestuur’ kunnen afspreken dat individuele bestuurders jaarlijks een nader te bepalen aantal keren deelnemersbijeenkomsten bijwonen.
88. Maatman volgt hier het onderscheid van Vosselman (2014) tussen relationele en transactionele governance en betreft dat op de verhoudingen binnen een pensioenfonds. Er is natuurlijk niets op tegen om dit onderscheid ook te hanteren in de verhoudingen met de deelnemers.
89. Overigens dient te worden opgemerkt dat Algemene Pensioenfondsen (APF) en Premie Pensioen Instellingen (PPI) vaak beter gepositioneerd zijn dan traditionele bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen om het gesprek aan te gaan met deelnemers. Dat geldt ook voor beroepspensioenfondsen.
90. Samen met Theo Brouwers heb ik in 1999 de eer gehad de afdeling Duurzaam Beleggen van ING Bank Nederland te mogen opzetten en leiden. Tot medio 2006 gaf ons team invulling aan de strategie van ING Bank op dit terrein.
91. In dit kader wordt vaak gewezen op de wens en de (beperkte) mogelijkheid om deelnemers meer keuzevrijheid te bieden. Het gaat dan om de behoefte aan een zekere autonomie (Salignac, et al., 2020), maar ook aan meer specifieke keuzevrijheden gericht op het opnemen van een grote som ineens, flexibiliteit ten aanzien van andere doeleinden zoals het kopen van een woning (Bart, et al., 2016; Willemse en Kortleve, 2016; Brounen, et al., 2019). De mogelijkheden zijn veelal beperkt. Daarbij komt dat keuzevrijheden ook niet altijd leiden tot meer betrokkenheid (Brüggen en Post, 2018). Ook blijken deelnemers niet altijd behoefte te hebben aan keuzevrijheid, bijvoorbeeld inzake beleggingsrisico’s, premieniveau en samenstelling van het ‘pensioenpakket’ (Van Dalen en Henkens, 2018).
92. Waar een pensioenfonds meerdere doelgroepen omvat ligt het voor de hand om te denken in sub-verenigingen.
93. Meerdere respondenten wijzen op het belang van actieve betrokkenheid door de werkgever. Zoals een van hen opmerkte: “Als pensioen een financieel product wordt dan gaan werkgevers het afkopen en blijft de werknemer met de sores achter. Als het een arbeidsvoorwaarde blijft, dan is het in het belang van werkgevers om zich erin te verdiepen. Per slot van rekening geven ze er een bak geld aan uit.”
94. Zie jaarverslag 2019 PME, p.48
95. Bijzonder is ook dat SPF het persoonlijke karakter van de relatie wordt benadrukt door de foto die met deelnemers wordt gemaakt als zij de pensioengerechtigde datum bereiken.
96. Ook de Pensioenfederatie heeft diverse initiatieven ontwikkeld gericht op jongeren, waaronder het informatieplatform <https://nuietsdoenaanjepensioen.nl/> Diverse pensioenfondsen, waaronder ABP en PME, werken samen met WHYZ Executive Search in hun zoektocht naar jongeren onder de 35 voor de positie trainee bestuurder. Meerdere fondsen kijken met belangstelling naar dit initiatief.
97. Jezelf beschermen tegen de gevolgen van ouderdom

heeft soms iets van het schilderen van je huis om het te beschermen en zijn waarde te laten houden. Maar waar een schilderbeurt direct resultaat toont, daar biedt een persoonlijk pensioenpotje in de eerste jaren waarin pensioen wordt opgebouwd een nogal treurige aanblik. En projecties over het toekomstig kapitaal zijn ook met allerlei mitsen en maren omgeven, onder meer tot uitdrukking gebracht in de navigatiemetafoor. Daarmee krijgen deelnemers een indicatie van de bandbreedte van het toekomstig pensioenvermogen. Alle onzekerheden in het leven, als wisselen van baan, mogelijke werkloosheid, (onverwachte) uitgaven aan gezondheid of gezin, of koop van een woning, zitten daar niet in.

98. Graag wijzen wij in dit kader op uitstekend onderzoek van mijn collega's Rob Bauer, Paul Smeets en Tobias Ruof. Zij onderzochten de voorkeur van deelnemers van een Nederlands pensioenfonds inzake de VN duurzame ontwikkelingsdoelstelling waar het pensioenfonds aandacht aan zou moeten besteden. Hoe interessant het resultaat ook is, het ontslaat het bestuur niet van een eigenstandige afwegingen in het belang van alle deelnemers – zowel de huidige als de toekomstige.
99. In navolging van het Noorse Government Pension Fund Global zouden de pensioenfondsen van de grote oliemaatschappijen kunnen besluiten om niet langer in kolen en olie te investeren.
100. Erg eenvoudig is dat nog niet, zo merkte een respondent op. In het verleden kwam het Nationaal Investeringsinstituut (NLI) met enige regelmaat met voorstellen om positieve investeringen te doen gerelateerd aan de belangen van de deelnemers van een pensioenfonds. Die bleken vervolgens weer niet te passen in het beleggingsbeleid van de fondsen.
101. Diverse respondenten merken op dat dit niet moet worden

verward met beleggen in natura of verstrekkingen van materiële producten en/of diensten. Dat behoort niet tot het mandaat van pensioenfondsen. Zij dienen zich te beperken tot het verschaffen van het kapitaal voor maatschappelijk en financieel renderende beleggingen en investeringen.

102. <https://www.syntrus.com/investing/real-estate-funds/achmea-dutch-health-care-property-fund>
103. Overigens wijzen de auteurs erop dat het huidige compromis vooral moet worden gezien als een tijdelijke wapenstilstand: “voor de lange termijn lijkt men, door de AOW-leeftijd te koppelen aan de gemiddelde levensverwachting, de doos van Pandora te hebben geopend. De levensverwachting verschilt, zoals gezegd, tussen opleidingsniveaus. De kans is groot dat de koppeling aan de levensverwachting de aandacht vestigt op een element van de AOW dat eerst de redelijkheid vertolkte in het hervormen van de AOW, maar op de lange termijn wel eens de nieuwe splijtzwam van de AOW zou kunnen zijn. Herverdelen van levensjaren is politici immers niet gegeven.” (Van Dalen, Henkens, De Beer, 2019:417)
104. Juist omdat deelnemers geen zicht hebben op hun toekomstige behoeften aan, bijvoorbeeld zorg, zou het een gedachte kunnen zijn om het deel van de pensioenuitkering die de deelnemer in de pot laat zitten omdat zij of hij doorwerkt, kan opnemen als op het moment dat hoge kosten voor zorg, woonlasten, mobiliteit of andere kosten daarom vragen. Waar de keuzevrijheid betreffende een extra uitkering aan het begin van de pensionering “leuk is voor de mensen”, daar is het aanhouden van een reserve verstandig vanuit een oogpunt van risicomanagement als de nood aan de mens komt.
105. <https://www.pggmenco.nl/thema/werk-privebalans/stress-werkdruk>

106. Eerder maakte Kocken, die naast hoogleraar in Amsterdam, medeoprichter en jarenlang CEO was van Cardano, de film *Boom Bust Boom* met Monty Python lid Terry Jones.
107. In hoofdstuk 2 citeerden we al de arts en filosoof Bert Keizer die verzuchtte dat de minst aantrekkelijke periode van je leven twintig tot dertig jaar langer gaat duren.
108. Of dat ook het geval zal zijn is mede afhankelijk van de ontwikkelingen in de economie en de financiële sector. Het is niet uitgesloten dat op termijn opnieuw wijzigingen moeten worden doorgevoerd omdat de kapitaalgedekte tweede pijler de lasten niet kan dragen. Mogelijk dienen dan meer omslagelementen in het stelsel te worden ingevoerd (vgl. Frijns en Mensonides, 2020)
109. De verwachting is dat in Nederland, zo merken meerdere respondenten op, de zorgkosten in de toekomst toenemen. Het is daarbij op voorhand niet uit te sluiten dat ook mensen die dachten over voldoende reserves te beschikken – bijvoorbeeld in de vorm van een eigen woning – gedwongen zullen zijn om hun vermogen (volledig) aan te spreken om toegang te krijgen tot noodzakelijke zorg. Iemand die op papier in goeden doen lijkt kan daarmee snel in (relatieve) armoede vervallen, zoals dat in de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk als gewoon is.
110. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een huurhuis. Hun inkomen daalt bij pensionering, maar de huurlasten blijven hetzelfde (Hendriks, et al., 2017; Brounen, et al. 2019:6).
111. De inrichting heeft betrekking op de structuur, processen en cultuur van de organisatie; de toewijding betreft de oriëntatie op de belangen van de (toekomstige) deelnemers, terwijl de inzet verwijst naar het daadwerkelijk handelen gericht op het welzijn van de (toekomstige) deelnemers en begunstigden.
112. Dit aandachtspunt is een vanzelfsprekendheid. De akkoord over de stelselwijziging is in juli gesloten en pensioenfondsen kunnen op dit moment nog met geen mogelijkheid aangeven wat de gevolgen ervan zijn.
113. Zie in dit kader het artikel van René Maatman (2020c) over pensioenfondsen en zorgplicht.
114. Of pensioenfondsen hun deelnemers via financiële planning terzijde willen staan is een keuze. De pensioenfondsen voor de huisartsen en de medisch specialisten hebben hier voor gekozen. De fondsen doen dat met behulp van gecertificeerde planners, die daarbij louter het belang behartigen van de deelnemer iets dat goed past in de traditie van loyaliteit aan de deelnemer.
115. Inmiddels is Cathelijne Broers Directeur van het Prins Bernhard Cultuurfonds
116. Inmiddels heeft Liane den Haan de overstap gemaakt naar de politiek als lijsttrekker van 50PLUS
117. Inmiddels is Manon Vanderkaa werkzaam als Directeur V&VN
118. Inmiddels is Geraldine Leegwater werkzaam als Chief Investment Management bij PGGM
119. Inmiddels is Frank Vandenbroucke Minister van Volksgezondheid en vicepremier in België

