

# Het nieuwe pensioenstelsel

Een opmaat naar strategieverandering voor pensioenfondsen?

Door Francis van Bergenhenegouwen, directeur van Het nederlandse pensioenfonds



Die vraag heb ik van de zomer gesteld tijdens een webinar van de Pensioenfederatie. 86% van de mensen heeft die vraag met "ja" beantwoord. Maar wat verstaan we eigenlijk onder een strategieverandering? Het antwoord zal per persoon verschillen. Misschien vindt u het besluit om beleggingen in fossiele brandstoffen uit de portefeuille van uw pensioenfonds te bannen al een behoorlijke koerswijziging. Of vindt u de wijzigingen door het nieuwe pensioenstelsel al een strategieverandering op zich. We staan zeker voor de nodige uitdagingen. Het nieuwe pensioenstelsel gaat voor mij alleen veel verder dan de inhoudelijke wereld van techniek, invaren en de invoering van nieuwe regels. Wat mij betreft is het ook een kans voor een strategieverandering voor pensioenfondsen.

## Aantrekkelijk blijven in een veranderende wereld

Mij houdt de vraag bezig hoe een pensioenfonds aantrekkelijk kan blijven voor de aangesloten én potentiële nieuwe werkgevers én hun werknemers. Onze wereld verandert namelijk snel. Vroeger was een pensioenfonds heel vaak een onderdeel van de onderneming. De werkgever was nauw betrokken en voor vragen liep je gewoon even langs op kantoor van het pensioenfonds. Dat zat vaak maar één deur verder dan die van personeelszaken. Die tijden kennen we niet meer. De governance voor pensioenfondsen is de afgelopen decennia ingrijpend veranderd. En ook veel pensioenfondsen zijn verdwenen.

## Hoe krijg je financieel gezonde en veerkrachtige werknemers?

Als ik werkgever zou zijn dan is dit het momentum om pensioen als arbeidsvoorwaarde binnen je totale arbeidsvoorwaardenpakket te herzien. Ik zou dan meer vrijheid geven aan werknemers om een deel van het pensioenbudget op andere arbeidsvoorwaarden in te zetten. Ook zou ik meer mogelijkheden bieden om bij te sparen. Als werkgever heb je baat bij werknemers die financieel fit zijn en die geen geldzorgen hebben. Een financieel gezonde en veerkrachtige werknemer werkt met meer aandacht en heeft ruimte om vooruit te kijken, ook op het gebied van

arbeidsmobiliteit. Als pensioenfonds kunnen wij werkgevers ondersteunen bij de invulling hiervan. Zo zijn we weer het verlengstuk van werkgevers en hun arbeidsvoorwaarden.

"Als werkgever heb je baat bij werknemers die financieel fit zijn en die geen geldzorgen hebben."

## Geen zekerder, maar wel een beter en duurzaam pensioen met 20% meer rendement

Een ander belangrijk punt om aan werkgevers te vertellen, is dat pensioenfondsen meer rendement kunnen behalen dan andere pensioenuitvoerders. Dit komt omdat ze meer mogelijkheden hebben. In de lifecycles hoeven we als pensioendatum in zicht komt niet af te bouwen in risico, richting een vaste uitkering. Daardoor kunnen wij geen zekerder, maar wel een beter pensioen bieden. We hebben ook meer mogelijkheden om illiquide assets toe te voegen. De kennis en ervaring op dit onderdeel hebben wij nu al in huis. Bovendien blijkt uit onderzoek dat pensioenfondsen al veel duurzamer beleggen.

## Kosten transparanter

Een APF kan door de geringfencde kringen, die ieder een eigen financiële opzet hebben, niet zomaar meer kosten verhalen op het totale vermogen van de kringen. Ook kan een APF geen kosten ten laste brengen van de dekkingsgraad. Dat kunnen andere pensioenfondsen in het nieuwe stelsel straks ook niet meer. De individuele 'potten' van deelnemers bij elkaar zullen uiteindelijk gelijk zijn aan het vermogen van onze kringen. Er zullen dus afspraken gemaakt moeten worden over de kosten. Dit draagt bij aan één van de doelstellingen van het nieuwe pensioenstelsel: pensioen transparanter maken. We zorgen voor een levenslang pensioen dat op een maatschappelijk verantwoorde manier wordt belegd. Dat is voor onze APF een vanzelfsprekendheid. We kennen geen legacy en die willen we naar de toekomst toe ook niet opbouwen.

*"We zorgen voor een levenslang pensioen dat op een maatschappelijk verantwoorde manier wordt belegd."*

## Van communicatie naar klantcontactstrategie

Klantcontact maakt ons onderscheidend, net als het bieden van lage kosten. Die twee maken straks het verschil. Nu ligt de focus nog op de processen. Veel klantreizen beginnen helaas bij de start van processen en minder bij de context en behoefte van deelnemers. Deelnemers willen zelfredzaam

kunnen zijn. En deelnemers denken niet in pijlers. Misschien moeten wij dat dan ook niet doen. Verken in ieder geval je eigen visie daarop en mogelijkheden. Dat biedt kansen om van communicatiestrategie naar een klantcontactstrategie te schuiven. Dat zal bijdragen aan een persoonlijker pensioen.

## Als je snel wilt gaan, ga je alleen. Als je ver wilt komen, ga je samen

Hoe lager de kosten, hoe meer geld er naar pensioenopbouw gaat. Samenwerken leidt tot schaalvoordeel. Dat is essentieel om kosten te verlagen. We laten hier nog veel te veel liggen. Om een voorbeeld te noemen: een pensioenfonds heeft € 1 miljoen bespaard op hun uitvoeringskosten door zich bij ons APF aan te sluiten. Maar waarom niet een IT-platform delen, of het ontwerp van een mijnomgeving, of communicatiemiddelen met andere uitvoerders? Zeker kleinere fondsen kunnen enorm voordeel hebben van samenwerking. Makkelijk zal het niet zijn, maar het perspectief is te waardevol om het niet tenminste te proberen. En je kunt klein beginnen en vanuit kleine succesjes verder bouwen.

## Tot slot

De uitdaging voor onze sector is om wendbaar te blijven. Alleen zo kunnen we meebewegen met de eisen die werkgevers en vooral hun werknemers aan ons stellen. Dit vraagt verandering in ons denken en doen. Door de handen ineen te slaan, kan het eenvoudiger en goedkoper. Als wij die slag maken en onze strategie en koers aanpassen dan voorzie ik een toekomstbestendig stelsel in alle facetten.

