



# **SAMEN DELEN, EEN STERKE KEUZE**

Samen op weg naar een nieuw stelsel

November 2016





# INHOUDSOPGAVE

<b>DE TOEKOMST EEN STAPJE DICHTERBIJ</b>	<b>4</b>
<b>EEN GOED PENSIOEN VOOR IEDEREEN</b>	<b>5</b>
Geen pech- en gelukgeneraties!	5
Hoe is pensioen opgebouwd?	5
<b>BEHOUD VAN HET GOEDE PENSIOENSYSTEEM IN DE TOEKOMST</b>	<b>7</b>
<b>SAMEN DELEN, EEN STERKE KEUZE</b>	<b>8</b>
Aanwezig versus benodigd vermogen voor pensioenaanspraken 30 minners	8
<b>'WITTE VLEKKEN': (SCHIJN)ZELFSTANDIGEN</b>	<b>9</b>
<b>WAT MENSEN WILLEN KIEZEN</b>	<b>10</b>
Kiezen voor deeltijdpensioen	10
Kiezen voor flexibel pensioen	10
Kiezen voor passende pensioenhoogte	11
Kiezen voor extra pensioenopbouw	11
Kiezen voor verantwoord beleggingsbeleid	11
Keuzes mogen niet teveel kosten	12
<b>DOORSNEE OPBOUW EN DOORSNEEPREMIE</b>	<b>13</b>
<b>INDEXEREN MAAKT VERSCHIL</b>	<b>15</b>
<b>PENSIOEN, ZORG EN WONEN</b>	<b>16</b>
<b>KOSTEN PER DEELNEMER</b>	<b>17</b>
Schaalvoordelen Pensioenfondsen	17
<b>CONCLUSIES</b>	<b>18</b>
Tot slot	20

# DE TOEKOMST EEN STAPJE DICHTERBIJ

## De deelnemer in de pensioenregelingen, daar doen we het voor!

In 2014 heeft FNV haar visie op pensioen in Nederland neergezet. Deze visie is tot stand gekomen na een breed discussietraject met duizenden mensen, leden en niet-leden. Sindsdien is er veel gebeurd in pensioen-Nederland. Er is nieuwe wetgeving gekomen waaraan pensioenfondsen moeten voldoen, de prijs van pensioen is fors omhoog gegaan omdat de rente verder is gedaald, het spook van pensioenkortingen waart weer rond.

Onder invloed van dit alles is een discussie gestart over de invulling van het pensioensysteem in de toekomst. De SER (Sociaal Economische Raad) heeft een rapport gepubliceerd waarin een aantal mogelijke pensioensystemen worden besproken. Ook nu wordt de discussie vooral in een select groepje deskundigen gevoerd, zonder de mening van de deelnemer te vragen. De commissie pensioen van het FNV Ledenparlement vindt de mening van de deelnemer wél belangrijk en heeft besloten om in 2016 weer het land in te gaan om met deelnemers de discussie aan te gaan. Ook nu hebben we weer met duizenden deelnemers gesproken, leden en niet-leden. In deze pensioendialoog, die we met gemak de grootste in Nederland kunnen noemen, hebben we in 2014 en 2016 in totaal meer dan 70 bijeenkomsten gehouden. We hebben de mening van meer dan 7000 deelnemers gekregen, van zowel jong als oud.

De visie die in 2014 is ontwikkeld blijkt niet onder druk te staan. Deelnemers vinden het nog steeds belangrijk dat pensioen collectief wordt geregeld. Dit komt voort uit het besef dat collectief risico's beter zijn te dragen.

De waarden die in 2014 zijn geformuleerd blijken consistent te zijn. De deelnemers hebben deze waarden herbevestigd, ook bij het kijken naar de alternatieven die de SER aandraagt.

Deze visie is dan ook vooral een uitwerking en op onderdelen ook een aanscherping van de visie die in 2014 is bepaald en een toetsing van de alternatieven van de SER.

**Han Busker**  
Dagelijks Bestuurder FNV

**Ruud de Kloe**  
Voorzitter Commissie Pensioen  
Ledenparlement FNV

# EEN GOED PENSIOEN VOOR IEDEREEN

## GEEN PECH- EN GELUKGENERATIES!

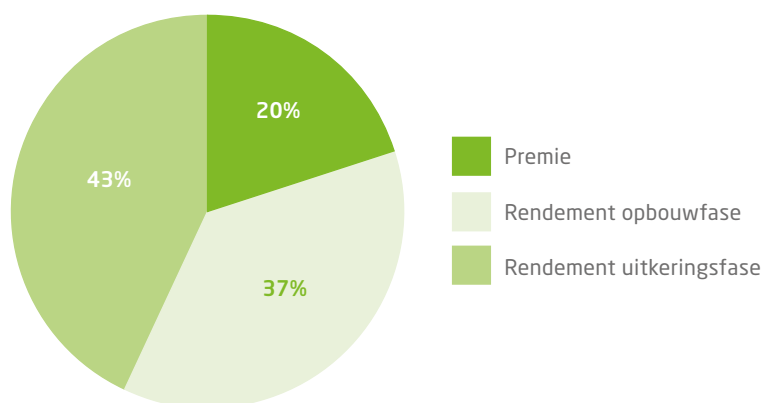
Pensioen is in de eerste plaats uitgesteld loon en daarom een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Het vermogen in de pensioenfondsen is het eigendom van de (gezamenlijke) deelnemers. Pensioen maakt onderdeel uit van het arbeidsvoorwaardenoverleg en is daarmee een sociaal contract en niet slechts een financieel product. Door bovenop de AOW een deel van het loon te sparen voor de oude dag, zorgen we voor voldoende inkomen voor later. Hierdoor kunnen we onze levensstandaard na pensionering redelijk vasthouden en wordt de kans op armoede verkleind.

FNV streeft naar een pensioen van 70% bruto van het verdiende loon voor de modale werknemer met een volle pensioenopbouw, dit is inclusief de AOW. Voor lagere inkomens wil de FNV een pensioen van boven de 70%, voor de hogere inkomens mag dat wat onder de 70% zijn. Om dit mogelijk te maken is een opbouw nodig van 2% middelloon per jaar in de huidige situatie. Om dit streven te bereiken is de uitkeringsovereenkomst de meest passende vorm. Dit heeft dan ook nadrukkelijk de voorkeur van de FNV. Voor zowel een uitkeringsovereenkomst als een collectieve premieovereenkomst (de deelnemer ervaart deze regeling als een uitkeringsovereenkomst) geldt dat het indexatierisico zoveel mogelijk moet worden beperkt. Een individuele premieovereenkomst is niet geschikt door het grote risico dat het streven niet wordt behaald.

De FNV wil een langere levensverwachting voor jongere generaties opvangen door een één jaar langere levensverwachting te compenseren met ongeveer een half jaar langer werken. Daardoor kan de pensioenpremie stabiel blijven voor nieuwe generaties. In de huidige AOW en in de fiscale regels voor pensioenen is door de overheid vastgelegd dat één jaar langer leven, de AOW en de aanvullende pensioenleeftijd ook met één jaar worden uitgesteld. Daardoor wordt het arbeidsleven steeds langer en blijft de pensioenperiode gelijk, dit heeft als gevolg dat de pensioenkosten door een langere levensverwachting steeds verder dalen.

De fundamenten van ons pensioenstelsel zijn sterk. Dat komt mede door de solidariteit tussen én binnen generaties, tussen mannen en vrouwen, en tussen gezonde en zieke werknemers. De meeste mensen ontvangen bovenop hun AOW een aanvullend pensioen. De waarde van de uitkering is ongeveer vier keer de premie-inleg. Dat komt omdat wij ons pensioen samen goed regelen. Voor een pensioenuitkering van bijvoorbeeld 1.000 euro is er circa 200 euro premie betaald. Hoewel er geen garantie bestaat dat deze verhouding in de toekomst precies gelijk blijft, is de conclusie helder: pensioensparen loont!

## HOE IS PENSIOEN OPGEBOUWD?



Bron: APG, 2011

Het Nederlandse pensioenstelsel is een voorbeeld voor veel andere landen. Niet alleen omdat we veel gespaard hebben voor onze oude dag. Maar vooral omdat we in staat zijn gebleken in te spelen op veranderende omstandigheden. De vakbeweging heeft een grote rol gespeeld in de ontwikkeling van ons pensioenstelsel en is mede verantwoordelijk voor het goed onderhouden daarvan. Toch zijn verbeteringen mogelijk. De FNV blijft daarom werken aan een toekomstbestendig, inflatiebestendig en generatiebestendig pensioen. Dat vraagt om een langetermijnvisie en niet om een pensioen gebaseerd op dagkoersen.

Pensioen is in beweging. Mensen worden gemiddeld ouder, premies stijgen en dalen, indexaties blijven achter en pensioenen worden soms gekort. Het kabinet versobert de opbouw mogelijkheden voor pensioen door het belastingvoordeel op pensioensparen te beperken. De FNV maakt zich op langere termijn zorgen over de gevolgen van deze versoering, temeer omdat werkenden vaker tijdelijk geen of veel te weinig aanvullend pensioen opbouwen. Het aantal werkenden dat pensioen opbouwt neemt af door een stijgend aantal flexibele contracten, de afkoop van kleine pensioenen en de toename van het aantal ZZP'ers. Voor een effectief pensioenstelsel is het van essentieel belang dat alle werkenden voldoende pensioen opbouwen. Als ouderen in armoede terecht komen zou dat ten laste kunnen komen van de maatschappij, dit is niet de bedoeling. Verschillen in pensioenopbouw tussen werkenden blijken op de arbeidsmarkt tot verdringing te leiden. Zodoende neemt de groep die geen of een slecht pensioen opbouwt toe als hier niet snel een halt aan wordt toegevoerd.

De FNV constateert dat een groot deel van de FNV-achterban zich ernstig zorgen maakt over de kwaliteit en kwantiteit van het pensioen. Er zijn niet alleen zorgen over het pensioen voor de huidige generatie, maar vooral ook over het pensioenperspectief van toekomstige generaties. Er is een toenemende onzekerheid over de uiteindelijke pensioenuitkomst en de uiteindelijke pensioendatum.

Voor de FNV staat voorop dat we geen pech- en gelukgeneraties willen, maar een goed pensioen voor jong én oud. We delen risico's om te voorkomen dat sommigen de jackpot cashen en anderen berooid achterblijven. Als het huidige collectieve stelsel wordt ingeruild voor een puur individuele regeling, dan gooien we het kind met het badwater weg. Een geheel individuele regeling leidt onherroepelijk tot pech- en gelukgeneraties. De stand van de beurzen bepaalt direct de hoogte van de uitkering. Die kan zomaar (veel) hoger of lager uitvallen. In de VS zijn voorbeelden bekend van waardedalingen van meer dan 50% van individuele pensioenportefeuilles. Daarbij heeft de rentestand op het moment dat een pensioenuitkering wordt gekocht, grote invloed op de kostprijs van pensioen. Hoe lager de rente waarop een pensioen wordt berekend, hoe hoger de kostprijs.

Gemiddeld bestaat het inkomen na pensionering voor de helft uit de AOW, en voor de helft uit aanvullend pensioen. Het merendeel van onze leden vindt dit goed in balans. De verschillende risico's waren hiermee optimaal gespreid. Maar uit internationale vergelijkingen blijkt duidelijk dat het staatspensioen (de AOW) in Nederland relatief laag is en het aanvullend pensioen hoog. Voordeel is dus dat er in Nederland al veel voor het pensioen is gespaard en dat ons land daarmee de kosten van de vergrijzing goed kan opvangen. Op hetzelfde moment leidt de hoge kapitaaldekking via het aanvullend pensioen tot meer afhankelijkheid van financiële markten. We hebben dit ervaren na de financiële crisis. Rentestanden die steeds lager werden hebben geleid tot schommelingen in de premies en pensioenuitkeringen. De verhouding tussen de omslaggefinancierde AOW en het kapitaalgedekte aanvullende pensioenstelsel is in beweging. Als er niets verandert dan zal het aandeel van de AOW in het totale pensioen dalen. Wij willen dat pensioen in stabielere vaarwater komt. Een toekomstbestendig pensioenstelsel kent een goed evenwicht tussen pensioen (AOW) op omslagbasis en aanvullend pensioen op kapitaalbasis. Het bewaken van een goed evenwicht tussen AOW en aanvullend pensioen vraagt om een geleidelijke verbetering van het niveau van de AOW uitkering. Dit past in een situatie, rond 2030/2040, waarin de demografie (de leeftijdssamenstelling van de bevolking) geleidelijk steeds stabielere wordt.

# BEHOUD VAN HET GOEDE PENSIOENSYSTEEM IN DE TOEKOMST

Een goed pensioen voor de toekomst kan niet zonder een goed wettelijk toetsingskader. De FNV streeft naar pensioenregelingen waarin solidariteit en collectiviteit behouden blijven, waarin voldoende ruimte is voor eigen keuzes en flexibiliteit, en waarin de lusten en de lasten evenwichtig worden verdeeld over generaties. Een evenwichtige benadering betekent ook dat positieve en negatieve schokken in de aanspraken evenwichtig over generaties worden gespreid.

Als we de deelnemers vragen of ze bereid zijn om buffers te sparen om zo pech- en gelukgeneraties te voorkomen dan zijn de meeste deelnemers bereid om forse buffers te sparen. Ongeveer 65% van de deelnemers die we in 2016 spraken is bereid om buffers aan te houden, ter grootte van 20 tot 30%.

De FNV streeft naar een geïndexeerd pensioen. De wettelijke regels moeten dit ook mogelijk maken. Pensioenfondsen moeten duidelijk maken welke ambitie ze hanteren ten aanzien van indexatie en zekerheid. De fondsen moeten de deelnemers hierover duidelijk informeren en betrekken. Het huidige financiële toetsingskader schiet door in het nominale zekerheidsstreven en is mede daardoor te renteafhankelijk. De marktrente wordt ernstig verstoord door het beleid van centrale banken dat er via grootscheepse opkoop operaties op gericht is om de economie te stimuleren via een lage rente. Dit beleid duwt de dekkingsgraden van pensioenfondsen omlaag. En leidt in de pensioenen niet tot de beoogde stimulans voor de economie maar leidt daarentegen tot een rem op pensioenbestedingen. Hierdoor gaat voor de meeste pensioenfondsen indexatie, in ieder geval voor de komende jaren, nagenoeg onmogelijk worden. De regels gaan nog steeds uit van een té rentegevoelige benadering. Dat werkt op lange termijn negatief uit voor de inflatiebestendigheid van het stelsel. Dit heeft geleid, en zal blijven leiden tot grote schommelingen in de pensioenverplichtingen en daarmee in het pensioenresultaat. Bovendien liggen kortingen weer op de loer en is het gevaar dat een relatief groot aantal pensioenfondsen moeten gaan korten, misschien al in 2017 via dan nog voorwaardelijke kortingen met de dreiging dat in 2020 overgegaan moet worden naar kortingen die onvoorwaardelijk zijn. FNV onderkent dit probleem en denkt mee over een nieuw pensioensysteem binnen de voorwaarden dat de resultaten over de generaties stabiel zijn (geen pech en gelukgeneraties) en dat de pensioenuitkomsten fair zijn zodat ouderen niet in armoede vervallen.



Meneer A;  
Bouwt pensioen op in economisch **goede** tijden



Meneer B;  
Bouwt pensioen op in economisch **slechte** tijden

60% van diegenen die mee hebben gedaan aan de raadpleging in 2016 is voorstander van aanpassing van het huidige financiële toetsingskader.

Een grotere stabiliteit is nodig voor een eerlijke behandeling tussen de generaties en het vertrouwen in het pensioenstelsel. In 2012 werd door de SER geadviseerd om een macro stabiele discountvoet (rekenrente) in te voeren die voor zowel de waardering van de pensioenpremie, als voor de pensioenverplichtingen geldt. Generaties moeten in aanspraken en betaalde premies zoveel mogelijk gelijkwaardige pensioenen krijgen.

## WAT VIND JIJ?

(basis: iedereen; n = 3820)



Ze moeten evenveel pensioen krijgen  
**88%**



Meneer A moet meer pensioen krijgen  
**4%**



Weet ik niet  
**9%**

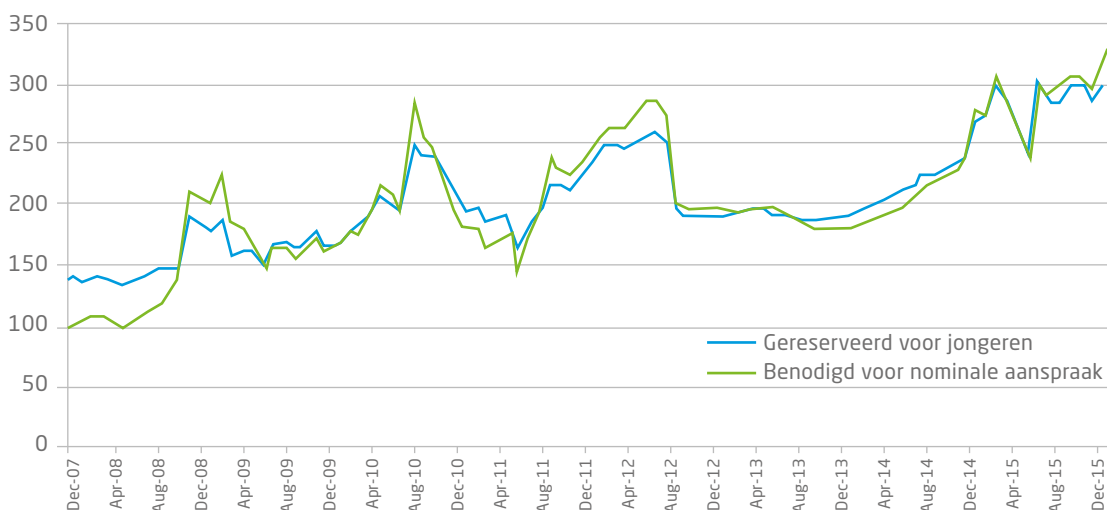
# SAMEN DELEN, EEN STERKE KEUZE

Het delen van kosten en risico's tussen deelnemers onderling en tussen deelnemers en werkgevers levert kostenvoordeel en daarmee een beter pensioen voor deelnemers op. Het pensioenstelsel kent verschillende vormen van risicodeling en solidariteit: tussen mannen en vrouwen, gezonde mensen en arbeidsongeschikten, tussen nabestaanden en wezen. Deze vormen worden door onze leden als gewenst gezien, ze zijn het meer dan waard om overeind te houden. Dit betekent dat het arbeidsongeschiktheidspensioen en het nabestaandenpensioen onderdeel dienen uit te maken van de pensioenregeling. Door de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt is het van belang dat grote verschillen tussen regelingen worden verkleind. Er bestaat in een vergrijzende samenleving discussie over de mate van solidariteit tussen generaties. Uit het discussietraject en andere onderzoeken blijkt duidelijk dat de bereidheid groot is om risico's samen te blijven delen. 70% van de deelnemers in de discussieronde van 2016 kiezen voor uniforme sturing van pensioenkapitaal en voor verdelen van de rendementen over jong en oud en over de generaties heen.

Het delen van beleggingsrisico's is overigens een goed begrepen eigen belang. Het CPB berekende in 2016 dat het delen van beleggingsrisico's voor en na de pensioendatum, in gelijke omstandigheden, een 7% hogere pensioen-uitkering oplevert.

Het is belangrijk dat alle generaties, jong en oud, begrijpen dat er voor hen geld gespaard is. Jongeren denken soms onterecht dat er voor hen niets in "de pot" zit. Ook voor pensioenaanspraken die pas over 60 jaar worden uitgekeerd aan de 20 jarige van nu die ze net heeft opgebouwd is er geld in kas. Door het dalen van de rente kun je zelfs zeggen dat er voor de jongeren meer in kas zit dan ooit, maar de prijs van pensioen is ook nog nooit zo hoog geweest.

## AANWEZIG VERSUS BENODIGD VERMOGEN VOOR PENSIOENAANSPRAKEN 30 MINNERS



In de bovenstaande grafiek is de pensioenspaarpot gegeven van 30-jarigen. De blauwe lijn laat zien wat er voor deze 30-jarige gespaard was, de groene lijn laat zien wat er in kas had moeten zitten voor een nominale aanspraak. Duidelijk is dat er nog nooit zoveel is gespaard voor die 30-jarige, er is grofweg sprake van een verdubbeling in december 2015 ten opzichte van december 2007. Duidelijk is ook dat de prijs van pensioen ook verdubbeld is. Er is veel geld in kas, ook voor jongeren!

De FNV wil dat deelnemers begrijpen dat pensioenfondsen geld hebben gereserveerd voor alle deelnemers, jong en oud, met het oog op de huidige pensioenuitkeringen én toekomstige pensioenaanspraken.

Pensioenfondsen moeten helder aangeven hoe de opbrengsten en de kosten worden verdeeld in goede én in slechte tijden. Ook moeten pensioenfondsen kiezen voor een beleggingsmix die past bij het risicoprofiel van het fonds. Daarbij spelen de leeftijd en de voorkeuren van deelnemers een rol.

Een verplicht en collectief pensioenstelsel levert per saldo grote voordelen op. De ervaring in binnen- en buitenland leert dat, zonder verplicht pensioensparen, de pensioenen veel te laag uitkomen. Dit komt omdat het belang van pensioen aan het begin van de loopbaan vaak zwaar wordt onderschat en het op latere leeftijd niet meer mogelijk is om de gaten die eerder zijn gevallen alsnog te dichten. Collectiviteit en schaalgrootte maakt het ook mogelijk om een goed rendement te maken tegen aanvaardbare kosten.



# 'WITTE VLEKKEN': (SCHIJN) ZELFSTANDIGEN

Een groeiende groep zelfstandigen bouwt geen of veel te weinig pensioen op. Uit onderzoek blijkt dat verschillend wordt gedacht over de wenselijkheid om pensioenopbouw voor zelfstandigen verplicht te stellen. In 2014 gaf een ruime meerderheid van de participanten aan de discussiebijeenkomsten aan dat iedereen, ZZP'er of werknemer, pensioen zou moeten opbouwen. Uit de discussie in 2016 met deelnemers blijkt dat de visie dat iedereen pensioen moet opbouwen sterker geworden is. Als het verplicht wordt gesteld dat alle ZZP'ers pensioen opbouwen, dan kunnen zij de pensioenpremie ook in hun tarieven verwerken. Dit voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, het voorkomt dat ZZP'ers later in de armoede terecht komen en het voorkomt dat kosten op de samenleving worden afgewenteld. Een einde maken aan verdringing op de arbeidsmarkt helpt ook om een goede pensioenopbouw voor alle werkenden te blijven bereiken. Een optie zou zijn om ZZP'ers deel te laten nemen aan een bedrijfstakpensioenfonds, dan wel aan een eigen fonds voor zelfstandigen.

Mensen die via een Payrollbedrijf worden betaald werken vaak langdurig in de sector. Dat pleit ervoor om deze mensen verplicht hun pensioen te laten opbouwen bij het bedrijfstakpensioenfonds van de bedrijfstak waarin ze werken. Ook dit voorkomt oneerlijke concurrentie en een mogelijke armoedeval na pensionering.

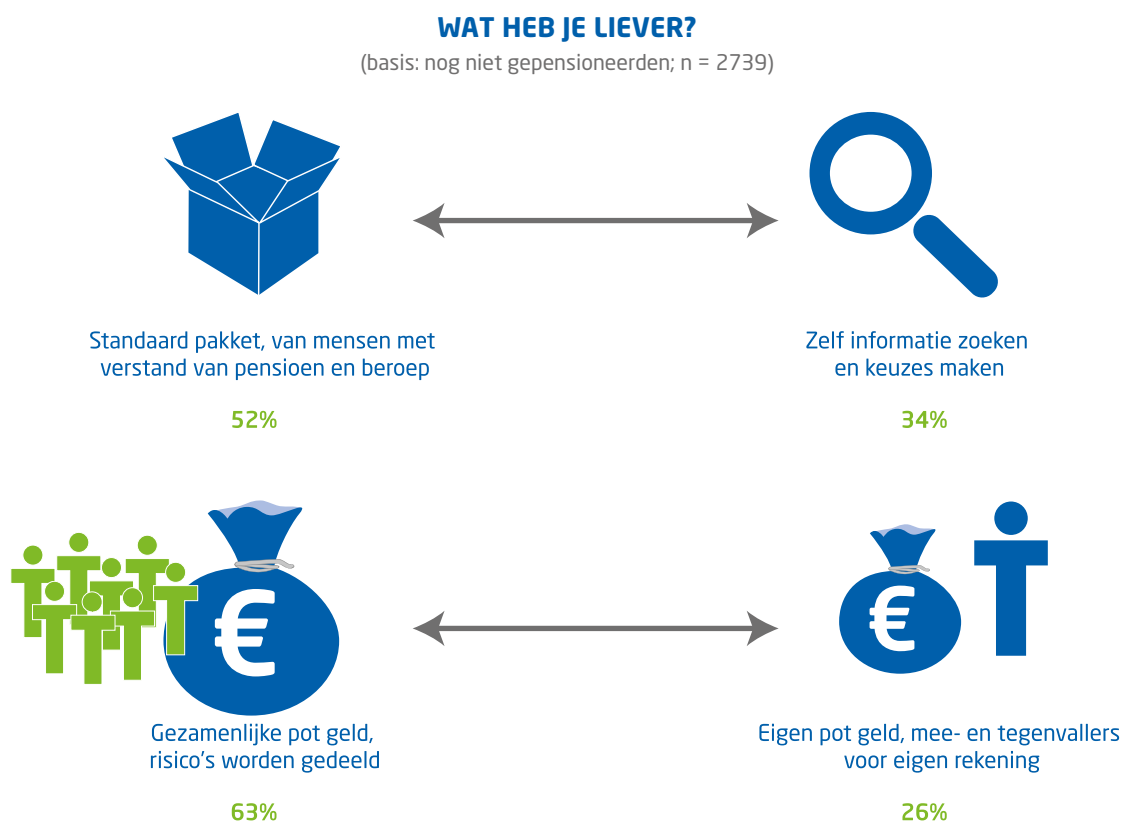
De fiscale faciliteit voor ZZP'ers om over een deel van de winst geen belasting te betalen, vanwege een (fictieve) opbouw van een kapitaal voor de oude dag, de FOR (fiscale oudedagsreserve), blijkt in de praktijk in ieder geval niet goed te werken. Deze reserve kan nu worden gebruikt zonder pensioen op te bouwen en kan daarmee zelfs leiden tot een forse belastingclaim op de pensioendatum zonder dat hier een pensioeninkomen tegenover staat.

Dan zijn er nog steeds werkgevers die ervoor kiezen om geen pensioen aan te bieden aan hun werknemers. Mensen met veel tijdelijke baantjes krijgen onevenredig vaak te maken met afkoop van hun pensioenrechten. De FNV vindt afkoop van kleine pensioenen niet acceptabel. Daarom heeft FNV zich sterk gemaakt voor het automatisch overdragen van kleine pensioenen. Vanaf 1 januari 2017 zal het mogelijk zijn om (zonder actieve toestemming van de deelnemer) deze kleine opgebouwde pensioenen over te dragen naar de volgende werkgever. De FNV is blij dat ook de politiek het belang onderschrijft van het behouden van die kleine pensioenen voor mensen. Veel kleine pensioentjes maken één grote.

# WAT MENSEN WILLEN KIEZEN

Omdat niet iedereen dezelfde voorkeuren heeft, vindt de FNV dat er ook voldoende ruimte moet zijn om binnen fondsen eigen keuzes te maken.

Dit betreft in ieder geval de keuzes om zelf de pensioenleeftijd te kiezen, of het ouderdomspensioen en het partnerpensioen onderling uit te ruilen. Of om bijvoorbeeld te kiezen voor een hoger pensioen aan het begin van de pensioenperiode, en dus een lager pensioen in de periode daarna. De mogelijkheid om keuzes te maken bevordert het pensioenbewustzijn en zorgt ervoor dat het pensioeninkomen aansluit op de gewenste levensstandaard. Tegelijkertijd moeten mensen die niet kunnen óf willen kiezen, kunnen rekenen op een standaard goed pensioen.



Bron: pensioenmonitor, Totta, 2014

## KIEZEN VOOR DEELTIJDPENSIOEN

De FNV is voorstander van de keuzemogelijkheid om pensioen in deeltijd op te nemen. Dit kan zorgen voor een geleidelijke overgang van werk naar vrije tijd. In de meeste pensioenregelingen is de mogelijkheid om in deeltijd met pensioen te gaan al opgenomen. Veel mensen geven aan hier gebruik van te willen maken. Toch wordt deze mogelijkheid nog relatief weinig gebruikt. De FNV wil dat pensioenfondsen de mogelijkheden voor deeltijdpensioen helder communiceren. Ook moeten organisatorische belemmeringen om gedeeltelijk met pensioen te gaan en gedeeltelijk te blijven werken worden opgeheven. Dit vraagt van werkgevers in veel bedrijven en instellingen om een omslag in het denken over oudere werknemers.

## KIEZEN VOOR FLEXIBEL PENSIOEN

Er zijn grote verschillen in de voorkeuren, de levensverwachting en de arbeidspatronen van mensen. De FNV wil dat mensen zoveel mogelijk zelf kunnen beslissen wanneer ze uittreden. Daarom is in veel pensioenregelingen al de mogelijkheid opgenomen om op een zelf te kiezen datum met pensioen te gaan. De FNV wil dat dit in alle pensioenregelingen mogelijk wordt gemaakt. Opmerkelijk is dat in de AOW nog altijd geen flexibiliteit mogelijk is. De overheid

blijft wat dit betreft jaren achter bij de pensioenfondsen. Dit benadeelt mensen met een relatief lage levensverwachting die soms voor een groot deel van hun inkomen van de AOW afhankelijk zijn. De FNV pleit ervoor om de AOW net als het aanvullend pensioen flexibel te maken, zodat mensen een echte keuze kunnen maken die past bij hun eigen situatie.

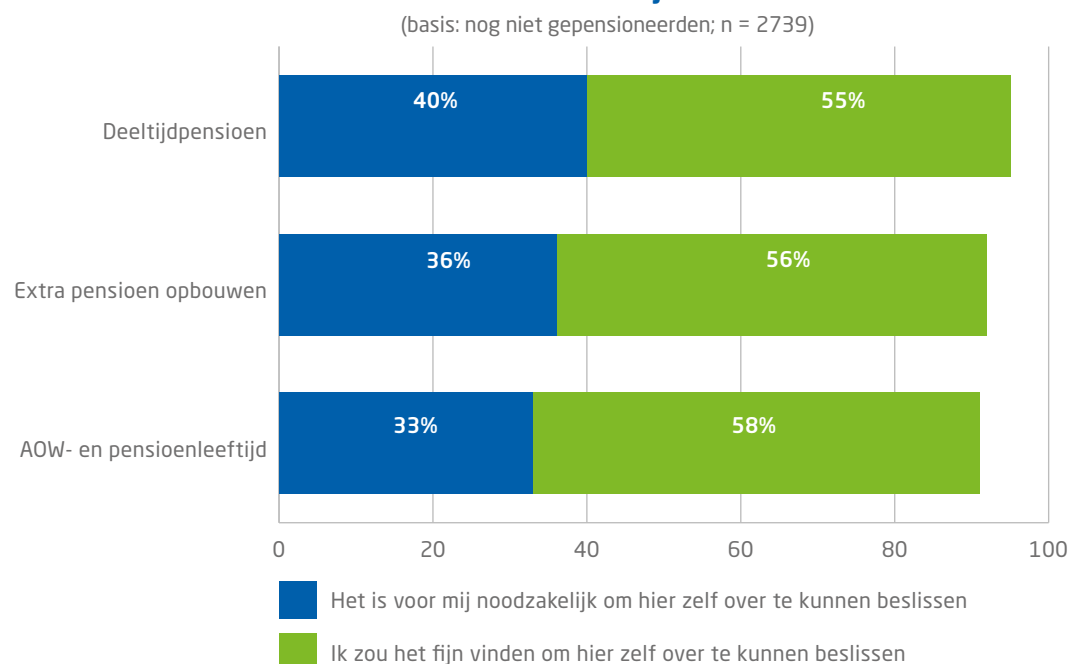
### KIEZEN VOOR PASSENDE PENSIOENHOOGTE

Veel jongere gepensioneerden willen reizen, hebben substantiële vaste woonlasten of hebben soms nog extra kosten in verband met kinderen. Ze hebben behoefte aan een groter pensioeninkomen in de eerste jaren na hun pensionering. Andere gepensioneerden willen juist als ze wat ouder zijn een groter pensioeninkomen, zodat ze in staat zijn om bijvoorbeeld eventuele ziektekosten te betalen. De FNV wil dat mensen de hoogte van hun pensioenuitkering zelf kunnen kiezen. Hiervoor geldt een maximale bandbreedte om te voorkomen dat mensen noodzakelijke uitgaven niet meer kunnen doen.

### KIEZEN VOOR EXTRA PENSIOENOPBOUW

Veel mensen bouwen met een standaardregeling verplicht pensioen op via een bedrijfstakpensioenfonds of een ondernemingspensioenfonds. Het op te bouwen pensioen in de collectieve regelingen staat door wettelijke maatregelen sterk onder druk. Onze leden geven aan dat het belangrijk is om binnen die collectiviteit een goed pensioen op te bouwen. Desondanks kunnen er mensen zijn die meer pensioen wensen of nodig hebben, bijvoorbeeld door pensioenbreuken in het verleden of doordat ze een aantal jaren helemaal geen pensioen hebben opgebouwd. Voor deze groep dient de mogelijkheid om via het pensioenfonds in de tweede pijler extra pensioen op te bouwen breed te worden ingevoerd. Pensioenfondsen dienen de mogelijkheid breed te communiceren zodat deelnemers kunnen profiteren van de schaalgroottes van fondsen, in plaats van relatief dure individuele regelingen.

## FNV-LEDEN WILLEN VOORAL HOOGTE EN LEEFTIJD VAN PENSIOEN ZELF KUNNEN KIEZEN



Bron: pensioenmonitor, Totta, 2014

### KIEZEN VOOR VERANTWOORD BELEGGINGSBELEID

Veel pensioenfondsen hebben beleid gericht op maatschappelijk verantwoord beleggen en worden ook steeds actiever als het gaat om verantwoord beleggingsbeleid. Deelnemers geven ook duidelijk aan dat ze van het pensioenfonds een verantwoord beleggingsbeleid verwachten en dat zij daarover een mening hebben. De voorkeuren van deelnemers moeten vertaald worden in het te voeren beleggingsbeleid. De FNV wil dat pensioenfondsen de voorkeuren van deelnemers onderzoekt en nadrukkelijk betreft bij het beleggingsbeleid, zodat de invloed van

deelnemers op het beleggingsbeleid toeneemt. Uiteraard blijft het bestuur verantwoordelijk en heeft het verantwoordingsorgaan hierin een bijzondere positie. Een aantal fondsen kan de transparantie op het gebied van verantwoord beleggen verhogen door aan te geven waarin wordt belegd. Deelnemers hebben aangegeven dat zij niet willen overgaan naar een pensioensysteem waarin ze zelf hun eigen pensioen moeten gaan beleggen. 70% geeft aan dat ze voor uniforme sturing kiest. Dat neemt niet weg dat deelnemers willen dat pensioenfondsen een goed beleggingsbeleid hanteren, waarin ESG beleid is ingebed (ESG: Environmental, Social & Governance). De FNV is voorloper op dit gebied en binnen veel fondsen de initiator van het ontwikkelen van dit beleid.

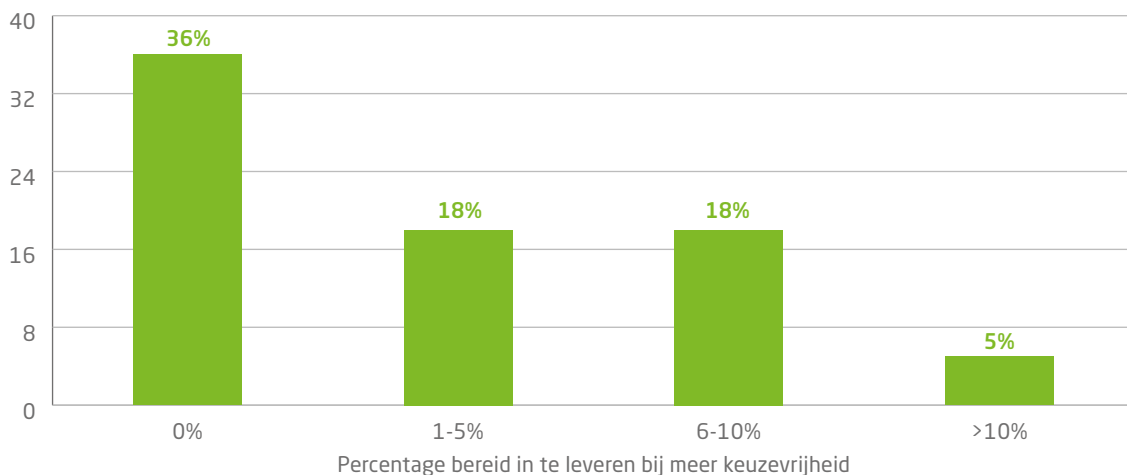
### KEUZES MOGEN NIET TEVEEL KOSTEN

Veel mensen willen wel keuzes maken, maar niet als dit betekent dat dit leidt tot hoge(re) kosten. Individueel beleggen leidt al snel tot hoge transactiekosten en risico's die ten koste gaan van het pensioen. Daarom wil de FNV vooral de gezamenlijke invloed van deelnemers op het beleggingsbeleid vergroten, zodat individuele deelnemers kunnen profiteren van de rendementen van gezamenlijke beleggingen. Hierdoor ontstaat een goed evenwicht tussen de zeggenschap van deelnemers en collectieve voordelen.

De FNV kiest voor keuzes ná de opbouwperiode. Tijdens het opbouwen van pensioen zou er geen keuze mogelijkheden moeten zijn. Deelnemers kunnen soms niet de impact van een keuze om niet pensioen te sparen (premie holiday) overzien. Daarnaast biedt het verplicht sparen voor iedereen op dezelfde wijze de beste resultaten, zowel voor wat betreft de collectiviteit als het solidair zijn met elkaar.

### FNV-LEDEN WILLEN MAXIMAAL 10% PENSIOEN INLEVEREN VOOR KEUZEVRIJHEID

(basis: iedereen; n = 3820)



Bron: Pensioenmonitor, Totta, 2014

# DOORSNEE OPBOUW EN DOORSNEEPREMIE

Er is momenteel in de pensioenwereld veel discussie over de zogeheten doorsnee opbouw. Iedere werknemer betaalt, ongeacht zijn of haar situatie, de doorsneepremie. De doorsneepremie is dus onafhankelijk van de leeftijd. De kostprijs voor de opbouw van € 1,- is echter voor jongere werknemers lager dan voor oudere werknemers. Dat komt doordat de pensioenpremie voor een jongere werknemer langer kan worden belegd, dan de pensioenpremie die voor een oude werknemer wordt betaald. De premie die nodig is voor jongeren is dus eigenlijk lager dan de doorsneepremie en voor ouderen juist hoger. Door de doorsneepremie wordt voorkomen dat de leeftijdsopbouw van een bedrijf of instelling leidt tot concurrentie door de pensioenkosten. Dit voorkomt dat bedrijven met veel oudere werknemers worden geconfronteerd met torenhoge pensioenkosten. Het beschermt oudere deelnemers, want hoge pensioenpremies zouden ertoe kunnen leiden dat de werkgever ze ontslaat en vervangt door goedkopere jongere krachten.

In de regelingen die verzekeringsmaatschappijen zijn ondergebracht wordt niet, zoals bij pensioenfondsen het geval is, gewerkt met een doorsneepremie maar loopt de premie op met de leeftijd. Oudere werknemers kosten dan meer dan jongere werknemers en dat kan gevolg hebben voor het aantrekken van oudere werknemers.

De doorsneepremie leidt tot een herverdeling over de loopbaan. In de eerste jaren tot circa 47 jaar wordt teveel premie betaald en in de laatste jaren juist te weinig. Je zou ook kunnen zeggen dat de jongere te weinig pensioenrecht opbouwt en de oudere teveel ten opzichte van de premie die wordt betaald. Dit is geen probleem als je je hele leven aan een collectieve pensioenregeling deelneemt. Een jongere werknemer wordt namelijk vanzelf een oudere werknemer en dan wordt hij gecompenseerd voor die relatief hoge premie op jonge leeftijd. Sinds het bestaan van de pensioenregelingen in Nederland is dit principe alom aanvaard. De doorsneepremie is door de FNV altijd gezien als een belangrijk onderdeel van de solidariteit binnen een fonds en binnen een sector. Het systeem heeft altijd goed gewerkt, maar door sommigen wordt daar nu anders over gedacht. Jongeren zouden niet meer bereid zijn om de



hogere doorsneepremie te betalen, omdat ze bang zijn dat in de toekomst, als zij de oudere werknemers zijn, er geen jongeren meer zijn die dan bereid zijn om solidair te zijn met hen. Daarnaast zien we dat met name rond 45 jaar er veel mensen uit de collectieve pensioenopbouw stappen, omdat ze al dan niet gedwongen ZZP-er worden.

De oplossing die bedacht is; is dat de premie voor iedereen gelijk blijft, maar dat jongeren meer pensioen opbouwen dan ouderen. Omdat het opbouwen van pensioen dan nog meer naar het begin van de carrière verschuift, waar mensen een relatief laag inkomen hebben, in toenemende mate in flexcontracten, zal pensioen verder onder druk komen te staan.

Een andere oplossing is een progressieve premie naarmate mensen ouder worden. Dit zal de positie van ouderen verder onder druk zetten terwijl van hen wordt verwacht dat ze juist langer blijven werken.

De vraag is of dit genoeg reden is om af te stappen van de doorsneesystematiek. De doorsneepremie is weliswaar ingevoerd in een tijd van meer stabiele arbeidspatronen, maar de argumenten die toen golden zijn nog steeds relevant. Ongeveer 60% van de FNV-leden is bereid om na te denken over een (geleidelijke) overgang, maar realiseert zich dat de (nadelige) gevolgen op enige manier moeten worden gecompenseerd. Er is sprake van een groot overgangsprobleem. De doorsneepremie kan niet worden afgeschaft voordat de transitiekosten, die door het CPB zijn berekend op €100 miljard, is opgelost.

De FNV is van mening dat deze kosten te hoog zijn nu fondsen worden geconfronteerd met lage dekkingsgraden en waarschijnlijk lage rendementen waarin €100 miljard extra besparingen nauwelijks renderen. Ze zijn ook te hoog in een tijd waarin de economische groei laag blijft en daarmee de loonruimte maar beperkt groeit. We moeten de komende jaren niet extra sparen maar juist extra investeren! Wat de FNV betreft mag een overgang naar een ander systeem er nooit toe leiden dat een specifieke groep alleen opdraait voor de rekening. Het is de vraag of en hoe een transitie generatieneutraal kan plaatsvinden.

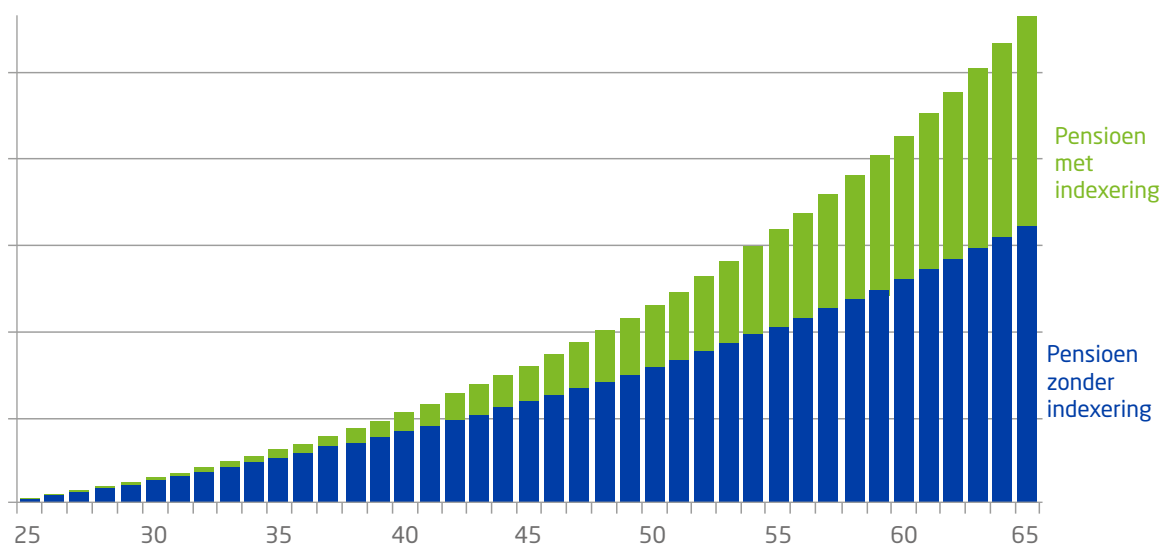
De FNV vindt dat de verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen belangrijk is. Europa heeft de verplichtstelling in Nederland voor bedrijfstakpensioenfondsen goedgekeurd. Dit is in belangrijke mate te danken aan de solidariteit die in het systeem zit door de doorsneepremie.

Het is op dit moment niet duidelijk of de verplichtstelling gehandhaafd kan blijven als de doorsneepremie vervalt, of als de solidariteit die daardoor ontstaat minder wordt.

De FNV kiest er dan ook voor om de doorsneepremie te blijven hanteren totdat een goede oplossing is gevonden.

# INDEXEREN MAAKT VERSCHIL

Houdt uw pensioen zijn waarde? Uit alle onderzoeken blijkt dat mensen veel waarde hechten aan zekerheid. Een geïndexeerd pensioen biedt meer zekerheid over de waarde van het pensioen in de toekomst. Mensen willen geen pensioen dat jaarlijks wordt opgegeten door de stijging van de prijzen. Zonder indexatie (meestijgen met lonen of prijzen) kan de koopkracht van het pensioen, ook wel pensioenresultaat genoemd, aan het einde van de loopbaan de helft lager uitvallen. Dit inflatierisico leidt tot meer onzekerheid. Een goed pensioen betekent een geïndexeerd pensioen en dat heeft zijn prijs. De FNV wil daarom dat in de kostendeckende premie daar rekening mee wordt gehouden. De FNV wil een pensioencontract waarin een beleid kan worden gevoerd gericht op zoveel mogelijk bestendige indexatie (dus een hogere ambitie dan een nominaal pensioen). Dit moet niet worden gehinderd door een spagaat die dwingt tot nominaal sturen. De ruimte die vrijvalt door het verkleinen van de fiscale ruimte (Witteveen-kader) moet worden ingezet om de indexatiemogelijkheden te vergroten. Ondanks de politieke ingreep op het Witteveen-kader (bezuiniging tot 1,875%) vindt de FNV dat een verantwoord Witteveen-kader 2% per jaar moet bedragen. Alleen dan kunnen de indexatievooruitzichten op de middellange termijn substantieel worden verbeterd. Zo blijven de pensioenen voor jong en oud op peil.



Bron: PGGM, 2010

# PENSIOEN, ZORG EN WONEN

De oudedagsvoorziening is breder dan het pensioen alleen. Goede en toegankelijke zorg en betaalbare woonlasten zijn ook van groot belang voor een prettige oude dag. Ook een mogelijke partner met inkomen of vermogen, en eventuele eigen besparingen of beleggingen spelen een rol bij de financiële situatie in de pensioenperiode. Woon- en zorgkosten zijn voor veel mensen de belangrijkste kostenposten. Pensioen is vooral bedoeld voor een levenslange uitkering na de pensioendatum. Een fatsoenlijke pensioenuitkomst betekent dat er in elk geval voldoende pensioen is om alle kosten na de pensioenleeftijd te kunnen betalen. Voor deelnemers is van belang dat zij al gedurende de fase waarin ze werken en sparen voor pensioen inzicht krijgen in de fase ná pensioen. Hoe dichterbij de datum van pensionering, hoe belangrijker het wordt voor mensen. De FNV is er dan ook voorstander van dat pensioenfondsen hun deelnemers faciliteren met tools om inzicht te krijgen in de balans van inkomen en uitgaven ná de pensioendatum. Dit zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat mensen in de werkzame periode hun huis (gedeeltelijk) aflossen om na de pensioendatum meer keuzes te hebben.

Voor zorg geldt dat juist de relatief dure ouderenzorg in de laatste levensfase een vrijwel onmogelijk individueel verzekeraar risico is. Sparen voor deze zorg is lastig, omdat je niet weet hoeveel je moet sparen. De AWBZ als volksverzekering is mede opgericht om deze kosten collectief te verzekeren. Hierdoor wordt voorkomen dat zorgkosten op latere leeftijd zo veel stijgen dat deze niet meer uit het pensioen kunnen worden betaald. De FNV ziet dan ook weinig mogelijkheden voor het combineren van pensioen en zorg. Wel levert een goed pensioen een belangrijke bijdrage aan de zorgkosten. Gepensioneerden betalen belasting en zorgpremies over hun aanvullend pensioen. Dit zal door de verdere vergrijzing nog verder toenemen.

Omdat pensioeninkomen erg belangrijk is ziet de FNV ook niets in een premieholiday (tijdelijk geen pensioen opbouwen) of het uitkeren van lumpsum (het afkopen van een aanzienlijk deel van het opgebouwde pensioen) op de pensioendatum. Gezien het lage Witteveen kader zal iedere euro pensioen nodig zijn, vooral voor de generaties die geen pensioen hebben kunnen opbouwen gebruik makend van het hogere Witteveen kader.

Voor wonen geldt dat lage woonlasten bijdragen aan de netto bestedingsruimte na pensionering. Daarbij moet rekening gehouden worden met het feit dat een derde van de bevolking in een huurhuis woont en dat zij de komende jaren te maken krijgen met stijgende woonlasten, door huurstijgingen die ver boven de inflatie uitkomen. Ook mensen die op latere leeftijd een hypotheek afsluiten kunnen te maken hebben met hoge woonlasten. Deze groepen zijn nog sterker afhankelijk van een goed geïndexeerd pensioen. Veel woningeigenaren hebben een substantieel pensioenvermogen en tegelijkertijd hoge hypotheekschulden. Op dit moment bestudeert het kabinet een voorstel dat de inzet van maximaal 30% van de pensioenpremie voor het aflossen van de eigen woning mogelijk maakt. Inzetten van de pensioenpremie heeft belangrijke nadelen:

1. Het is duur; *het is fiscaal nadelig en levert minder rendement op*
2. Risicovol; *het pensioen wordt afhankelijk van het eigen huis dat in prijs kan dalen*
3. Ondermijnt de solidariteit; *mensen die een eigen huis kopen kunnen bijvoorbeeld uit een pensioenfonds stappen, voor een huurder geldt dat niet*
4. Leidt tot ongelijke behandeling; *de rekening komt terecht bij jongeren die geen huis kunnen kopen*
5. De kosten worden afgewenteld; *mensen die niet aflossen krijgen de rekening gepresenteerd door een hogere pensioenpremie en hogere uitvoeringskosten*
6. Het biedt bovendien geen afdoende oplossing voor het probleem; *de premie is vaak onvoldoende om aan de restschuld te voldoen*
7. Ook is het een bom onder de verplichtstelling; *Pensioendeelnemers die hier gebruik van maken kunnen rekenen op een pensioen dat tot 30% lager uitvalt*

De leden van de FNV geven dan ook massaal aan niets te zien in dit voorstel.



# KOSTEN PER DEELNEMER

De kosten per deelnemer zijn in Nederland relatief laag. Gezamenlijk beleggen in een grote collectiviteit is van belang voor een goed pensioenresultaat en om de kosten per deelnemer laag te houden. Tegelijkertijd lopen de kosten per deelnemer van pensioenfondsen soms flink uiteen. Ook de kosten van verzekeraars zijn veel hoger dan die van grote bedrijfstakpensioenfondsen. Onderzoek van de Erasmus Universiteit laat zien dat de kosten voor verzekeraars tot wel 6 keer zo hoog zijn dan die van grote bedrijfstakpensioenfondsen.

## SCHAALVOORDELEN PENSIOENFONDSEN

	LEVENSVERZEKERAARS BEDRIJFSKOSTEN EN BRUTOWINST	PENSIOENFONDSEN BEDRIJFSKOSTEN
% van brutopremies	23,9	4,4
% van totale activa	2,35	0,15

Bron: Fieke van der Lecq e.a., EUR, 2006

Grote fondsen zijn gemiddeld minder kwijt aan kosten dan kleine fondsen. En dat levert meer pensioen op voor hetzelfde geld: 0,25% minder kosten over het belegd vermogen, levert 7,5% meer pensioen op aan het eind van de loopbaan. Het is van groot belang dat pensioenfondsen de kosten van externe vermogensbeheerders, zoals bovenmatige bonussen, zoveel mogelijk beperken, dit zodat de opbrengsten ten goede komen aan de deelnemers. Bestaande contracten met externe beheerders die ongewenste bepalingen bevatten dienen kritisch tegen het licht te worden gehouden. Dit vraagt om meer coördinatie en een gezamenlijke inzet van pensioenfondsen om samen meer inkoopmacht te organiseren. Uiteraard dient het beloningsbeleid van pensioenfondsen en -uitvoerders zelf beheerst en duurzaam te zijn. Dit betekent dat de beloning aan de top in een redelijke verhouding staat tot de laagstbetaalde in de organisatie en ook rekening houdt met het beloningsniveau van het deelnemersbestand.

De FNV wil dat er meer aandacht komt voor de problemen van werknemers die vallen onder verzekerde regelingen. In Nederland zijn er maar liefst 30.000 verzekerde regelingen. Daaronder zitten ook hele kleine regelingen met hoge uitvoeringskosten per deelnemer. De verzekeraar bepaalt vaak hoe de regeling eruit ziet. Deze kunnen nog sterk worden verbeterd. Wij roepen werkgevers op om goed advies te vragen over deze kostbare arbeidsvoorwaarde. Onderdeel van dat goede advies moet in ieder geval ook zijn om te kijken of er aansluiting kan worden gezocht bij een bedrijfstakpensioenfonds. Je krijgt dan vaak meer waar voor je geld.

De FNV verwacht dat het aantal pensioenfondsen de komende jaren nog zeker zal halveren. Met minder fondsen is ook minder vaak waardeoverdracht van het ene naar het andere fonds nodig. In grote fondsen wordt de solidariteit tussen én binnen generaties versterkt, risico's beter gespreid en de professionalisering versterkt. Een aantoonbaar betere service of communicatie aan deelnemers kan meer kosten rechtvaardigen, maar ook dan moeten deze aantoonbaar zijn. Met het oog op de lagere kosten voor deelnemers wil de FNV sturen op verdere schaalvergroting. Tegelijk dient de waardeoverdracht tussen fondsen te worden vereenvoudigd. Ook is het gewenst dat de verschillen tussen de regelingen kleiner worden (bijvoorbeeld door een keuze voor een lage franchise, of het verbeteren van de opbouw van het partnerpensioen), zodat het overstappen tussen regelingen bij het vinden van nieuw werk voor deelnemers nog gemakkelijker kan verlopen.

# CONCLUSIES

Deze pensioenvisie is gebaseerd op de uitkomsten van het discussietraject 'Pensioen in beweging'. Uit dit traject is gebleken dat er onder mensen een sterke voorkeur bestaat voor het samen delen van risico's waarbij ook werkgevers hun rol blijven spelen. Voor de FNV staat voorop dat we geen pech- en gelukgeneraties willen, maar een goed pensioen voor jong en oud.

- Het huidige collectieve stelsel moet in stand blijven, een individueel stelsel is ongewenst. In collectieve regelingen is het mogelijk om risico's beter samen te delen en vallen de kosten substantieel lager uit.
- Door het Nederlandse pensioenstelsel continue verder te ontwikkelen en aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt kunnen de voordelen van het stelsel nog beter benut worden. Door samen kosten en risico's te blijven delen en daarbinnen eigen keuzes mogelijk te maken, worden pech- en gelukgeneraties voorkomen.
- De FNV wil dat pensioenfondsen deelnemers duidelijk maken hoeveel geld er in de pensioenpot is gereserveerd, met het oog op de huidige en de toekomstige uitkeringsaanspraken. Dit vraagt om een jaarlijks inzicht en duidelijkheid over de verwachte inkomsten op de (gekozen) pensioendatum.
- Pensioenfondsen moeten helder aangeven hoe de opbrengsten en de kosten worden verdeeld in goede en in slechte tijden.
- Een discussie over de toekomst van ons pensioenstelsel vraagt om het beoordelen van alle onderdelen die leiden tot het oudedagsinkomen. Vooral over de AOW en het aanvullend pensioen, en de onderlinge verhouding ertussen. Het huidige evenwicht wordt door de leden als meest wenselijk gezien. Er zijn extra inspanningen nodig om dit evenwicht ook in de toekomst te behouden. Om dit goede evenwicht tussen AOW en aanvullend pensioen te behouden is een geleidelijke verbetering van het niveau van de AOW-uitkering vereist. De FNV wil minimaal een welvaartsvaste AOW. Versterking van de AOW vergroot de solidariteit tussen inkomensgroepen en tussen mensen met en zonder aanvullende pensioenopbouw en verbetert de positie van mensen met een AOW-gat.
- In een goed pensioenstelsel voor de toekomst kan een goed toetsingskader niet ontbreken. Het voorgestelde toetsingskader schiet door in het streven naar zekerheid, indexatie zal voor de meeste pensioenfondsen nagenoeg onmogelijk worden. Bovendien gaan de regels nog steeds uit van een te rentegevoelige benadering, hetgeen leidt tot schommelingen in het pensioenresultaat. De FNV vindt dat nieuwe regels de fondsen voldoende ruimte moeten bieden in hun beleggingsbeleid om op een generatiebestendige wijze te kunnen indexeren. En er zal nu echt eens werk gemaakt moeten worden van een macrostabielere discontovoet, conform het advies van de SER in 2012. Alleen dan krijgen we de noodzakelijke stabiliteit voor een generatiebestendige benadering en het vertrouwen in het pensioenstelsel.
- De FNV maakt zich ernstig zorgen over het niveau van ons pensioen. Die is door het harde bezuinigingsbeleid van de afgelopen kabinetten (zoals de aanpassing van het Witteveenkader) ernstig uitgehold. Niet alleen de huidige generatie, maar vooral toekomstige generaties krijgen te maken met een verslechterd pensioenperspectief. Het moet mogelijk blijven om in die collectiviteit een goed pensioen op te kunnen bouwen. Een pensioen waarmee mensen na afloop van hun actieve bestaan hun levensstandaard op een redelijke wijze kunnen continueren en niet zijn aangewezen zijn op een krantenwijk of een moestuintje. De FNV pleit voor voldoende fiscale ruimte, zoals 2% opbouwpercentage en een lage franchise.
- Het delen van kosten en risico's in een verplicht en collectief pensioenstelsel levert per saldo grote voordelen op, zoals meer rendement en daarmee een beter pensioen voor deelnemers. Binnen pensioenfondsen moet voldoende ruimte zijn om eigen keuzes te maken. Uiteraard moeten mensen die niet kunnen of willen kiezen kunnen rekenen op een goed pensioen.



- Een groeiende groep zelfstandigen bouwt geen of te weinig pensioen op. Dit zijn bijvoorbeeld ZZP'ers die niet in een sterke marktpositie verkeren en niet in staat zijn om een tarief te vragen waarin een pensioenpremie is verwerkt. De FNV wil dat ZZP-ers verplicht worden om een pensioen op te bouwen, zodat ze dit kunnen verwerken in hun uurtarief. Zo worden zij beschermd tegen zichzelf en tegen druk op hun tarieven in de markt. Daarnaast voorkomt dit een armoedeval ná pensionering.
- Er is nog steeds een groep werknemers voor wie hun werkgever geen pensioen geregeld heeft. Wij vinden dit onacceptabel, wij dringen er op aan dat door regelgeving dit soort 'witte vlekken' te voorkomen.
- Afkoop kleine pensioenen is niet acceptabel voor FNV. Automatisch overdragen van kleine pensioenen lost dit probleem op.
- Wanneer mensen keuzes maken blijkt dat er een brede wens is om gebruik te maken van deeltijdpensioen. Organisatorische belemmeringen om hiervan gebruik te maken moeten worden opgeheven.
- Ook willen mensen kunnen kiezen voor een flexibele AOW- en pensioenleeftijd. Aangezien de meeste fondsen al een flexibel pensioen aanbieden is de overheid aan zet om flexibiliteit in de AOW-leeftijd vanaf 65 jaar mogelijk te maken waarin rekening wordt gehouden met de verschillen in levensverwachting tussen groepen mensen.
- Binnen grenzen is het verder van belang dat mensen kunnen kiezen voor de pensioenhoogte die past bij het uitgavenpatroon van de levensfase binnen de pensioenperiode. Voor mensen die bijvoorbeeld door pensioenbreuken in het verleden, meer pensioen nodig hebben, is het wenselijk dat ze kunnen kiezen voor extra pensioenopbouw via het aanvullend pensioen.
- Ten aanzien van een maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid wil de FNV dat pensioenfondsen de voorkeuren van deelnemers onderzoeken en deze nadrukkelijk betrekken bij het beleggingsbeleid, zodat de invloed van deelnemers toeneemt. Uiteraard blijft het bestuur verantwoordelijk en heeft het verantwoordingsorgaan hierin

een bijzondere positie. Deelnemers geven aan dat ze invloed willen hebben, maar dit mag niet leiden tot hoge kosten. Dit betekent dat terughoudend moet worden omgegaan met keuzes die leiden tot hoge(re) kosten voor deelnemers.

- Het voordeel van de doorsneepremie is dat concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen wordt voorkomen. De doorsneepremie past vooral in een situatie van stabiele arbeidspatronen. FNV denkt mee over een andere premie-systematiek.
- Aan het afschaffen van de doorsneepremie hangt een prijskaartje van €100 miljard. De FNV wil de doorsneepremie handhaven totdat een goede oplossing is gevonden voor de transitie, waarbij de kosten van die transitie niet op één generatie mag drukken.
- De doorsneepremie is belangrijk voor het behouden van de verplichtstelling bij bedrijfstakpensioenfondsen, die verplichtstelling mag niet op de tocht gezet worden.
- De FNV benadrukt de grote waarde van indexatie voor het pensioenresultaat en de onzekerheid als gevolg van het inflatierisico. Een goed pensioen betekent een geïndexeerd pensioen en dat heeft zijn prijs. De FNV wil daarom dat in de kostendekkende premie daar rekening mee wordt gehouden. In dat kader moet het voorgestelde nieuwe fiscale toetsingskader echt anders, het doorgeschoten streven naar zekerheid leidt tot lagere pensioenen. De kwaliteit van onze pensioenen is gebaat bij minder buffervorming en minder strenge indexatie eisen.
- Voor de meeste mensen is een goed pensioen van belang om de vaste lasten voor wonen en zorg te kunnen betalen. Pensioen is voor pensioen bedoeld en niet om problemen op de huizenmarkt op te lossen. Pensioen en andere vormen van oudedagsvoorziening dienen in samenhang te leiden tot een voldoende netto inkomenspositie na de pensioendatum.
- Er is voortdurende aandacht nodig voor het beheersen van de kosten per deelnemer. Verdere schaalvergroting is daarbij gewenst om de voordelen van collectief pensioensparen optimaal te benutten, waardoor er minder vaak waardeoverdracht nodig is. Door het verder beperken van de kosten van vooral externe vermogensbeheerders blijft meer pensioen over voor deelnemers.
- Deze pensioenvisie is een levend document. De FNV wil dan ook met iedereen in veld, zowel deskundigen als deelnemers, in discussie blijven om het pensioentoekomst mede te scheppen.

## **TOT SLOT**

De FNV wil alle leden die hebben deelgenomen aan de discussiebijeenkomsten of een van de onderzoeken in het traject 'Pensioen in beweging' hartelijk bedanken voor hun inbreng.

**COLOFON**

**Uitgave** FNV Pers in opdracht van FNV

**Tekst en redactie** Pensioenafdeling FNV

**Vormgeving en DTP** Studio FNV

**Productie** Traffic FNV

**Fotografie** Ingimage

**Concept & Branddesign** BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

**Order** 16676 | 61396

November 2016

