



### SER-advies Pensioenen

In het kader van de nationale pensioendialoog heeft de SER verschillende varianten verkend om ons pensioenstelsel te versterken. Uit het advies blijkt dat de meest interessante variant 'het persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling' is. Deze variant sluit in grote lijnen aan op de visie die de VCP vorig november jaar inbracht in de pensioendiscussie.

Aangegeven wordt dat de variant 'persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling' op cruciale criteria het beste scoort, zoals de aansluiting op maatschappelijke trends, het uiteindelijke pensioenresultaat en de macro-economische effecten. Uit het advies blijkt verder dat het wenselijk is risico's met verschillende generaties te delen om pech- en gelukgeneraties te voorkomen. Terecht wordt aangegeven dat er sprake is van een lastige en dubbele transitieproblematiek bij deze variant, die om nader onderzoek vraagt. Dit betreft de vraag hoe de overstap naar deze nieuwe variant alsmede het loslaten van de doorsneesystematiek kunnen worden vormgegeven. Voor een nadere uitwerking hiervan zal de SER de handschoen de komende tijd oppakken.

Volgens de VCP wordt in het advies duidelijk onderbouwd dat er zeer terughoudend dient te worden omgegaan met keuzevrijheid en met het verbinden van wonen en zorg met pensioen. Het introduceren hiervan gaat al snel ten koste van de mogelijkheden om risico's te kunnen delen en ten koste van de hoogte van de pensioenen. Maatwerk is wel degelijk mogelijk, echter dit dient gepaard te gaan met een goede keuzearchitectuur. Dit zodat mensen geen onverstandige keuzes (kunnen) maken. Ook is er terecht aandacht voor de toenemende mobiliteit van mensen en het toenemend aantal werkenden dat geen aanvullend pensioen opbouwt. De VCP pleit er al langer voor alle werkenden verplicht aanvullend pensioen op te laten opbouwen. De SER geeft aan ten aanzien van dit punt te willen wachten op de uitkomsten van het lopende interdepartementale beleidsonderzoek naar zzp'ers, en de uitkomsten hiervan te willen betrekken bij verdere oordeelsvorming.

---

### ABP Verantwoordingsorgaan

Op 29 januari jl. is er een formeel overleg geweest tussen het ABP Bestuur en het Verantwoordingsorgaan. Op de agenda stond onder meer: Adviesaanvraag Strategisch Plan 2015-2018 en Adviesaanvraag Reputatiebeleid ABP.

Doel van het Strategisch Plan is om een integraal strategisch beleidskader voor ABP te definiëren dat als leidraad dient voor de diverse beleidsterreinen en de centrale doelstellingen en strategische thema's van het fonds benoemd, met als leidraad de drie invalshoeken: balans (financieel), reputatie en uitvoering.

### Adviesaanvraag Strategisch Plan 2015-2018

Het Verantwoordingsorgaan adviseerde positief op het Strategisch Plan en benoemde een aantal punten die bij de verdere uitrol van het plan van belang zijn.

Ten eerste kiest het bestuur ervoor om op een aantal punten nadrukkelijk stelling te (gaan) nemen in het maatschappelijk debat, bijvoorbeeld de doorsneepremie en het inzetten van pensioengelden op de woningmarkt. Daar waar het bestuur stelt namens de deelnemers te spreken, wordt dit binnen het Verantwoordingsorgaan niet in alle gevallen herkend.

Ten tweede bevat het strategisch plan vooralsnog veel kaders waarbinnen het bestuur in de toekomst keuzes wil gaan maken of wil gaan uitwerken. Een aantal van deze thema's zijn als bijlage opgenomen bij het plan. Het Verantwoordingsorgaan verwacht nadrukkelijk betrokken te worden bij de uitwerking en besluitvorming van deze keuzes.

Ten derde adviseerde het Verantwoordingsorgaan in het plan op twee thema's meer nadruk te leggen, namelijk op de rol van werkgevers in pensioencommunicatie en op de rol van sociale partners in het nFTK. Ook het onderwerp Communicatie dient nadrukkelijk in het plan te worden opgenomen.

### Adviesaanvraag Reputatiebeleid ABP

In het reputatiebeleid van ABP staan twee zaken centraal:

1. Wat is de gewenste reputatie? Welk beeld (gebaseerd op imago en ervaringen) moeten onze doelgroepen van ons hebben.
2. Wat is dat beeld op dit moment en welke factoren hebben daar de meeste invloed op.

Qua communicatie wil ABP zich nog meer op leeftijdsgroepen richten. Ook wil ABP haar collectieve en financiële rol verbeteren door meer zichtbaar te zijn. Ook het verstevigen en verduidelijken van haar ESG-beleggingsbeleid ten aanzien van milieu, sociaal en beheer is zo'n speerpunt. Tevens wil ABP investeren in het monitoren van haar reputatie, eerst via een 0-meting en in de tweede helft van 2015 via een uitgebreide reputatiemeting.

Vanuit het Vo is benadrukt dat waar pensioen kennis in hoofdlijnen wordt gegeven (omdat menig een anders afhaakt), meer diepgaande pensioen kennis ook op de ABP-website beschikbaar moet zijn. Ook de distributie van het ABP-magazine, dat menig een in folie ongelezen weggooit, zou via werkgeverscommunicatie meer onder de aandacht gebracht moeten worden. Daarnaast werd door het Verantwoordingsorgaan ook gewaarschuwd voor het wekken van verwachtingen door het expliciteren van inschattingen ten aanzien van renderende pensioen inleg.

## Normalisatie rechtspositie ambtenaren

Het wetsvoorstel dat voor grote groepen de ambtelijke rechtspositie afschaft ligt nog steeds bij de Eerste Kamer. De verwachting is dat de initiatiefnemers de beantwoording van de gestelde vragen in tweede termijn uitstellen tot na de verkiezingen in maart. De vraagstelling vanuit de huidige EK was zeer kritisch. De nieuwe samenstelling zal in ieder geval voor D66 een grote winst te zien geven is alom de verwachting. D66 is de grote trekker van het wetsvoorstel.

Op de website treft u een analyse op hoofdlijnen aan, opgesteld door DAS Rechtsbijstand ([klik hier](#)).

---



## Rijk

In de sector Rijk voeren de bonden actie om na vier jaar nullijn eindelijk weer een normale cao tegemoet te kunnen zien. Informele besprekingen eind 2014 lieten zien dat “er geen cent beschikbaar was”. Vervolgens weigerde Blok de vrijval uit het pensioenakkoord toe te kennen. En als klap op de vuurpijl is er nu de werkgeversinzet die gebaseerd is op volledige afschaffing van leeftijdsdagen en PAS, en daarnaast verplichte demotie introduceert. Dit alles in ruil voor een zeer geringe generieke loonsverhoging van nog geen procent .....

---



## Special voor Professionals S.V.P.

Op 26 januari jl. was een speciale middag gericht op ledenwerving onder leiding van PR-goeroe Jennifer Delano. Jennifer ging met name in op het gebruik van sociale media in het contact met leden en niet-leden.

De middag krijgt een vervolg waarbij de problematiek breder zal worden aangevlogen.

---

## Kaderdag Pensioenen

Zoals uit deze nieuwsbrief – en de vorige – blijkt is het pensioenveld behoorlijk in beweging. Het SER-advies krijgt in het kader van de Brede pensioendialoog een vervolg en de pensioenfondsen, zowel op bedrijfstak- als ondernemingsniveau, krijgen nog een stroom nieuwe wetgeving te verwerken.

Om te duiden wat dit allemaal voor de werknemer betekent zal de CMHF in het voorjaar een kademiddag over pensioenen organiseren om alles op een rijtje te zetten. De datum hoort u z.s.m. van ons.

---

Deze en vorige CMHF-nieuwsbrieven zijn ook in pdf-formaat [via de CMHF-website](#) te downloaden.



Bezoekadres: Ametisthorst 20, Den Haag  
Postadres: Postbus 91460, 2509 EB Den Haag  
Tel: 0704191919  
Fax: 0704191940  
[centrale@cmhf.nl](mailto:centrale@cmhf.nl) - [www.cmhf.nl](http://www.cmhf.nl) - [Twitter](#)