

# Jonge pensioenfondss



**Terug naar de tekentafel. Rond dit thema werd 26 maart de award uitgereikt aan de jonge pensioenfondssbestuurder van het jaar, tijdens de derde bijeenkomst van JiP (Jongeren in Pensioenfondssbesturen). Het werd Otto Hulst die zich een jaar lang jonge pensioenfondssbestuurder van het jaar mag noemen. Hij neemt het stokje over van Jochem Dijkmeester. Otto Hulst is met recht ‘jonge’ bestuurder. Op zijn 28e heeft Hulst al heel wat ervaring in het pensioenveld en daarbuiten.**

Sinds 2017 is Otto Hulst bestuurslid bij Stichting Pensioenfondss van de KAS BANK. Daarnaast is hij trekker van KAS Lab, het innovatiecentrum van KAS Bank, stagiair-lid van de Raad van Toezicht van Bedrijfstakpensioenfondss voor de Bouwnijverheid, lid van de werkgroep Fintech bij het PensioenLab, lid van een werkgroep bij de Pensioenfederatie, voorzitter van de jongerenbeweging binnen KAS Bank en actief lid van JiP.

Drie ronde tafels stonden klaar in een ruimte van de herensociëteit aan de Mariaplaats in Utrecht. De aanwezige jonge en enkele oudere

bestuurders (de juryleden) en andere belangstellenden uit de sector werd gevraagd te brainstormen over hoe een nieuw pensioenstelsel eruit zou moeten zien.

Dijkmeester – hij praat snel en gemakkelijk – toont eerst een filmpje van de NOS “Wie betaalt de rekening. Jong of oud”, waarin de nadruk vooral ligt op tegenstelling tussen de twee groepen. Dat is de manier waarop met jongeren over pensioen gepraat wordt, stelt hij. De boodschap is er een van tegenstellingen en dat is jammer. Ons pensioenstelsel is nog altijd nummer twee van de wereld.

De boodschap aan jongeren moet gaan over hoe het écht zit



# bestuurder van het jaar

MARGREET VERHOEF, PENSIOENFONDSBESTUURDER

Bovendien werken negatieve boodschappen niet, daar zijn onze hersenen niet op ingericht. Negatief en complex, dan haken mensen af. De helft van de jongeren denkt dat de pot leeg is als zij straks met pensioen gaan. Dat is een negatieve boodschap die voorkomt dat jongeren zich in pensioen willen verdiepen. De boodschap aan jongeren zou moeten gaan over hoe het écht zit.

In een tweede filmpje is Dijkmeester te zien met minister Koolmees. Koolmees refereert aan de evaluatie van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen (Wvbp) en concludeert dat er is nog "een wereld te winnen is". Bij het ontwerp van de Wvbp was diversiteit een van de pijlers die moest bijdragen aan een verbetering van financieel beheer van pensioenfondsen. Uit de recente evaluatie van de Wvbp blijkt dat het percentage jongeren (en vrouwen) nog altijd achterblijft. Circa 65% van de pensioenfondsen, verantwoordingsorganen en belanghebbendenorganen heeft geen lid jonger dan 40 jaar, terwijl de pensioenfondspopulaties wel divers in leeftijdsopbouw zijn. De minister belooft er werk van te zullen maken.

Op welke manier draagt diversiteit bij aan een beter financieel beheer door pensioenfondsen? Volgens Dijkmeester krijgen jongeren via een jong bestuurslid een stem, een jong bestuurslid weet wat er speelt in de leeftijdscategorie, heeft een andere kijk op en ervaring met ICT en techniek en brengt een andere energie. Daarnaast zit de meerwaarde in betere besluitvorming. De beste oplossingen bereik je met beslissers die een brede set aan achtergronden, ideeën en ervaringen inbrengen.

Quota dan maar om de zaak te bespoedigen? Casper de Mooy van Whyz, initiator van JiP en organisator van het evenement gelooft daar niet in. Quota werken niet, diversiteit moet komen vanuit intrinsieke motivatie bij pensioenfondsen. Het is belangrijk om voorbeelden te geven van pensioenfondsen die succesvol zijn met diversiteit.

Fondsen moeten de urgentie gaan voelen. Diversiteit gaat niet vanzelf, een goede voorbereiding in de vorm van strategische personeelsplanning is daarbij belangrijk. Op basis van een rooster van optredens kunnen jongeren tijdig aangetrokken worden, meelopen met vergaderingen en zo thuis raken in de dynamiek van de besturen. Geschikte jongeren zijn er wel degelijk maar hebben het gevoel niet altijd op het 'lijstje' van pensioenfondsen te komen. Fondsen zoeken toch vooral naar een bestuurder uit het bestaande netwerk met grote kans de toets van DNB goed te doorstaan. Terwijl DNB juist op een milde manier kijkt naar de beperkte ervaring die een jongere waarschijnlijk zal hebben als bestuurder in de pensioensector.

Aan de drie tafels krijgt het nieuwe stelsel inmiddels vorm. Het is niet zo radicaal anders dan het huidige. De sterke kanten willen de jongeren behouden. Communicatie sluit beter aan bij jongeren door bijvoorbeeld de inzet van social media en vloggers. Het stelsel krijgt een individueel sausje maar de belangrijkste risico's blijven nog altijd gedeeld. Ook de doorsneepremie lijkt steun te hebben, als het maar goed uitgelegd wordt. Jongeren zien de kracht van solidariteit. Keuzevrijheid is groter en sluit beter aan bij de levensfase waarin iemand zich bevindt, maar keuzevrijheid is niet onbeperkt en er zijn goede default opties. Het belangrijkste is dat pensioen gewoon goed is geregeld. En – zoals Otto Hulst het uitdrukte – jongeren willen wel keuzes, maar geen keuzestress. ←



Margreet Verhoef

Geschikte jongeren zijn er wel degelijk

## Award

De award is in het leven geroepen door Stichting Pensioenlab (een initiatief van CNV Jongeren, FNV Jong en VCP Young) en executive searchbureau Whyz. Whyz is daarnaast initiator van JiP (Jongeren in Pensioenfondsbesturen), een netwerkgroep waar alle jonge pensioenfondsbestuurders lid van kunnen zijn. Op deze manier wilden zij aandacht vragen voor verjonging van pensioenfondsbesturen.