

**Belangenvereniging**

**Pensioengerechtigden**

**Pensioenfonds Zorg en Welzijn**

**Jaarverslag BPP 2021**

**2021 jaar van verandering en Corona**

# Voorwoord

Het jaarverslag van de BPP is vooral een schriftelijke vastlegging van onze activiteiten en standpunten op hoofdlijnen. Veel is in uitgebreidere vorm terug te vinden in onze nieuwsbrieven, het ledenblad Ons Pensioen en op de website. Daar zijn de veel publicaties over een langere periode terug te vinden. Dat geldt ook voor de nieuwsbrieven van onze koepelorganisatie Koepel Gepensioneerden, waarbij nu ruim 290.000 gepensioneerden zijn aangesloten.

Als BPP zijn wij onder meer vertegenwoordigd, in de Pensioenraad van PFZW, de Ledenraad van PGGM&Co en de pensioencommissie van de Koepel Gepensioneerden. Van onze inbreng daar wordt voortdurend verslag gedaan in onze publicaties. Daarnaast onderhouden wij contacten met de afdeling emeriti van de Bond van Nederlandse Predikanten (BNP). Ook de bestuurlijke contacten met de Koepel Gepensioneerden en enkele van haar commissies moeten hier worden vermeld.

In het verslagjaar kwam in het overleg met het PFZW-bestuur regelmatig het beleggingsbeleid aan de orde waarbij actuele ontwikkelingen met betrekking tot maatschappelijk verantwoord beleggen veel aandacht kregen. Uiteenlopende zaken als het beleggingsbeleid met betrekking tot fossiele brandstoffen, het beleggen in bedrijven en producten die juist gericht zijn op de noodzakelijke transitie als ook beleggingen die om politieke redenen controversieel zijn kwamen daarbij aan de orde. De BPP kan zich goed vinden in het evenwichtige beleid dat door PFZW op al deze terreinen wordt gevoerd, onder erkenning van het feit dat ook in onze eigen achterban over tempo en inhoud dienaangaande niet door iedereen hetzelfde wordt gedacht.

Voor 2020 kan zowel op het terrein van de individuele belangenbehartiging voor leden met een pensioenprobleem, als op het terrein van de collectieve belangenbehartiging van een succesvol jaar worden gesproken.

Op het terrein van de individuele belangenbehartiging zijn vele vragen van leden beantwoord en in een aantal gevallen na overleg met het pensioenfonds opgelost.

In 2020 meldden wij een groot aantal zaken dat betrekking had op te laag vastgestelde pensioenen bij ABP in het geval dat partners in het verre verleden gelijktijdig pensioen opbouwden bij een ander pensioenfonds. De een bij ABP en de ander bijvoorbeeld bij PFZW. Dat leidde toen al tot belangrijke correcties. In 2021 kregen al die zaken een vervolg, voor zover de aanbetalingen tot fiscale of andere nadelen hebben geleid. ABP maakte een keurige regeling waarbij die financiële nadelen alsnog werden gecompenseerd.

In het vorige jaarverslag meldden wij ook problemen rondom het nabestaandenpensioen, waarbij de ingewikkeldheid van de materie voor vele individuen een struikelblok is om goed inzicht te krijgen in de eigen situatie. Dat probleem is helaas nog niet opgelost en krijgt pas weer aandacht bij de komende stelselherziening. Sterker de problemen werden alleen maar groter door de nieuwe regelingen rondom vervroegd uittreden (rvu). Wij proberen leden die met vragen hierover geconfronteerd worden zo goed mogelijk voor te lichten, zoals ook bij de helpdesk van PFZW wordt gedaan. Maar rvu is geen pensioenproduct. Bovendien wordt deze regeling niet alleen in cao's verschillend geregeld, maar vaak ook per werkgever op basis van maatwerk uitgevoerd. Er zijn echter wel degelijk raakvlakken met de pensioenregeling. Zo stopt de pensioenopbouw en dus ook de risicodekking voor het nabestaandenpensioen. Op onze website geven wij daarover informatie en onze servicedesk beantwoordt vele individuele vragen.

 Op het terrein van de collectieve belangenbehartiging heeft de BPP opnieuw volop ingezet om onnodige kortingen te voorkomen en indexatie mogelijkheden op weg naar het nieuwe stelsel te verbeteren. Serieuze gesprekken hierover vonden plaats, maar noch op dit terrein noch in het overleg voor een nieuw en beter pensioenstelsel zijn grote vorderingen gemaakt. Samen met de Koepel Gepensioneerden voeren wij dan ook de druk op de onderhandelingen op. Enerzijds door die gesprekken met Kabinet en sociale partners onder druk te zetten met een actieplan, en anderzijds een juridische procedure voor te bereiden voor het geval onvoldoende resultaten worden bereikt. Zodra definitieve voorstellen richting Tweede Kamer gaan zullen wij de route bepalen die de beste vooruitzichten biedt om de belangen van onze leden te borgen.

Ook in onze contacten met het bestuur van PFZW dringen wij bij voortduring aan op ondersteuning van onze eisen tot verdere verbetering en volwaardige erkenning van onze positie. Dat is overigens geen probleem in het overleg dat wij in de pensioenraad daarover hebben met het bestuur, maar de positie van gepensioneerden organisaties bij de totale transitie die zal moeten plaats hebben moet ook in de wetgeving verankerd worden en dat is nog steeds niet toegezegd.

Door PFZW wordt net als door veel pensioenfondsen vanzelfsprekend gewerkt binnen de kaders van de huidige wet- en regelgeving. En met ons heeft het bestuur van pfzw dan ook steeds benadrukt dat die wetgeving veel te traag tot stand lijkt te komen. Dat dit voor de gepensioneerden, en voor allen die met pensioen gaan de komende jaren, grote problemen in koopkracht oplevert, omdat al meer en 12 jaren de pensioenen niet zijn geïndexeerd, wordt wel onderkend door het bestuur, maar wij hebben steeds aangevoerd dat dit onvoldoende is. Zakelijk weergeven van slechts de uitkomsten van het huidige beleid is wel erg afstandelijk. En niet publiekelijk pleiten voor verbetering van de indexatie mogelijkheden nu is in onze ogen zelfs onjuist. Gelukkig zijn er eind van dit verslagjaar verbeteringen op deze voor onze belangrijke punten te melden.

In 2021 hebben we als gevolg van de Corona Crisis veelal opnieuw digitaal moeten vergaderen. Gelukkig konden wij, zij het pas in de maand oktober een ALV organiseren in Doorn. In het bijzonder de noodzaak van ledenwerving en de plannen van het bestuur daarvoor kregen volop aandacht en waardering vanuit de aanwezigen. In de maanden daarna is het aantal nieuwe leden dat wij mochten welkom heten dan ook toegenomen, maar voortzetting van onze inspanningen op dit punt is absoluut noodzakelijk.

Onderstaand overzicht van de activiteiten, waaraan bestuursleden van de BPP hebben deelgenomen in 2021, geeft een goed beeld dat wij een actieve vereniging zijn met het oog op de belangen van onze leden, die nog steeds erg onder druk staan.

|  |  |
| --- | --- |
| Bestuursvergaderingen BPP  | 11 |
| Pensioenraad PFZW en commissies  | 19 |
| Ledenraad PGGM&CO  | 6  |
| ALV Koepel Gepensioneerden en bijeenkomst met politici | 5 |
| Pensioencommissie Koepel Gepensioneerden  | 17 |
| Overleg organisaties van gepensioneerden bij (semi) overheidsinstellingen  | 4 |
| Aantal nieuwsbrieven  | 6 |
| Aantal Ons Pensioen  | 4 |
| Behandeling individuele pensioenvragen leden | 22 |
|  |  |
|  |  |

**Enkele beleidsonderwerpen, die in 2021van belang zijn geweest en die ook in de komende jaren nog volop de aandacht zullen vragen, willen wij hieronder expliciet aan de orde stellen**.

1. Voortgang overleg pensioenakkoord.
2. Taakafbakening sociale partners en pensioenfondsbestuur.
3. Ledenwerving en communicatie

# Voortgang overleg pensioenakkoord

#

Het beleid van de BPP en de Koepel Gepensioneerden is gericht op een tweesporenbeleid met betrekking tot de uitwerking van het pensioenakkoord

1. Via overleg in constructieve zin een bijdrage leveren aan de oplossing van de huidige pensioenproblemen waarbij evenwichtige belangenafweging tussen de verschillende generaties centraal staat.
2. Als de uitkomst onverhoopt niet het gewenste resultaat oplevert of veel te traag tot stand lijkt te komen inzetten op ondersteunende acties om onze argumenten kracht bij te zetten, desnoods ook via juridische stappen te zetten om de belangen van gepensioneerden veilig te stellen.

Onze primaire punten in het overleg zijn als volgt samen te vatten.

1. Geen verdere vertraging in de besluitvorming waardoor het huidige, niet langer te rechtvaardigen, stelsel van toepassing blijft.
2. Een overgangsperiode waarin de ruimte voor aanpassing van de pensioenen op basis van de voorgenomen wet- en regelgeving onmiddellijk kan worden ingevoerd.
3. Een transitie die onevenwichtigheden die in het verleden zijn ontstaan zo veel mogelijk compenseert en tot evenwichtige uitkomsten voor alle generaties leidt.
4. Het voorkomen van te complexe regelgeving die het herstel van vertrouwen in het stelsel in de weg zullen staan.
5. Een volwaardige rol van gepensioneerden organisaties bij de totstandkoming van het transitieplan
6. Een verbetering van de samenstelling van alle organen van het pensioenfonds zodanig dat die recht doen aan de omvang van het financiële belang dat aan de onderscheiden deelbelangen kan worden vastgesteld.

**Taakafbakening sociale partners en pensioenfondsbestuur**

Van oudsher is er een duidelijke taakafbakening geweest tussen enerzijds de sociale partners (verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden en dus de inhoud van de pensioenregeling) en anderzijds het pensioenfondsbestuur (verantwoordelijk voor het financiële beleid en de uitwerking van de solidariteit binnen het fonds).

Met het pensioenakkoord dreigt, in ieder geval voor de transitieperiode en bij de transitie zelf deze duidelijke taakafbakening ter discussie te staan en wordt feitelijk de positie van de sociale partners versterkt en daarmee die van het bestuur verzwakt.

Daarbij is het bestuur uiteindelijk weliswaar in staat bij de opdrachtaanvaarding de deal van sociale partners te beoordelen op evenwichtigheid van de uitkomsten voor de deelnemers, maar principieel wordt de oude en goed werkende taakafbakening uit het verleden min of meer losgelaten.

Het voorschrift in de thans liggende voorstellen om voortdurend bij de voorbereiding van de besluitvorming overleg te hebben en gegevens uit te wisselen tussen sociale partners en pensioenfondsbestuur is daarbij wel behulpzaam, maar wat ontbreekt is een actieve betrokkenheid van gepensioneerden organisaties tijdens dit traject. Het kan en mag niet zo zijn dat over ons maar zonder ons beslist wordt over zaken die de gepensioneerden rechtstreeks raken. Binnen de pensioenraad pleiten wij daarom om voorafgaande aan het iteratieve proces tussen sociale partners en bestuur nu al aan te geven waaraan het transitiekader en het aanvaardingskader van de wijzigingen moet voldoen.

Maar daaraan voorafgaand moet van de overheid worden afgedwongen dat de gepensioneerden organisaties over alle herverdeling aspecten die bij de transitie en in het toekomstige stelsel een rol gaan spelen betrokken worden. Dat geldt ook ten aanzien van het risico- en beleggingsbeleid en het in de toekomst vigerende toedelingsbeleid van de rendementen.

**Ledenwerving en communicatie**

Begin 2021 is begonnen met een extern onderzoek naar de motieven van nieuwe leden om lid te worden, de redenen waarom beëindigingen van het lidmaatschap hebben plaats gehad en de tevredenheid of kritiek onder de bestaande leden te inventariseren. Tegelijkertijd is onderzocht welke andere methodes wellicht kunnen bijdragen aan ledenwerving. De resultaten daarvan worden verwerkt in het actief benaderen van instellingen in de relevante PFZW-sectoren om de BPP onder de aandacht te brengen van hun medewerkers in de directe periode die voorafgaat aan hun pensionering.

Ook is gekeken naar de website die zeker voor wat betreft de vormgeving verouderd is maar ook in communicatieve zin verbeterd kan worden. Op de jaarvergadering in april 2022 hopen wij de resultaten van deze inspanningen te kunnen presenteren.

Het blijft ook in het komende verenigingsjaar daarnaast van groot belang dat niet alleen het bestuur maar ook onze leden zich blijven inzetten voor de ledenwerving. Als bestuur kunnen wij de basis bieden voor de ledenwerving maar niets werkt beter dan het benaderen van de potentiële leden door de bestaande leden.

Belangrijk daarbij is te beseffen dat voor een krachtdadige belangenbehartiging naast de kracht van onze argumentatie de macht van het getal immers hard nodig is.

Bij het bestuur van de Koepel Gepensioneerden hebben wij aangedrongen op initiatieven om het probleem van de ledenwerving, dat niet alleen voor de BPP bestaat, maar feitelijk voor alle gepensioneerdenverenigingen acuut is, een extra impuls te geven.

De bereidheid binnen met name de bedrijfstakpensioenfondsen daadwerkelijk het bestaan en belang van gepensioneerdenverenigingen onder de aandacht van de deelnemers te brengen ontbreekt vrijwel geheel. Het zijn met name de vakbondsvertegenwoordigers die dit zo minimaal mogelijk invullen. Dit ondanks de duidelijke bedoelingen van de wetgever in artikel 115 lid G van de pensioenwet.