

PENSIOEN: ONZEKERE ZEKERHEID!

Nederland heeft een robuust en gebalanceerd pensioenstelsel dat gunstig afsteekt bij de pensioensystemen in de meeste andere landen. Er is echter geen reden om achterover te leunen. Om ons stelsel duurzaam en betaalbaar te houden zijn innovaties nodig die de pensioenvoorzieningen aanpassen aan economische, sociale, politieke en demografische ontwikkelingen. Dit is de mening van 20 vooraanstaande Nederlandse pensioenexperts die uitgebreid zijn geïnterviewd in het boek 'Pensioen: Onzekere zekerheid!'

Het in Rijswijk gevestigde bedrijf Montae, dat zich specialiseert in onafhankelijke advisering en bestuursondersteuning op het gebied van collectieve pensioenen, heeft dit boek uitgegeven ter gelegenheid van zijn 10-jarig jubileum. Specialisten uit de pensioensector, het bedrijfsleven, de vakbeweging, de politiek en de wetenschap geven hun visie op de huidige staat en de toekomst van het Nederlandse pensioenstelsel.

Uitdagingen voor de toekomst

Allemaal zijn ze het erover eens dat de pensioenen in Nederland over het algemeen goed zijn geregeld en veel beter dan in de meeste andere Europese landen. Niettemin zien ze ook stevige uitdagingen voor de toekomst. Plaatsvervangend OESO Secretaris-Generaal **Aart-Jan de Geus**, die als Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verantwoordelijk was voor de invoering van de nieuwe Pensioenwet, noemt er drie. De eerste is de communicatie met de deelnemers van pensioenregelingen. Het wil namelijk maar niet lukken om Nederlanders te interesseren voor hun pensioen. De Geus vindt dat de communicatie niet, zoals nu, gedreven moet zijn door het aanbod maar door de vraag. Dus niet één keer per jaar, maar gekoppeld aan momenten waarop kinderen worden geboren of gaan studeren, mensen gaan trouwen, scheiden of van baan veranderen. De tweede uitdaging ligt volgens hem besloten in de vraag of de gesloten collectiviteiten van pensioenfondsen en de daaraan verbonden privileges in Europa houdbaar zullen blijven. Ten slotte stelt hij de vraag of ondernemingspensioenfondsen nog wel bereid blijven beleggingsrisico's te dragen voor hun deelnemers.

Turbulentie op financiële markten doet vraagtekens bij risicomodellen plaatsen

Die beleggingsrisico's, mede in verband met de huidige kredietcrisis en de turbulentie op de financiële markten, zijn een belangrijk onderwerp in het boek. Oud-voorzitter van de Raad van Bestuur van ING Groep, **Aad Jacobs**, is van mening dat toezichthouders en bestuurders teveel zijn gericht op de korte termijn. De internationale boekhoudregels zijn daar debet aan. Hij vindt het een slechte zaak dat pensioenfondsen, als de dekkingsgraad (de verhouding tussen het vermogen en de pensioenverplichtingen) zakt beneden een bepaald niveau, gedwongen kunnen worden beleggingen te verkopen. Ze moeten dan op het slechtst denkbare tijdstip die beleggingen verkopen, terwijl ze met het oog op de lange termijn juist de moed zouden moeten hebben om bij te kopen. Jacobs zet ook vraagtekens bij de risicomodellen die beleggers hanteren. Deze modellen zijn gebaseerd op het verleden



en hebben er nooit rekening mee gehouden dat er binnen een kort tijdsbestek meerdere zware beurscrises zouden voorkomen.

Discussie over pensioengarantie

Nederland kent pensioenen met een gegarandeerde uitkering, terwijl de pensioenen in veel andere landen vaak beschikbare premieregelingen zijn (de premie staat vast, maar de uitkering is afhankelijk van de beleggingsopbrengsten). Onder druk van de internationale boekhoudregels is ook in Nederland meer en meer een trend naar beschikbare premie merkbaar. **Dick de Beus**, voormalig voorzitter van de hoofddirectie van PGGM, het op een na grootste pensioenfonds van ons land, is een hartstochtelijk voorstander van behoud van ons systeem van gegarandeerde pensioenen. Een regeling op basis van het gemiddeld verdiende loon met een uitdrukkelijk streven naar indexatie (aanpassing aan de kosten van levensonderhoud) moet volgens hem ook in de toekomst mogelijk zijn. Ook **Willem-Noordman**, lid van het hoofdbestuur van FNV Bondgenoten, is voorstander van gegarandeerde pensioenen, waarbij hij een niveau van 80% van het gemiddelde loon, inclusief AOW, beschouwt als norm voor een goed pensioen. Hij heeft er echter wel begrip voor indien een onderneming wil overgaan op een collectieve beschikbare premieregeling, mits de financiering bij aanvang goed is geregeld. De bijna 300 jaar oude bierbrouwer Bavaria is één van de eerste Nederlandse ondernemingen die overging op zo'n regeling. **Han van der Veen**, voorzitter van de Stichting Bavaria Pensioenfonds, vertelt hoe het bedrijf met de vakbeweging goede afspraken maakte over deze wijziging, die ervoor zorgde dat de pensioenverplichtingen niet meer drukken op de balans van Bavaria, terwijl de regeling door het collectieve karakter toch een grote mate van zekerheid biedt aan de medewerkers.

Verschillende ideeën voor verhogen arbeidsparticipatie

Langer doorwerken is een centraal thema in het boek. De meeste geïnterviewde specialisten zijn het erover eens dat dit vanwege de vergrijzende bevolking onontkoombaar is. Zij reiken verschillende oplossingen aan voor maatregelen die de arbeidsparticipatie kunnen verhogen. GroenLinks Tweede Kamerlid en lector Leeftijd en Loopbaan **Jolande Sap** pleit voor flexibilisering van de AOW. In plaats van een vaste leeftijdsgrens wil zij het ingaan van de AOW koppelen aan arbeidsverleden. Iemand die al op jonge leeftijd is gaan werken, zou dus eerder met pensioen mogen dan iemand die eerst diverse jaren heeft gestudeerd. Zij onderbouwt met cijfers dat het huidige systeem onrechtvaardig is voor laagopgeleiden die vaak op jonge leeftijd gaan werken en later eerder gezondheidsklachten krijgen, waardoor ze minder lang kunnen genieten van hun pensioen. Ook **Lans Bovenberg**, hoogleraar Economie en wetenschappelijk directeur van Netspar, pleit voor een flexibele pensionering, maar kijkt daarbij vooral naar de pensioenen in de tweede pijler (werkgevers/werknemersregelingen). Hij wil de pensioenopbouw koppelen aan de levensverwachting en daarbij onderscheid maken tussen verschillende beroepsgroepen. Tevens is volgens hem differentiatie in de pensioenleeftijd mogelijk tussen generaties.

De voorzitter van de Sociaal-Economische Raad, **Alexander Rinnooy Kan**, is van mening dat de pensioensector een belangrijke bijdrage kan leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie. Hij heeft zich erover verbaasd dat deeltijdpensioen formeel mogelijk is, maar in de praktijk nog nauwelijks wordt



aangeboden. Volgens hem moeten pensioenaanbieders prioriteit geven aan het nader uitwerken en aantrekkelijk maken van deeltijdpensioenen.

Toegenomen werklast voor pensioenfondsbesturen

De wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen is in de afgelopen jaren aanzienlijk aangepast en verscherpt. Eigenlijk zijn alle geïnterviewden wel voorstander van die strengere regels, hoewel enkelen wel vinden dat de wetgeving op sommige punten wat is doorgeschoten. De strengere eisen en de toegenomen werklast worden vooral door besturen van kleine ondernemingspensioenfondsen als knellend ervaren en zijn er mede de oorzaak van dat sommige fondsen zich beraden of zelfstandig voortbestaan nog zinvol is. **Loek Sibbing**, voorzitter van de Stichting Ondernemingspensioenfondsen en algemeen directeur van het pensioenfonds van Unilever Nederland, heeft daarvoor een oplossing via het ondernemingspensioenfonds. Dit maakt het mogelijk om meerdere pensioenregelingen vanuit één fonds uit te voeren, waarbij er sprake is van 'ringfencing' (gescheiden vermogens). Er zijn maar twee simpele wetswijzigingen voor nodig, terwijl het pensioenstelsel volledig intact blijft. Hoogleraar Pensioenrecht **Erik Lutjens** is vooral blij met de uitgebreide informatieverplichting die voortvloeit uit de nieuwe Pensioenwet. Wel mist hij die verplichting aan de voorkant van het traject omdat nu de informatieverplichting pas begint nadat de pensioenovereenkomst tot stand is gekomen. Lutjens pleit voor afschaffing van de taakafbakeningsregels tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Die zijn volgens hem onnodig belemmerend en leiden voortdurend tot conflicten over de grenzen.

Instrument voor zelfevaluatie van pensioenfondsbestuurders

De hogere deskundigheidseisen die de wet stelt aan bestuurders van pensioenfondsen, zijn in de interviews een belangrijk onderwerp van gesprek. Associate professor Strategic Management **Theo Postma** houdt zich in het Corporate Governance Insights Centre van de Universiteit van Groningen al jaren bezig met het onderzoeken van de naleving van governance regels door bestuurders van ondernemingen. De Universiteit gaat samen met Montae onderzoek doen naar het functioneren van besturen van pensioenfondsen. Montae heeft met de Board Functioning Index een instrument ontwikkeld dat besturen helpt zichzelf te evalueren. Het Corporate Governance Insights Centre gaat die index via wetenschappelijk onderzoek valideren. Montae oprichter en directeur **Mike van Engelen** denkt dat het traditionele bestuursmodel van een pensioenfonds dat de uitvoering van de regeling uitbesteedt aan één partij geleidelijk zal verdwijnen. Grote fondsen richten steeds vaker een eigen bestuursbureau in waarvan de medewerkers zich uitsluitend bezig houden met het controleren van externe partijen. Daarnaast zijn er fondsen die te klein zijn om zelf zo'n bureau op te zetten maar die daarvoor samenwerking zoeken met andere partijen.

Pensioen in natura

Verschillende pensioenexperts ontvouwen in het boek hun ideeën voor productinnovatie op het gebied van pensioenen. **Mans Vulto** is werkgeversvoorzitter van Colland, een samenwerkingsverband van alle agrarische en groene fondsen in ons land. De pensioenen zijn daarbij ondergebracht in het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, dat het oudste bedrijfstakpensioenfonds van Nederland is, maar steeds voorop loopt bij pensioeninnovatie. Vulto is een warm pleitbezorger voor



pensioen in natura. Hij ziet een actieve rol voor pensioenfondsen op het moment dat mensen afscheid gaan nemen van het arbeidzame leven en naar een andere levensfase gaan waarin andere eisen worden gesteld aan hun welzijn. Hij zou graag komen tot een pensioenregeling waarin het pensioenfonds niet alleen zorgt voor de reguliere pensioenuitkering maar ook voor aanpassingen in de woning en zorgvoorzieningen wanneer die nodig zijn.

Nederlands pensioen in internationaal perspectief

Hoewel 'Pensioen: Onzekere Zekerheid!' gaat over het Nederlandse pensioenstelsel, komen ook internationale ontwikkelingen uitgebreid aan de orde. Verschillende specialisten spreken zich uit over de invloed van Europese regelgeving en kansen voor Nederlandse pensioenaanbieders in het buitenland.

Montae directeur **Jan Nijssen**, die ruime praktijkervaring opdeed met inrichting van pensioensystemen in verschillende delen van de wereld, is trots op het Nederlandse stelsel maar ziet het zeker niet als zaligmakend. Hij is positief over het Wereldbank/IMF model dat verschillende landen in Centraal-Europa hebben ingevoerd. Zij zijn overgegaan van een uitsluitend publiek systeem naar een stelsel dat een combinatie is van publieke en private componenten.

Nijssen denkt ook dat Nederland lering kan trekken uit het Australische systeem dat meer flexibiliteit biedt door mensen toe te staan ook na de pensioendatum nog bij te sparen en enig beleggingsrisico te nemen.

Belangstellenden kunnen het boek bestellen via het mailadres advies@montae.nl

De prijs is 14,95 euro per stuk en de volledige netto-opbrengst gaat naar de Stichting Samenlevingsopbouw Solidair, die in de Haagse wijk Escamp hulpverlening biedt aan de allerzwakste groepen in de samenleving.

Voor verdere informatie:

Mike van Engelen: mike.van.engelen@montae.nl, telefoon 070 – 304 2900

Jan Nijssen: jan.nijssen@montae.nl, telefoon 070 – 304 2900

