

VB CONTACT

Voorjaar 2006 nr. 189 www.vb.nl

**Bert de Vries over het best
bewaarde geheim in Den Haag**

**Ina Sjerps (VNG) over individuele
rationaliteit en collectieve waanzin**

**VB en OPF tegenstander
soft dollar praktijken**

**Thema: de kracht van
collectiviteit en solidariteit**



VB Contact is een uitgave
van de Vereniging van
Bedrijfstakpensioenfondsen

Colofon

Colofon

VB Contact is het kwartaalblad voor bestuurders van pensioenfondsen, voor overheid, politiek, media en andere stakeholders. Uitgever is de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB).

VB

De Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB) is opgericht in 1985. Namens de 87 leden behartigt VB de pensioenbelangen van circa 4,6 miljoen deelnemers in bedrijfstakpensioenregelingen, 1 miljoen gepensioneerden en 6 miljoen gewezen deelnemers. Nagenoeg alle bedrijfstakpensioenfondsen zijn bij VB aangesloten. De leden van VB vertegenwoordigen samen meer dan 75 procent van het aantal deelnemers in collectieve pensioenregelingen. Het gezamenlijk belegd vermogen van de ledenfondsen bedraagt ruim 400 miljard euro.

Redactiesecretariaat en abonnementenadministratie
Ineke Crebas
Zeestraat 65d
2518 AA Den Haag
t. 070-3628008
f. 070-3628009
m. icrebas@vb.nl

Hoofdredactie
Roos Kuip

Eindredactie
Otto de Ruijter

Bijdragen
Wilma van Hoeflaken, Gabor Mooij, Otto de Ruijter

Fotografie
Taco Anema, Amsterdam
Frank van Dam, Nieuwegein
Frank Kouws, Antwerpen
Yvette Zellerer, Assendelft
Hollandse Hoogte Laura Samsom Rous
ANP, Ton Toemen

Illustratie:
Mieke de Haan

Vormgeving en druk
Artmark BNO, Rijswijk

Opplage: 4000 exemplaren

(c) Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen

Overname van artikelen uit VB Contact is mogelijk na toestemming van de redactie. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. VB Contact is een magazine dat een platform biedt voor talloze opinies, posities en belangen van personen en groeperingen die actief zijn in en rond het pensioendossier en -regelingen. Het publiceren van een bepaalde opinie of visie wil niet zeggen dat VB zich daarmee a priori verenigt of instemt. Op www.vb.nl staat een actueel overzicht van officiële standpunten van VB.

Online

Kijk voor nieuws, cijfers, persberichten, ledenlijst en standpunten op www.vb.nl

Inhoud nr.189

voorjaar 2006

VB Contact is een uitgave van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen

04-07 Bert de Vries: 'Het kabinet praat alleen over de kostenkant en komt met doemscenario's'

De vergrijzing is een schijnprobleem. Straks zijn de belastinginkomsten uit pensioenen voldoende om de extra AOW-uitgaven te betalen. Volgens Bert de Vries is dit het best bewaarde geheim van Den Haag. Hij legt uit waarom.



08-20 Thema: de kracht van collectiviteit en solidariteit

De begrippen collectiviteit en solidariteit worden nogal eens door elkaar gebruikt en dat creëert veel verwarring. Voorts worden de opvattingen in politiek en media ten onrechte bepaald door achterhaalde inzichten en gedateerd cijfermateriaal. Hoog tijd om ruim baan te maken voor actuele, houtsnijdende informatie over een thema dat de rode draad vormt voor de Algemene Ledenvergadering van VB op 21 april 2006.



22-23 Vermogensbeheerders en brokers behoren transparant te zijn

In de driehoeksverhouding tussen vermogensbeheerder, broker en pensioenfonds heeft laatstgenoemde geen enkel inzicht in aard en omvang van verleende diensten rondom de uitoefening van het vermogensbeheer. De Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen en de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen zijn om die reden tegenstander van soft dollar arrangementen voor zover ze die ongewenste onduidelijkheid in stand houden. Een uitleg.



24-26 Ina Sjerps (VNG) over individuele rationaliteit en collectieve waanzin

Sjerps, voorzitter van het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO), voelde zich geroepen te reageren op de prikkelende uitspraken van Jean Frijns in de wintereditie 2005 van VB Contact. Een stevig weerwoord.



Van mening...



Ferd Crone (PvdA): 'Collectiviteit en solidariteit moet je organiseren, juist om er individueel het beste uit te komen'



Gerdi Verbeet (PvdA): 'Bij veel jongeren leeft het ontorechte gevoel dat ze nu veel moeten betalen en zelf straks achter het net vissen'



Aart Mosterd (CDA): 'Collectiviteit is een effectief middel om solidariteit handen en voeten te geven. Je kunt er een situatie mee creëren die voor iedereen voordeel biedt'



Pieter Omtzigt (CDA): 'Ik zie onze samenleving helemaal niet individualiseren'



Bibi de Vries (VVD): 'Ik vind het achterhaald dat polderend Nederland alles per sector en branche geregeld heeft en wil blijven regelen'



Vertrouwen

Naar mijn overtuiging zitten we de komende jaren in een fase waarin de rust en het vertrouwen in de pensioenfondsen weer terug moeten keren. De pensioenfondsen moesten de afgelopen jaren reageren op regelgeving van de overheid, waardoor deelnemers met onzekerheid werden geconfronteerd. Dat heeft het vertrouwen in de pensioensector een optater gegeven. Het gebrek aan vertrouwen is vervolgens op het conto geschreven van de pensioensector. Dat vind ik veel te gemakkelijk en onterecht.

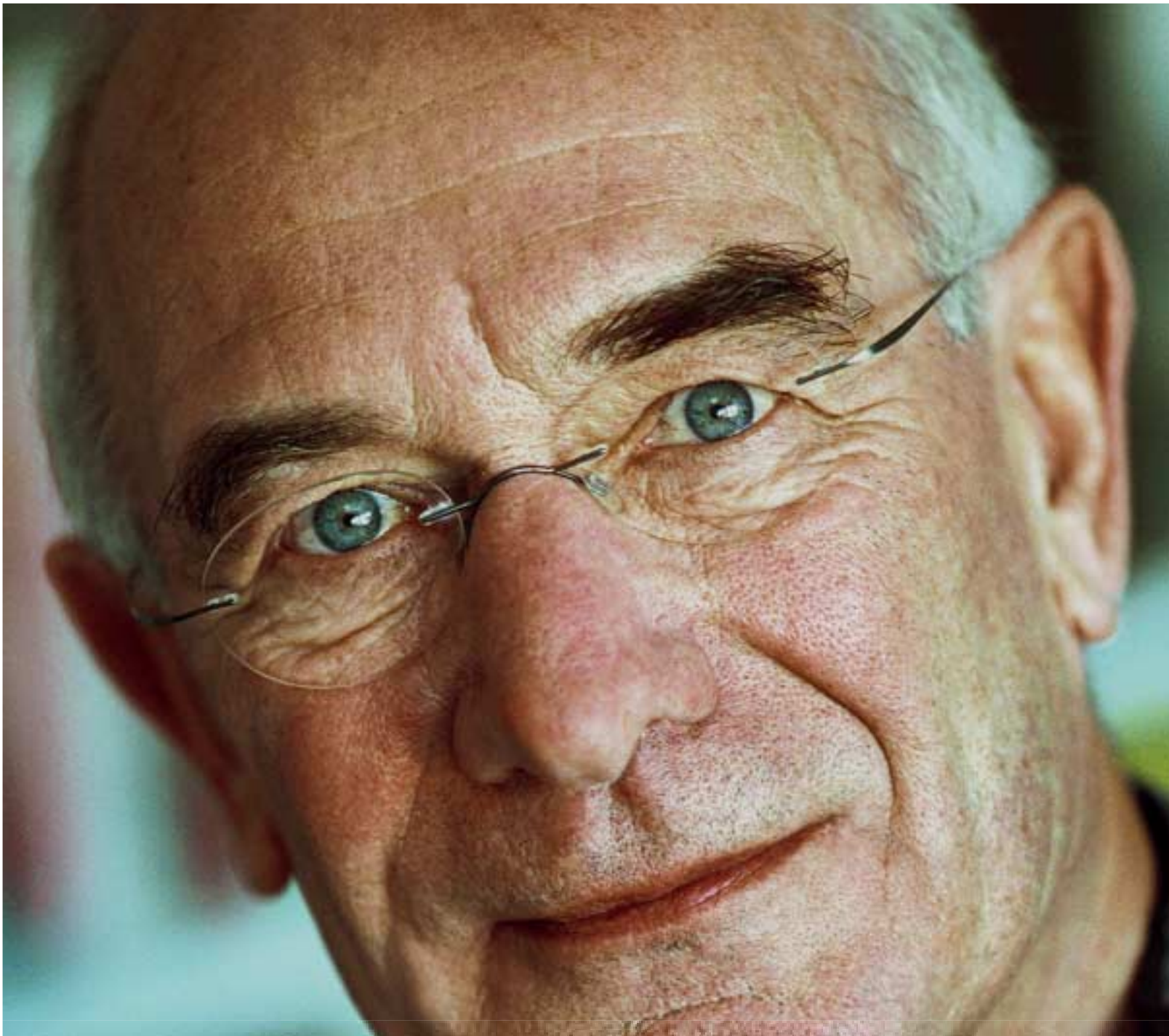
Het zijn vooral bewegingen en invloeden van buiten die het vertrouwen in pensioen als zekerheid op de lange termijn ondermijnd hebben. Neem IFRS. Dat trekt een geweldige wissel op de zekerheid van pensioenen. Ook de twijfel over de houdbaarheid van het pensioenstelsel komt niet uit de lucht vallen. Terwijl de meest recente beurscrisis duidelijk heeft laten zien dat het systeem van omvangrijke buffers heeft gewerkt. Dat hele stelsel van negatieve overtuigingen moeten we de komende jaren bijstellen.

Dat begint met rust in de tent. Pensioenen mogen wel weer een stukje saaier worden. Vertrouwen komt te voet en gaat te paard.

Wat het vertrouwen zeker een positieve impuls zal geven, is wanneer het de sector lukt duidelijk over het voetlicht te brengen hoe groot de voordelen zijn van collectiviteit en solidariteit. De kroonjuwelen van ons pensioenstelsel. Want het staat als een paal boven water dat schaalgroottes en gezamenlijkheid meer opleveren. Tegen een lagere prijs. Over de hoogte van het percentage voordeel kun je natuurlijk discussiëren. Maar niet over de vraag of het meer oplevert.

Laten we niet vergeten dat we met ons systeem als geen ander land ter wereld in staat zijn de vergrijzingproblematiek hanteerbaar te houden. Als je zelf gespaard hebt, kom je niet in de situatie terecht dat een ander voor je moet betalen. Dat zijn de rijpe vruchten van collectiviteit en solidariteit.

Hans van der Windt
Werknemersvoorzitter VB



BERT DE VRIES:

‘Als de aardgasinkomsten teruglopen, kun je de vergrijzing ook niet de schuld geven’

De vergrijzing is een schijnprobleem. Straks zijn de belastinginkomsten uit pensioenen voldoende om de extra AOW-uitgaven te betalen. Volgens Bert de Vries is dit het best bewaarde geheim van Den Haag. Hij legt uit waarom. Ook vertelt hij wat hij destijds als Minister anders gedaan zou hebben als hij toen wist wat hij nu weet. Geen heffingen meer op vermogensoverschotten van pensioenfondsen en evenmin een versoering van het nabestaandenpensioen.



Door: Wilma van Hoeflaken

Al dat doemdenken van het kabinet-Balkenende is niet nodig. “We kunnen de vergrijzing best aan, omdat we ons pensioenstelsel goed geregeld hebben met een omslagstelsel en kapitaaldekking”, zegt Bert de Vries, “Uit cijfers van het CPB (Centraal Planbureau) blijkt dat die combinatie goed is. Op de lange termijn zie je de AOW-uitgaven stijgen. In 2035 zullen die uitgaven als percentage van het bruto nationaal product 4 procent hoger zijn dan nu. Maar in diezelfde periode nemen de belastinginkomsten uit de aanvullende pensioenen toe met 5 procent van het bruto nationaal product. De groep mensen met alleen AOW of met een klein aanvullend pensioentje wordt kleiner, terwijl de groep mensen met een fors aanvullend pensioen groeit. De extra belastingopbrengsten van de nieuwe generatie gepensioneerden blijken ruim voldoende te zijn om de extra AOW-uitgaven op te brengen. Ons pensioensysteem is dus vergrijzingsbestendig.”

Ideologische motieven

Maar waarom houdt het kabinet deze cijfers geheim? “Ze zijn niet echt geheim, want ze staan netjes in alle officiële berekeningen, maar erg onopvallend. Het kabinet praat alleen over de kostenkant en komt met doemscenario's. Ik denk dat daar ideologische motieven achter zitten. Het kabinet wil naar een ander type samenleving. Mensen moeten een veel groter deel van de sociale risico's dragen dan we na de Tweede Wereldoorlog, bij de opbouw van de verzorgingsstaat, gewild hebben.” De Vries denkt niet dat het kabinet deze strategie bewust kiest. “Nee, ik geloof niet in een complottheorie. Maar ik zie wel dat er in mijn eigen partij rapporten verschijnen waarin steeds meer afstand wordt genomen van de verzorgingsstaat. Je ziet het alleen al aan de titels. Het gaat over een zorgzame samenleving, of over de participatiemaatschappij. De idee is dat de overheid te zware verantwoordelijkheden heeft en de burger te weinig verantwoordelijkheden. Dat is een duidelijke ideologische verschuiving. Ik denk niet dat men die doemscenario's bewust gebruikt om de nieuwe ideologie erdoor te krijgen, maar ik denk wel dat het kabinet dankbaar gebruik maakt van het feit dat het een periode economisch minder gaat.”

Waardering voor boek

In het najaar van 2005 publiceerde De Vries het boek 'Overmoed en onbehagen', waarin hij korte metten maakt met het krampachtige pessimisme van het kabinet. Binnen drie maanden beleefde het boek zijn vijfde druk. De CDA-leiding was niet blij met de kritische opstelling van iemand die nog altijd geldt als een van de belangrijkste CDA-politici. De Vries was

van 1982 tot 1989 voorzitter van de Tweede Kamerfractie en van 1989 tot 1994 Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Buiten de partij kon de visie van De Vries op meer bijval rekenen. Zelf vertelt hij dat er ook binnen het CDA waardering is voor het boek, behalve dan bij kabinetsleden en het partijbestuur. “Het heeft een brede discussie losgemaakt.”

De opposenten van De Vries bestrijden de cijfers niet, maar verwijten hem dat hij niet naar andere tegenvallers kijkt. Bijvoorbeeld naar de zorg. Volgens het CPB stijgen de zorgkosten als percentage van het bruto nationaal product de komende 35 jaar met 3 procent. “Dat kun je niet alleen toeschrijven aan de vergrijzing”, stelt De Vries, “De helft van deze stijging is het gevolg van vergrijzing, de andere helft komt door nieuwe techniek. Daar krijgen we allemaal meer kwaliteit voor terug. Je moet het niet allemaal op de vergrijzing schuiven. Als de aardgasinkomsten teruglopen, kun je de vergrijzing toch ook niet de schuld geven? Als er elders in de samenleving iets misgaat, moet je het daar oplossen. Je moet niet kijken naar de dure gezondheidszorg en dan zeggen dat de pensioenen onbetaalbaar zijn. Overigens vind ik wel dat je best kunt kijken of ouderen meer zelf kunnen betalen. De woonkosten van verpleeg- en verzorgingshuizen hoeven echt niet allemaal in de AWBZ- of in het basispakket te zitten.”

Je moet niet kijken naar de dure gezondheidszorg en dan zeggen dat de pensioenen onbetaalbaar zijn

Diep wantrouwen jegens politiek

Na zijn Ministerschap kreeg De Vries nog meer met pensioenen te maken dan voorheen. Hij werd voorzitter van de SVB (Sociale Verzekeringsbank) en, na de privatisering, van het ABP-bestuur. Wilde ABP hem wel? De Vries was als politicus immers betrokken bij de Brede Herwaardering en bij de Wet Heffing Vermogensoverschotten van Pensioenfondsen, waarin de overreserves van pensioenfondsen werden belast. “Jawel, ABP heeft me zelf gevraagd. Maar ik merkte toen wel dat er een diep wantrouwen was jegens de politiek. De gedachte dat de overheid hen geld wilde afnemen heeft ontzettend veel kwaad bloed gezet in de pensioenwereld.” In zijn boek schrijft hij dat de weelde van pensioenfondsen de aandacht van politiek Den Haag had getrokken. De fondsen hadden enorme reserves en waren bovendien in staat om toch al goede pensioenregelingen nog meer op te tuigen. Dat gaf scheve ogen bij het toenmalige kabinet, dat een bezuinigingsbeleid moest voeren.



> **Hoge toppen, diepe dalen**

Inmiddels heeft De Vries begrip voor de boosheid van de pensioenfondsen. “Ik zou zo iets nu niet meer laten gebeuren. Inmiddels weten we dat pensioenfondsen door te beleggen in aandelen te maken krijgen met hoge toppen en diepe dalen. Die toppen zijn nodig om de dalen op te vangen. De koersdalingen van een paar jaar geleden zijn voor de pensioenfondsen een goed argument als de politiek in de toekomst weer eens plannen in die richting heeft.” Maar hij wijst erop dat de omstandigheden destijds heel anders waren dan nu. “Er werd in die tijd risicomijdend belegd in obligaties. Ik herinner me nog dat het pensioenfonds van Shell begon met risicovolle beleggingen. Dat waren toen waaghalzen. Eind jaren tachtig hebben we in het kabinet zelfs discussies gehad over het beleggingsbeleid van ABP. We vroegen ons af of we ABP überhaupt wel ruimte moesten geven om te beleggen in aandelen.” Ook over de versobering van de nabestaandenpensioenen heeft hij gemengde gevoelens. Inmiddels hebben veel pensioenfondsen een nabestaandenpensioen op risicobasis en ABP heeft het nabestaandenpensioen gehalveerd. Maar het was de politiek die met deze bezuinigingen begon, door de AWW (Algemene Weduwen- en Wezenwet) te vervangen door de soberder ANW (Algemene Nabestaandenwet). “De afschaffing van de partnertoeslag in de AOW in 2015 is er ook een voorbeeld van. Het zijn beslissingen die tot stand gekomen zijn onder druk van de economische zelfstandigheid. Het is een mooie ideologie, maar de werkelijkheid is dat vrouwen minder rechten opbouwen dan mannen.”

De extra belastingopbrengsten van de nieuwe generatie gepensioneerden blijken ruim voldoende te zijn om de extra AOW-uitgaven op te brengen

Wie betaalt, bepaalt

De Vries signaleert onder werkgevers een trend om een vast percentage aan pensioenpremies te betalen. “Werkgevers staan altijd vooraan bij het verdelen van de lusten. Ze willen wel premiekorting of zelfs premieholida's. Maar als de lasten verdeeld moeten worden, hebben ze de neiging om te zeggen dat ze niet meer dan zoveel procent willen betalen. Dat is op zich logisch. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en ik begrijp dat werkgevers niet willen opdraaien voor

beleggingsrisico's.” De consequentie van die houding is volgens De Vries dat werkgevers geen deel meer moeten uitmaken van de pensioenfondsbesturen. “Wie betaalt, bepaalt. Vanaf het moment dat een werkgever niet meer meedoet als risicodragers, heeft hij in het bestuur van het pensioenfonds niets meer te zoeken.” Wie daarentegen wel iets te zoeken hebben in de besturen van pensioenfondsen zijn de gewezen deelnemers en de gepensioneerden. “Toen het hartstikke goed ging met de fondsen hebben de gepensioneerden daar nauwelijks van geprofiteerd. Ze kregen de normale indexering en geen cent meer. Het extra rendement ging naar premiekortingen, verbeteringen van de regelingen en financiering van de VUT. Dat is allemaal gebeurd zonder dat de gepensioneerden er een stem in hadden, terwijl het in hoofdzaak ging om rendementen op de premies die zij hebben betaald. Als de gepensioneerden wel in de besturen hadden gezeten, was er waarschijnlijk minder ruimte geweest voor dit soort afspraken.”

Langer doorwerken

Volgens De Vries is de wet VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL) niet nodig. “Het proces van langer doorwerken was al volop aan de gang. Bij de overgang van VUT-regelingen naar flex-regelingen is de spilleeftijd bijna overal omhoog gegaan. Wat je nu ziet, is dat de pensioenopbouw ruimer wordt, waardoor mensen de opbouw verslepen en alsnog vroeger met pensioen gaan. Eigenlijk blijft alles hetzelfde, alleen moet je het op een heel ingewikkelde manier regelen.” Waarom komt zo'n wet er dan? “Daar zit naar mijn gevoel diezelfde ideologie achter. Harde maatregelen aankondigen om mensen het gevoel te geven dat de verzorgingsstaat onbetaalbaar is geworden.”

Over de levensloopregeling is hij evenmin enthousiast. “Met het idee erachter heb ik geen moeite, maar wel met de vormgeving. Waarschijnlijk wordt de regeling vooral gebruikt door welgestelde mannen en vrouwen van boven de 50, die als de kinderen de deur uit zijn hard gaan sparen om van het Zwitserlevengevoel te genieten. Dat gun ik ze van harte, maar het ondermijnt de opvatting van het kabinet dat we tot ons 65e moeten doorwerken. Verder vraag ik me af of deze regeling prioriteit had moeten krijgen. Je kunt een belastingeuro maar een keer uitgeven. Dan had ik liever een groter deel van het sociale stelsel in stand gehouden, in plaats van een uitgekledde WW en een nieuwe WAO met slechte regels.”

Zal er iets van al die ideeën terugkomen in het programma waarmee het CDA de verkiezingen van 2007 ingaat? “Dat moet u het CDA vragen, maar ik zou het wel leuk vinden.” ■

A close-up portrait of Bert de Vries, an elderly man with short grey hair, wearing thin-rimmed glasses and a dark jacket. He has a serious expression and is looking directly at the camera. The background is a plain, light-colored wall.

‘Wie betaalt, bepaalt. Vanaf het moment dat een werkgever niet meer meedoet als risicodrager, heeft hij in het bestuur van het pensioenfonds niets meer te zoeken’

Wie is Bert de Vries?

De Vries is met name bekend als fractievoorzitter van het CDA halverwege de jaren '80. Ook was hij Minister van Sociale Zaken in het kabinet-Lubbers III. In september 1990 was hij ruim een week interim Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij. In 2005 publiceerde hij het boek *Overmoed en onbehagen* (zie pagina 27) waarin hij onder meer het kabinet nodeloos pessimisme verwijt door de vergrijzing ten onrechte als een groot probleem op te voeren.

Thema: de kracht van collec

Hoewel het recente publieke debat soms anders doet vermoeden, geeft 25 jaar onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) aan dat niet gesproken kan worden van een vermindering van onderling hulpbetoon. Het Sociaal en Cultureel Rapport 2004 laat zien dat Nederlanders vrezen voor een samenleving die harder is en meer prestatiegericht, minder sociale zekerheid biedt en minder gelijkheid garandeert in de beschikbaarheid van gezondheid en zorg. Wanneer zij zouden kunnen kiezen, zouden ze kiezen voor een samenleving met een hoge mate van gemeenschapszin (SCP-rapport 2004). Maar door de jaren heen is er wel variatie geweest in de manier waarop in onze samenleving is aangekeken tegen specifieke vormen van solidariteit. Vormen van solidariteit die ooit vanzelfsprekend waren, zijn dat nu in mindere mate. Andere vormen van solidariteit kwamen daarvoor in de plaats. De solidariteit met kostwinnersgezinnen uit de jaren '50 is nu niet meer vanzelfsprekend. Om alleenstaanden tegemoet te komen, zijn sinds 2002 pensioenfondsen daarom bijvoorbeeld verplicht om uitruil van NP naar OP mogelijk te maken. Gelijke behandeling van vrouwen en deeltijders ging deel uitmaken van pensioenregelingen onder druk van Europese regelgeving. Sindsdien hebben vrouwen ook recht om deel te nemen in het solidaire collectief, en geldt een sexe-neutrale doorsnee premie.

Ook de discussies over de intergenerationale solidariteit laten variatie zien. Waren het in de jaren '90 de gepensioneerden die vonden dat zij niet genoeg profiteerden van de hausse op de beurzen, nu zijn het de jongeren die in opstand komen tegen in hun ogen ongerechtvaardigd hoge solidariteitsheffingen om vroegpensioenrechten van ouderen in stand te houden. Terwijl intergenerationale solidariteit in feite van alle tijden is.

Vertrouwen

In de ogen van een deelnemer is pensioen een financieel product waarop hij moet kunnen vertrouwen. Het gaat erom dat de oudedagsvoorziening in goede handen is: het eindresultaat moet naar behoren zijn en de kosten zo laag mogelijk. Dat pensioenfondsen 'betere' pensioenbeheerders zijn dan verzekeraars, weet de deelnemer niet of niet zeker. De verschillen in resultaat en kosten zijn hem niet duidelijk. Wel duidelijk is dat hij niet weg kan bij zijn pensioenfonds. Ook is onmiskenbaar dat pensioenfondsen de afgelopen jaren de premies fors konden verhogen en de indexatie hebben gereduceerd. Dat zijn geen positieve boodschappen. Pensioenfondsen moeten explicieter over het voetlicht brengen waarin zij zich van verzekeraars onderscheiden. Dat ons product goed is, spreekt voor zich. Dat wij betrouwbaar zijn, is voor een financiële instelling ook geen onderscheidend criterium. Kenmerken die wel onderscheidend zijn, zijn collectiviteit (met alle daar aan verbonden voordelen) en solidariteit. Deze twee begrippen zijn hart en longen van ons pensioenstelsel en blijken gezond en springlevend.

Begripsbepaling

In de discussie over de voordelen van collectiviteit en solidariteit is het belangrijk een helder onderscheid te maken tussen de twee begrippen: Collectiviteit (ook wel risicodeling) betekent niet meer en niet minder dan het delen van positieve en negatieve risico's (kansen en bedreigingen). Dit kan op zich grote voordelen opleveren voor grote groepen mensen. Solidariteit gaat verder dan collectiviteit. In veel opzichten is sprake van risicoverevening tussen 'goede risico's' en 'slechte risico's'. Bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen of gezonden en ongezonden.

Collectiviteit en solidariteit

Voor- en nadelen van collective pensioenregelingen

Een collectief is door zijn omvang beter in staat spreiding in zijn beleggingsportefeuille aan te brengen. Daardoor kan bij een gelijk risicoprofiel een hoger verwacht rendement worden behaald. Bovendien heeft een uit meerdere generaties bestaand collectief een langere beleggingshorizon waardoor risico's verminderen. Een intergenerationeel collectief kan hetzelfde verwachte beleggingsrendement bereiken met een lager risicoprofiel voor de individuele deelnemer. In een verplichtgesteld collectief kunnen deelnemers niet uitstappen. Hierdoor wordt de cash flow van een fonds beter voorspelbaar. Zodoende heeft een pensioenfonds bijvoorbeeld minder liquide middelen nodig, waardoor betere beleggingsresultaten kunnen worden behaald. Het langlevensrisico wordt gedragen door het collectief. Collectieve regelingen brengen kostenreducties met zich mee. Ook in termen van uitvoeringskosten en kosten voor vermogensbeheer. Door een doorsneepremie te heffen op grond van leeftijd is het collectief goedkoper uit. Bovendien wordt de premiedruk gedurende iemands loopbaan geëgaliseerd. Nadeel van collectieve regelingen is dat ze weinig flexibel zijn. Het is moeilijker om in te spelen op de behoeftes en voorkeuren van individuele deelnemers aangezien keuzevrijheid op gespannen voet staat met het solidaire collectief. Daarbij kan aangetekend worden dat onderzoek van Henriëtte Prast (DNB) suggereert dat individuele keuzes van deelnemers vaak niet rationeel zijn en dus suboptimaal.

Meest voorkomende vormen van solidariteit

Gangbaar is het begrip solidariteit te reserveren voor definities waarin de nadruk ligt op sociale relaties die in het teken staan van hulp van de sterkere aan de

zwakkere, sociale bescherming, dan wel van behartiging van gemeenschappelijke belangen (waarbij individuele belangen ondergeschikt worden gemaakt aan algemene belangen). Hieronder de meest voorkomende vormen van solidariteit in pensioenregelingen:

Solidariteit tussen actieven, gepensioneerden en gewezen deelnemers

- Intergenerationele solidariteit
- Solidariteit met vervroegd gepensioneerden
- Mannen met vrouwen
- Solidariteit van alleenstaanden met gehuwden
- Gezond met ongezond
- Premievrije opbouw bij werkloosheid
- Rijk met arm
- Verplichte deelname ter bescherming van mensen die niet vooruit zien.
- Solidariteit tussen bedrijven

Draagvlak

We moeten vaststellen dat in de buitenwereld, en zeker ook bij de klanten van pensioenfonds, verschillend wordt gedacht over het kroonjuweel solidariteit dat door onze sector doorgaans als het belangrijkste kernpunt wordt neergezet. De voordelen van collectiviteit zijn eenduidiger uit te leggen aan mensen. Door de voordelen van collectiviteit duidelijk los te koppelen van de elementen van solidariteit zijn mensen die sceptisch staan tegenover het begrip solidariteit eerder te overtuigen van de voordelen van het huidige pensioensysteem dan ze op dit moment zijn.

De Redactie

‘De liberale these is weerlegd dat individuele keuzevrijheid het grootste goed is’



Wie is Ferd Crone?

Crone maakt deel uit van de Tweede Kamer fractie PvdA en is financieel woordvoerder. Verder heeft hij in zijn portefeuille: Belastingen, Privatisering, Marktwerking nutsbedrijven, Raad Economische en Financiële Zaken, FES-fonds/overheidsdeelname, Energiebeleid, Consumentenbeleid en Banken. (daarvoor heeft hij lang in de vakbeweging gezeten en was ook lid van de SER). Zie voor meer informatie: www.ferdcrone.com

Frank Kouws

Gerdi Verbeet en Ferd Crone (beiden PvdA) tellen de zegeningen van ons pensioenstelsel. Niet vanuit sociaal-democratische nostalgie, maar op basis van reële kracht. Collectiviteit en solidariteit zijn springlevend en bewijzen keer op keer hun waarde, stellen beide politici. Een dubbelinterview.

Voor de PvdA is het pensioenstelsel een van de kroonjuwelen van onze verzorgingsstaat. De voordelen ervan zijn voor de sociaal-democraten groot ondanks of misschien wel dankzij alle turbulenties van de achter ons liggende jaren. Het stelsel heeft zich immers robuust betoond. Financieel woordvoerder van de Tweede Kamerfractie Ferd Crone voelt zich nog meer gesterkt in zijn overtuiging dat collectiviteit en solidariteit springlevend zijn onder invloed van recente psycho-economische inzichten zoals die ondermeer zijn verwoord door Henriëtte Prast. Crone: De liberale these dat individuele keuzevrijheid het grootste goed is, is weerlegd door de nieuwste economische inzichten hoe mensen in werkelijkheid handelen. Collectiviteit en solidariteit moet je organiseren, juist om er individueel het beste uit te komen. Het enige dat liberalen hier nog op kunnen zeggen is dat je je eigen collectiviteit zou moeten kunnen kiezen. Dus je kiest dan tussen bedrijfstak of verzekeraar. Daar zijn wij geen voorstander van. Hoogopgeleiden hebben per definitie een grotere kans op een beter inkomen en een langer en gezonder leven. Als je tegen die mensen zegt dat ze kunnen kiezen, vergroot je daarmee toch de tweedeling

in de pensioenen ten opzichte van de minder kansrijken. Die solidariteit willen wij behouden. Dat heeft gewoon ook te maken met de kern van sociaal-democratisch denken. Vakbonden en andere sociaal-democratische instellingen als ziekenfondsen komen uit ons gedachtegoed voort. Tegen het individualisme en de ondergeschiktheid aan marktkrachten in, bouw je collectiviteit op. Pensioenfondsen passen helemaal in die context, want je spaart gezamenlijk.”

Eisen aan voorlichting

Voor partijgenoot en pensioenwoordvoerder Gerdi Verbeet is er ook geen reden om te tornen aan de bouwstenen van ons pensioenstelsel. Verbeet: “Met collectiviteit en solidariteit is het mogelijk risico’s te dragen die individueel gewoon niet realiseerbaar zijn. Het is belangrijk dat de sterkste schouders de zwaarste lasten blijven dragen. Wat ik ook relevant vind, is dat de Pensioenwet die volgend jaar van kracht wordt, strenge eisen stelt aan de Pensioenfondsen. Transparantie, voorlichting. Het doet er zo toe. Laten zien wat mensen netto gaan ontvangen. Je wilt niet weten hoeveel brieven ik van mensen krijg die denken een aardige som te hebben opgebouwd. Ze schrikken als ze zien wat ze vervolgens

overhouden nadat de fiscus is langs geweest. Van de omkeerregeling hebben ook maar weinig mensen gehoord. Men weet ook niet dat ze hun inkomen kunnen middelen. Ruim driekwart van onze bevolking overziet de complexiteit van de regelingen niet en maakt daardoor onvoldoende gebruik van vaak aantrekkelijke bewegingsvrijheid binnen de regelgeving. Als je mensen van te voren vertelt dat ze in het slechtste geval de helft van hun spaarpot kwijt zijn, dan kun je daarop anticiperen. Maar zoiets moet je wel vertellen als ze nog de kans hebben bij te sparen. Op je 65ste kun je niets meer doen. Je moet mensen dus zo realistisch mogelijk voorlichten om ze te verleiden zo verstandig mogelijk aan financiële planning te doen. Moedig mensen aan erover na te denken en sus ze niet in slaap. Ik vind dat de overheid mensen de tools in handen moet geven om bijvoorbeeld er achter te komen of ze een pensioengat hebben. Als je naar een verzekeraar gaat, weet je zeker dat je een pensioengat hebt. Maar objectieve normen zijn er niet. Zo kun je toch nooit een verantwoorde beslissing nemen?”

Kansen en bedreigingen

Kansen en bedreigingen voor collectiviteit en solidariteit zien beide kamerleden niet komen van de kansel van het liberaal individualisme. Volgens Crone hebben de mensen de buik vol van een overdaad aan keuze. Hij verwijst naar de energiesector en het nieuwe zorgstelsel. Verbeet is van mening dat individualisme geen bedreiging vormt voor collectiviteit en solidariteit. Zij is voorstander van jongeren beter te betrekken bij pensioen. Verbeet: “Vertel jongeren hoe cyclisch de levensloop van mensen in elkaar zit. Leer ze vooruit te kijken en reken voor wat vroeg inleggen oplevert na je 65ste. Als je dat collectief en gemeenschappelijk doet, is de kans van waarde vastheid vele malen groter dan wanneer je het op eigen houtje regelt. De meeste jongeren kennen zichzelf goed genoeg

om te realiseren dat de kans heel klein is dat je daar op individuele basis tijdig mee begint. De meeste mensen willen niet zelf afwegen hoe ze hun oude dag inrichten. Als je jong bent is de à la minute aantrekkingskracht van directe consumptie te groot. Pensioen is een rib uit je lijf, maar je voorkomt er mee dat je afhankelijk wordt van de overheid of van anderen. Mijn hartenkreet luidt dan ook: Kabinet neem je verantwoordelijkheid en zorg voor goede voorlichting. Die schiet nu vreselijk tekort. Hoe zit pensioen in elkaar? Wanneer begin je ermee? Welke vragen stel je er over bij een werkgever? Ik zie dat er bij veel mensen nog veel onduidelijk is.”

Discussies tussen jong en oud

Toch kijken Crone en Verbeet kritisch naar de discussies tussen jong en oud. Crone: “Als ik kijk naar de totale vergrijzing, dus niet alleen naar pensioenen, maar ook naar de AOW en de gezondheidskosten, ben ik niet zo optimistisch als Bert de Vries. Hij beweert dat het allemaal wel goed komt. Volgens De Vries is die tegenstelling tussen jong en oud niet nodig omdat de rekening van de vergrijzing uiteindelijk kan worden betaald zonder extra lastendruk voor jongeren. Maar dan moeten zijn cijfers wel in de praktijk uitkomen. Als het niet lukt, moeten we paardenmiddelen toepassen als het verlagen van de AOW of jongeren extra belasten.” Verbeet maakt zich zorgen over de onrust die ze bij jongeren tegenkomt. Onrust over de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden, de houdbaarheid van de AOW en de toekomstbestendigheid van het pensioenstelsel: “Bij veel jongeren leeft het onterechte gevoel dat ze nu veel moeten betalen en zelf straks achter het net vissen. In ons land zijn in rap tempo veel wijzigingen geweest in de pensioenwereld. De premies zijn omhoog gegaan. Dus dat zorgt voor onrust temeer daar niemand daar een heldere verklaring voor heeft gegeven. Betrouwbaarheid en vertrouwen in

ons stelsel vloeit voort uit heldere en toegankelijke communicatie. Tot slot zegt Verbeet: “Niemand ook, die jongeren vertelt hoeveel er in hen wordt geïnvesteerd. Of hoeveel geld er schuift van grootouders naar kinderen en van ouders naar kinderen. Dat is gigantisch. Jongeren beseffen onvoldoende in hoeveel weelde ze eigenlijk opgroeien.” ■



Wie is Gerdi Verbeet?

Verbeet is lid van de Tweede Kamer fractie van de PvdA. Zij heeft ouderenbeleid en vergrijzing in haar portefeuille plus AOW en ANW, Verpleeg- en verzorgingshuizen, Wet maatschappelijke ondersteuning, Welzijnswerk en algemeen maatschappelijk werk, Sport en Oorlogsslachtoffers uit WO II. Daarvoor was Verbeet onder meer actief in uiteenlopende onderwijsfuncties en politiek adviseur van Ad Melkert en Tineke Netelenbos. Zie ook: www.gerdiverbeet.nl

Frank Kouws



BIBI DE VRIES (VVD):

‘Ons land is tot op de millimeter verkokerd’

Op de Algemene Ledenvergadering in het voorjaar van 2005 nam Bibi de Vries van de VVD stevig stelling tegen de huidige inrichting van het pensioenstelsel. In een opmerkelijke toespraak stelde ze de vraag: “Waarom moet een bakker een ander pensioen hebben dan een metselaar?” Ze is nog steeds de mening toegedaan dat de verplichtstelling achterhaald is. Tegelijkertijd heeft ze niets tegen de kracht van collectiviteit en signaleert ze enige bedreigingen voor solidariteit.

De Vries heeft een uitgesproken visie op collectiviteit en solidariteit. “Als wij in de politiek praten over het pensioenstelsel, gaan we automatisch uit van een aantal heilige huisjes. Deels zijn ze terecht heilig, maar voor een ander deel absoluut niet. De issues die in die heilige huisjes wonen, zijn: collectiviteit, solidariteit, verplichtstelling en de taakafbakening tussen verzekeraars en pensioenfondsen. Dat zijn thema’s die voor velen in de pensioenwereld moeilijk bespreekbaar zijn terwijl ze, naar mijn stellige overtuiging, volop in verandering en ontwikkeling zijn. Een echt groot heilig huis dat ik nog niet heb genoemd, is het sectorale gedachtegoed. Ik vind het achterhaald dat

polderend Nederland alles per sector en branche geregeld heeft en wil blijven regelen. Ik heb dat vorig jaar voor het eerst op een VB-bijeenkomst gezegd en dat heeft toen voor de nodige opschudding gezorgd. In positieve en in negatieve zin. Mijn vraag luidde toen: “Waarom moet een bakker een ander pensioen hebben dan een metselaar?”

Keuzes maken op kruispunt

Dat sectorale denken heeft logica in zijn ontstaansgeschiedenis, maar die is zo zoetjesaan aan het verdampen. De Vries is van mening dat het pensioenstelsel op een kruispunt is aanbeland en op die plek moeten keuzes gemaakt worden. “We hebben

ons de vraag te stellen: naar welk pensioenstelsel gaan wij in de toekomst? Willen we iets van collectiviteit en solidariteit behouden? Willen we pensioenfondsen behouden? Ik denk dat op termijn - tussen nu en twintig jaar - het verschil tussen een pensioenfonds en een verzekeraar is verdwenen. Als ik dat zeg, gaan pensioenfondsen op hun grondvesten schudden. Maar is dat nou werkelijk nodig? Wij hebben een aantal pensioenfondsen in ons land die geweldig goed zijn. Neem ABP of PGGM. Topspelers. Ik denk dat zulke grote pensioenfondsen in de toekomst als enige zullen overblijven en prima kunnen opboksen tegen verzekeraars. Sterker nog: ik denk dat ze veel beter

zijn. Als ik praat over een nieuw toekomstperspectief voorzie ik dus dat het verschil tussen verzekeraars en pensioenfondsen gaat verdwijnen. Maar dan moeten we wel wat doen aan de verplichtstelling en de taakafbakening. Veel mensen uit de pensioenwereld denken dat ik iemand ben die niets op heeft met pensioenfondsen, maar het tegendeel is waar. Mijn stelling is wel dat we in Nederland verkokerd lopen te doen op de vierkante millimeter. Dat kan echt niet meer.”

Primaire reflex

Deze visie lijkt de indruk te wekken dat De Vries principieel tegenstander is van collectiviteit. Maar is dat ook zo? “Nee, helemaal niet. Maar ik vind wel dat een onderneming vrij moet kunnen kiezen bij wie hij zijn pensioenregeling wil onderbrengen. Doet hij dat bij het Verkokerd Pensioenfonds voor de Bakkers of voor de Metselaars? Doet hij dat bij ABP of PGGM? Of bij Interpolis, Nationale Nederlanden of Achmea? Het zou niet uit mogen maken. Als ik dat zeg, is de primaire reflex bij pensioenfondsen: hakken in het zand. Terwijl ik voorzie dat er over twintig jaar een handjevol grote pensioenfondsen zal overblijven die voldoende massa heeft om met de benodigde schaalgrootte te opereren op internationale financiële markten. Een heel grote groep van kleine fondsen zal de komende jaren worden gesaneerd. Dat proces is al gaande bij de ondernemingspensioenfondsen. Ondertussen ben ik van mening dat collectiviteit zinnig is en moet blijven bestaan. Je hebt collectiviteit nodig om een rendement te halen dat je als individu nooit kunt realiseren. Het is een zegen dat wij het kapitaaldekkingstelsel hebben. Dat is een van onze grote nationale verdiensten waar de verplichtstelling een cruciale bijdrage aan heeft geleverd.”

Verplichtstelling

Goed, dus collectiviteit kan een nuttig bindmiddel zijn. Zeker vanuit het

perspectief van het vermogensbeheer. En hoe zit het met de verplichtstelling? “Wij zijn niet tegen de verplichtstelling in de zin dat je verplicht wordt een pensioen op te bouwen. Die sectorale verplichtstelling is goed voor de mensen. We zijn tegen de verkokering die door de verplichtstelling in leven wordt gehouden. Het is echt niet meer van deze tijd dat er bijvoorbeeld meer dan 20.000 regelingen bestaan met onderling uitwisselbare verschillen. Als je

Ik denk dat grote pensioenfondsen prima kunnen opboksen tegen verzekeraars. Sterker nog: ik denk dat ze veel beter zijn

uitgaat van een collectieve CAO - want dat is en blijft belangrijk in ons land - moet je wel vrij zijn deze onder te brengen bij wie je wil. Het is niet zo revolutionair wat ik zeg. Dit gaat gewoon gebeuren.” De Vries pleit voor een pensioenstelsel dat is losgekoppeld van sectoren. Daarnaast voorziet ze een sanering van kleine pensioenfondsen. In de praktijk zie je al de trend dat kleine pensioenfondsen van alles uitbesteden aan een verzekeraar. Waarom mag een klein pensioenfonds zich ook niet aansluiten bij een grotere broer?, vraagt De Vries zich af. “Een groot deel van de pensioenwereld heeft de kop nog in het zand, terwijl de veranderingen al gaande zijn. Maar stel je nou eens voor: in een realiteit van nog maar een paar pensioenfondsen moet het toch mogelijk zijn fantastische regelingen aan te bieden? Keuze is voor ons belangrijk. Net als concurrentie. Dat is nou precies waar pensioenfondsen niet aan gewend zijn.”

Solidariteit tussen generaties

Opvallend genoeg heeft De Vries het niet over de invloed van individualisering op deze ontwikkeling. Die speelt in haar hele redenering geen enkele rol, hetgeen de weg opent om het over solidariteit te hebben. “Solidariteit tussen de generaties is een probleem waar we in toenemende mate mee zullen gaan worstelen. Dat is een van mijn grootste zorgen. We weten sinds jaar en dag uit cijfermateriaal en rapporten dat die vergrijzing er aan komt. Allemaal geweldig. Maar hoe gaan we het betalen? Pensioen is op zichzelf duur omdat het over zulke lange uitkeringsperiodes gaat. Ondertussen neemt de jonge beroepsbevolking af. We willen tezelfdertijd onze welvaart, gezondheidszorg en het sociale zekerheidstelsel behouden. Dus er ligt een gigantische opdracht voor een krimpende beroepsbevolking. Waar ik me zorgen om maak, is een politieke windrichting die zaken wil oplossen door te nivelleren. Daar wordt Nederland echt niet beter van. Het gevaar is dat de jongere generatie niet meer voor de oudere wil betalen en hun pensioenzaken zelf gaan regelen. Met de opmars van defined contribution gaan we die kant al geruisloos op en dat is - of we nu willen of niet - het begin van de uitholling van solidariteit. Niemand die het zo hard durft te benoemen. Het is wel een feit. Of ik ben gek.” ■

Wie is Bibi de Vries?

De Vries is sinds mei 1994 Tweede-Kamerlid VVD. Ze heeft dan al zitting gehad in een viertal kamercommissies. Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Financiën (plv), Rijksuitgaven (voorzitter, sinds 13 maart 2003) en de Parlementaire Enquête Commissie Srebrenica, (ondervoorzitter) juni 2002 - februari 2003. Voorts is ze voorzitter van de ANKO, de Koninklijke Algemene Nederlandse Kappers Organisatie (sinds 24 juni 2002) en lid Raad van toezicht Federatie Zakenvrouwen (sinds voorjaar 2004). Daarvoor was De Vries belastingadviseur en gemeenteraadslid in Almere.



Nieuw onderzoek naar de waarde van collectiviteit en solidariteit

Het WRR-rapport *Generatiebewust Beleid* uit 1999 heeft bij verschijnen veel impact op de politieke discussie over ons pensioenstelsel gehad. In de afgelopen jaren is met name hoofdstuk zes over Intergenerationele risicobeheersing in de pensioensfeer uit de pas gaan lopen met voortschrijdende inzichten uit recente wetenschappelijke literatuur. Dat is voor VB aanleiding geweest initiatief te nemen om een actueel en objectief vergelijkend onderzoek te laten verrichten. De coördinatie van het onderzoeksproject is in handen van Onno Steenbeek en Fieke van der Lecq (beiden verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam). Steenbeek richt zich voornamelijk op de begeleiding van de onderzoekers en inhoudelijke aspecten van de bijdragen. Van der Lecq, voormalig hoofdredacteur van ESB, legt het accent op de redactionele begeleiding en het projectmanagement. De resultaten van het onderzoek zullen in het najaar van 2006 worden gepubliceerd.

Fieke van der Lecq: 'De nieuwsgierigheid naar en de behoefte aan tastbare resultaten is groot'

Het antwoord op de vraag of de baten opwegen tegen de kosten is bepalend voor de toekomst van de pensioensector. Vooral de vergelijking tussen systemen op basis van defined benefit (DB) en defined contribution (DC) is zeer uitgebreid geanalyseerd. Een aantal grotere bedrijfstakpensioenfondsen oriënteren zich inmiddels op een systeem van collectieve defined contribution met als doel de voordelen van collectiviteit te combineren met die van het DC-stelsel. Van der Lecq: "Want de vraag luidt onder meer of collectief DC alle problemen oplost en wat de prijs is van de beoogde verbetering." Voortbordurend op onderzoekswerk dat al is verricht bij ABP en PGGM, streven de onderzoekers ernaar een model te ontwikkelen dat kosten, baten en geldstromen in kaart brengt. Zo mogelijk mondt het cijfermatige onderdeel van het onderzoeksproject uit in een rekenmodel waarmee andere pensioenfondsen de verschillende types solidariteit binnen hun fonds kunnen kwantificeren.

Keuzevraagstukken expliciteren

Collectiviteit en solidariteit zijn op dit moment echte hot issues. Van der Lecq: "Nu de financiering van de ouderdagsvoorziening onder druk staat, spelen beide begrippen een sleutelrol. Het is zaak helderheid te krijgen over het collectiviteit- en solidariteitconcept en de doorwerking ervan in ons pensioenstelsel. Met ons onderzoek willen wij vooral de discussie in beeld brengen en gaan we in essentie de keuzevraagstukken expliciteren om deze te communiceren naar de opinieleiders. Zij zullen zich de komende tijd voor een aantal stevige afwegingen geplaatst zien, die het best kunnen worden gemaakt op basis van deugdelijke inzichten en niet op vage vermoedens of verouderde visies. We zitten nu nog midden in tijdroevende, voorbereidende werkzaamheden. De nieuwsgierigheid naar en de behoefte aan tastbare resultaten is groot."

Onno Steenbeek: 'Met scenario's kunnen we opbrengst en kosten kwantificeren'

"Over de juiste informatie beschikken, is niet alleen een rationele voorwaarde in het debat over ons pensioenstelsel, vindt Steenbeek. Gevoelstemperatuur doet er ook toe. "Transparantie heeft als effect dat mensen steeds meer willen weten hoeveel ze nu waarvoor betalen en wat ze ervoor terugkrijgen. Hoe transparanter een pensioenfonds wordt, hoe meer boze brieven het van zijn deelnemers krijgt. Eigenlijk praten we over wat fair en acceptabel is tegen de achtergrond van de verplichtstelling. Je kunt wel zeggen dat het allemaal verplicht blijft maar zodra bepaalde kwesties als fundamenteel unfair worden beleefd, komt er onvermijdelijk maatschappelijk verzet."

Dilemma's in kaart brengen

Vertrouwen in het systeem is dus cruciaal. Steenbeek gaat met een aantal wetenschappelijke onderzoekers cijfermateriaal produceren aan de hand waarvan duidelijker moet worden hoe kosten en baten van collectiviteit en solidariteit zich exact tot elkaar verhouden. Dat de voordelen groter zijn dan de nadelen wordt door niemand betwist. Onduidelijk is wel hoe groot de voordelen zijn. Steenbeek: "We gaan duidelijkheid creëren door de dilemma's die met collectiviteit en solidariteit samenhangen, in kaart te brengen. Neem solidariteit. In de pensioenwereld is het gebruikelijk ze te typeren als solidariteit tussen jong en oud, tussen gezond en ziek, actieven en gepensioneerden, man en vrouw en bedrijven en sectoren. Al die typering duiden op een spanningsveld tussen bepaalde groepen en op dilemma's die ontstaan zodra er keuzes gemaakt moeten gaan worden. In de praktijk betekent het vaak dat de ene groep meer betaalt dan dat zij ervoor terug krijgt. Het is nu nodig om dat verschil expliciet te berekenen. Steenbeek: "We gaan onder meer scenario's ontwikkelen aan de hand van persoonlijke profielen. We vergelijken bijvoorbeeld een vrouw van dertig met een vlak carrièrepad met eenzelfde vrouw die na tien jaar arbeidsongeschikt wordt bij verschillende pensioenregelingen. Wat leggen die vrouwen in? Wat bouwen ze op? En wat krijgen ze ervoor terug? Ook gaan we modellen ontwikkelen aan de hand waarvan je de effecten van bepaalde beslissingen in beeld kunt krijgen. In essentie komt het erop neer dat we via gevarieerde profielen en uiteenlopende scenario's vast gaan stellen waar de plussen en de minnen zitten. Zo kun je een beter beeld krijgen wie er solidair is met wie binnen het collectieve pensioensysteem. We kunnen daarmee beter bepalen waar we - als we iets willen veranderen - dat het beste kunnen doen. Welke groep wint, welke verliest en hoe kun je daar de balans in opmaken? Dat is toch waar het bij solidariteit op neer komt." ■

Wie is Fieke van der Lecq?

Van der Lecq was tot eind vorig jaar hoofdredacteur van het economenvakblad ESB. zij is één dag per week gastonderzoeker aan de Erasmus Universiteit en was in 2004-2005 voorzitter van de Vereniging Mensa Nederland.

Wie is Onno Steenbeek?

Steenbeek is één dag in de week verbonden aan de Erasmus Universiteit op de afdeling Financiering en Belegging. Daar houdt hij zich in toenemende mate met pensioenvraagstukken bezig. Daarnaast werkt Steenbeek vier dagen in de week voor ABP op de afdeling Algemeen Financieel Beleid die ressorteert onder de Directie Financiën.

PIETER OMTZIGT EN AART MOSTERD (CDA)
OVER DE BASIS VAN ONS PENSIOENSTELSEL

‘Het is ronduit een feit dat je collectief beter af bent dan individueel’

Pieter Omtzigt en Aart Mosterd (beiden CDA) hebben een rotsvast vertrouwen in ons pensioenstelsel. Collectiviteit en solidariteit bewijzen keer op keer hoeveel voordeel denken en handelen in gezamenlijkheid oplevert. Toch zien beide CDA-politici ook bedreigingen voor het stelsel. De geest is echt uit de fles als burgers het pensioenstelsel als unfair gaan beschouwen. Een tweegesprek.

Omtzigt onderstreept het belang van collectiviteit en solidariteit met nadruk. Omtzigt: “Risicosolidariteit vind ik essentieel. Hoe spreid je die risico’s over de generaties? Dat doet een pensioensysteem impliciet. Defined benefit (DB) spreidt de risico’s van de slechtere beursperiodes over meerdere generaties. Het is een buitengewoon prettige vorm van de pijn verdelen. Want daarmee verklein je het individuele risico en dat is uiteindelijk goed voor allemaal. In een individueel systeem ben je zuur zodra de beurs een week voor jouw pensioenering van 700 naar 200 keldert. Risicoselectie vinden wij uit den boze.” Vanuit het sociale perspectief bezien, is Omtzigt voorstander van alle bekende vormen van solidariteit.

Omtzigt: “Vooral bewuste herverdelingen tussen man en vrouw, oud en jong en ziek en gezond. Nabestaansolidariteit is iets waar ik sterk aan hecht en ik ben dan ook mordicus tegen versobering of afschaffing.” Mosterd zet zijn vraagtekens bij nieuwe regelgeving uit internationale hoek, zoals IFRS: Er is geen enkele grote onderneming meer die het vermogen van zijn fonds op de eigen balans wil hebben. Dus het is het dan niet logisch dat werkgevers zich sterk gaan maken voor collectief defined contribution (DC)? Mosterd: “Dat snap ik allemaal wel, maar waarom moet dat vermogen op de balans komen? Omdat men wil laten zien dat die pensioenverplichtingen gegarandeerd zijn en tot

Wie is Aart Mosterd?

Mosterd, van origine schei-, wis- en natuurkundige, is eerste woordvoerder bij het CDA op de volgende dossiers: Pensioenwet, Ouderenbeleid, Voortgezet onderwijs, Beroepsonderwijs, Agrarisch onderwijs en Algemene Bijstandswet. Zie ook: www.cda.nl

uitkering kunnen komen. Als je in situaties komt waarin het vermogen buiten de bedrijven is gezet, kun je dat als onderneming niet meer terughalen. Is er dan werkelijk geen oplossing meer die het gewenste doel bereikt zonder dit probleem met zich mee te brengen? Dat is eigenlijk merkwaardig dat zoiets niet te bereiken is. Maar ja, we zijn een klein landje en internationale bedrijven hebben een ander perspectief. Ik zie dat allemaal ook wel, want we hebben er genoeg over gepraat. Maar door te vroeg te capituleren kunnen bruikbare oplossingen niet meer worden overwogen.”

Twee kanten van medaille

Je kunt collectiviteit en solidariteit vanuit financieel perspectief en vanuit

Frank Kouws



Frank Kouws

Wie is Pieter Omtzigt?

Pieter Omtzigt is sinds juni 2003 Tweede Kamerlid van het CDA. Binnen het CDA heeft Omtzigt onder meer pensioenen en gezondheidszorg in zijn portefeuille. Hij heeft econometrie gestudeerd in Engeland en promoveerde in december 2003 aan het European Institute in Florence, Italië. Zie ook: www.pieteromtzigt.nl

sociaal oogpunt de maat nemen. Aart Mosterd en Pieter Omtzigt hebben oog voor beide kanten van de medaille. Mosterd: "Ieder mens heeft een verantwoordelijkheid voor zichzelf en zijn omgeving. Ik vind dat we ons daar allemaal bewust van behoren te zijn in onze samenleving. Dat geldt in sterke mate ook voor pensioenen. Je hebt de verantwoordelijkheid dat je ervoor zorgt en nadenkt over de vraag: 'wat heb ik op termijn nodig en hoe ga ik daar mee om?' Aan de andere kant heb je solidariteit die erg belangrijk is voor de kwaliteit van het stelsel. Je brengt samen iets tot stand en dan hebben we een overheid die niets zegt over de inhoud van de regeling - daar zorgen de sociale partners voor. Alleen de overheid

heeft de taak te zorgen dat wat is afgesproken ook wordt waargemaakt. Collectiviteit is een effectief middel om solidariteit handen en voeten te geven. Je kunt er een situatie mee creëren die voor iedereen voordeel biedt."

Kansen en bedreigingen

Welke bedreigingen zien beide CDA'ers in het verschiep liggen? Omtzigt: "Bedreiging is dat je elk jaar de regels verandert. Andere bedreiging is dat er een ondoordachte mogelijkheid komt voor opting out. Daar moet je erg voor oppassen. Ook een bedreiging is als het systeem niet meer wordt ervaren als solide en fair. Mensen moeten toch gewoon kunnen blijven denken: 'dat zit wel goed'.

Helemaal bedreigend wordt het zodra fondsen overkomt wat in Engeland gebeurde: dat ze omvallen of dat toezeggingen niet worden nagekomen. Het is belangrijk een goede balans te vinden tussen zekerheid en flexibiliteit. In Engeland zijn ze doorgeschoten naar flexibiliteit waardoor er veel zekerheid is verdwenen. Dat is foute boel." Mosterd vult aan: "Op zich is het goed om strak te zijn met hersteltermijnen, zolang het kan. Maar je behoort goed te beoordelen of bijvoorbeeld de indexering er niet onder lijdt als de eisen te stringent zijn. Zo stellen wij dat je bijvoorbeeld maatwerk moet leveren en dat je daarvan af mag wijken indien dat noodzakelijk is. Maar over de uitvoerbaarheid van nieuwe maatregelen moet je toch in redelijkheid kunnen praten."

Tijdsgeest

De tijdgeest van individuele keuzevrijheid is voor het CDA geen vaststaand gegeven. Het CDA ziet de slinger eerder terugkeren naar sociale verbanden en gemeenschappelijke normen en waarden. Omtzigt: "Onze samenleving is diverser dan veertig jaar geleden. Denk aan multiculturaliteit, veel alleenstaande ouders en arbeidsmobiliteit. Je zult als individu meer zelf moeten regelen. Ik ben ervan overtuigd dat mensen sociale kaders nog steeds vinden in collectiviteit en solidariteit. In het gezin, op de werkvloer, in de familie, in de vereniging en in het pensioen. Het is niet uit de tijd. Tezelfdertijd: ja, je moet individueel meer kunnen beslissen maar dat is wat anders dan zeggen dat je alles individueel moet doen. Men vindt het plezierig dat het aantal zorgverzekeraars zonder winstoogmerk toeneemt. Dat pensioenfondsen geen winst maken en geen aandeelhouders kennen buiten de deelnemers om. Dat zijn erg belangrijke concepten. Ik zie onze samenleving helemaal niet individualiseren."

KEES SCHUYT (RAAD VAN STATE):

‘Het eindpunt van collectiviteit en solidariteit is individualisme’

“Ik kijk, veelal met verwondering, naar de nadruk die tegenwoordig op individuele verantwoordelijkheid wordt gelegd. Mijn stelling is dat die individualisering, die we vaak zo bejubelen en soms verguizen, pas mogelijk is geworden als gevolg van collectieve fondsenvorming. Door de groeiende welvaart, die daar het gevolg van was, zijn we ons steeds individualistischer gaan gedragen.” Aan het woord is Kees Schuyt, lid van de Raad van State



en persoonlijk hoogleraar sociologie aan de Universiteit van Amsterdam.

Door: Otto de Ruijter

Babyboomers zijn oud aan het worden

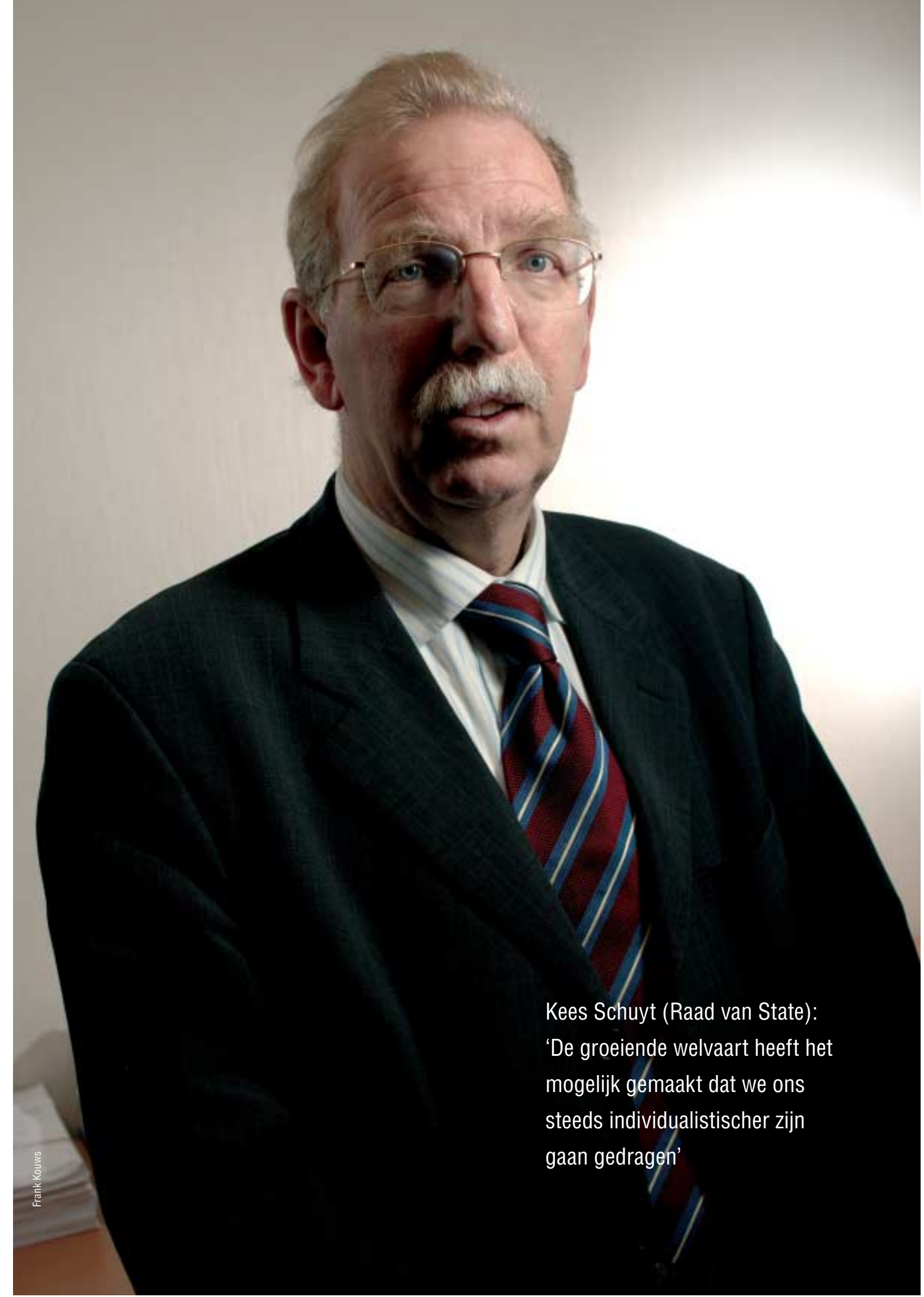
“Het is een misvatting dat vergrijzing het resultaat is van de naoorlogse babyboom. De echte demografische oorzaak van vergrijzing komt door de uitvinding van de Pil in de jaren zestig. Toen werden ineens veel minder kinderen geboren. De babyboom zorgde dertig jaar later juist weer voor een kleine opleving in het kindertal. Een geboortegolf kun je vergelijken met een slang die een fors knaagdier opeet. Dat verteert heel langzaam en tijdens dat proces zie je dat beest door het hele lichaam van die slang heen worden geperst.”

Wat is uw opvatting over de generatierekening?

“Generaties van vóór de Tweede Wereldoorlog tot aan de babyboomers hebben veel baat gehad van collectieve arrangementen. Als ik consequent langs de lijnen van een generatierekening zou calculeren, voorzie ik grote problemen om het huidige pensioensysteem te continueren. De vraag is dus hoe je hier mee om moet gaan. Want de kernvraag is of je generaties wel met elkaar kunt vergelijken. We dreigen nu gewend te raken aan vragen als: “Wat leggen de jonge generaties in en wat mogen ze er nog van verwachten? Wat hebben de oudere generaties ingelegd?” Ik vraag me af of je het zo kunt benaderen. Wat hierbij namelijk niet wordt onderkend, is dat het collectieve welvaartspeil de afgelopen vijftig jaar veel hoger is geworden. Een voorbeeld. In de jaren vijftig ging een jongere al op zijn 16e levensjaar van school, groeide in materiële zin

uitermate sober op en werkte jaren langer door dan tegenwoordig gebruikelijk. Dus wie uitsluitend kijkt naar inleg en wat je er aan overhoudt, trekt de zaken op een onredelijke wijze uit elkaar indien ondertussen de algehele welvaartsontwikkeling buiten beschouwing blijft. Dan kun je wel zeggen dat oudere generaties minder in de collectieve systemen hebben ingelegd in vergelijking met de jongere generaties, maar daar staat veel tegenover: welvaartsverhoging, betere infrastructuur, beter en langer onderwijs en latere toetredingsleeftijd op de arbeidsmarkt. Die toegenomen welvaart is gerealiseerd door collectieve inspanningen. Natuurlijk zijn gekwantificeerde generatierekeningen nuttig als vingeroefening. Ze maken duidelijk waar op macro-economische schaal problemen te verwachten zijn. Er is per slot van rekening scheefgroei ontstaan in onze demografische opbouw, in arbeidsparticipatie en bij collectieve verplichtingen die we op grond van vroegere omstandigheden zijn aangegaan. Tezelfdertijd is het cruciaal te realiseren hoe drastisch een historische periode als de jaren vijftig van de vorige eeuw en onze huidige realiteit van elkaar verschillen. Om die reden moet je voorzichtig zijn elk dubbeltje en kwartje per generatie op te tellen. Er wordt vaak gezegd: gelijke monniken, gelijke kappen. Dan zeg ik op mijn beurt: gelijke monniken, gelijke kappen klopt, maar ze wonen niet meer in hetzelfde klooster.”





Kees Schuyt (Raad van State):
'De groeiende welvaart heeft het
mogelijk gemaakt dat we ons
steeds individualistischer zijn
gaan gedragen'

> **Waar bestaat een evenwichtiger arbeidsparticipatie uit?**

“Ik vind dat iedere generaties een bijdrage behoort te leveren om de demografisch relevante verschillen in participatie op de arbeidsmarkt te veranderen. Welvarende ouderen via premieheffing mee laten betalen aan hun eigen AOW-voorzieningen, is een goed idee ook al is de maatschappelijke oppositie ertegen goed georganiseerd. Het is allemaal onbedoeld uit de hand gelopen met de introductie van de VUT in de jaren tachtig van de vorige eeuw. Die regeling was bedoeld om jongeren aan een baan te helpen maar het effect van de maatregel kreeg vooral zijn weerslag in een mentaliteitsomslag. Die luidde: ‘zodra je 55 bent geworden, hoeft het allemaal niet meer zo nodig’. Dat is een grote vergissing geweest die we nu kunnen herstellen. Verder zou de arbeidsparticipatie van vrouwen en lager geschoolden behoren toe te nemen om het gebrekkige evenwicht van de huidige demografische verhouding positief te beïnvloeden.”

Hoe kan individualisme het eindpunt zijn van solidariteit en collectiviteit?

“Individualisering is mogelijk gemaakt in de naoorlogse periode toen collectieve systemen tot bloei kwamen. Wat me intrigeert, is dat men van die collectieve systemen af wil onder invloed van de opvatting dat mensen uitstekend in staat zijn voor zichzelf te zorgen. Op zich is daar wel wat voor te zeggen. Men is mondiger geworden, weet meer en kan talloze keuzes tegen elkaar afwegen. Dus je kunt je de vraag stellen of collectiviteit nog zo nodig moet. Ik ben die mening wel toegedaan. Binnen onze geïndividualiseerde samenleving is de uitvinding van een collectief solidariteitssysteem als pensioen, dat zich over generaties heen uitstrekt, uitermate nuttig. Collectieve verzekeringsstelsels en fondsvorming beschouw ik als een belangrijke sociale uitvinding uit de 17e eeuw. Ik denk dat we onvoldoende onderkennen hoe die collectieve welvaartsverhoging heeft geleid tot de huidige, vaak narcistische mentaliteit. Nu denken velen ten onrechte dat je welvarende positie uitsluitend is toe te schrijven aan de eigen verdienste. Maar een succesvolle chirurg hoort zich te realiseren dat hij veel te danken heeft aan - en zeker niet alles betaald heeft voor - de opleiding die hem zoveel voorspoed heeft gebracht. Naar succes is overigens interessant sociaal-psychologisch onderzoek gedaan: mannen schrijven hun persoonlijk slagen toe aan de kwaliteit van hun eigen inspanning en mislukking wijten ze aan externe omstandigheden of aan een falend systeem. Bij vrouwen is dat precies omgekeerd. Die

geven zichzelf de schuld bij falen en schrijven succes toe aan gunstige omstandigheden.”

Ondermijnt het onberedeneerde geloof in de superioriteit van een individualistische meerkeuzemaatschappij ons collectief pensioenstelsel niet?

“Uit recente onderzoeken blijkt dat de jongere generatie bereid is het huidige pensioenstelsel te ondersteunen, zolang het vertrouwen gerechtvaardigd is dat ze zelf ook gebruik van de zegeningen kunnen maken zodra ze er aan toe zijn. Dat vind ik het interessante aan de onzichtbare band tussen generaties. Geen kind dat zijn ouders snel in de steek zal laten en bovendien worden jongeren op zeker moment ook oud. Recentelijk speelde er bij ABP een generatiekwesie. Jonge ambtenaren waren er beducht voor dat ze meer betalen dan de oudere collega's op het vlak van prepensioen en dat ze niet bij de onderhandelingen daarover aanwezig waren. Op zichzelf is zo'n alerte stellingname te loven, zolang het maar niet leidt tot de conclusie dat we die collectiviteit niet meer nodig zouden hebben.”

Heeft u nog een hartenkreet?

“Laat de vakbonden jonge leden snel medezeggenschap geven. Nu is het allemaal ouderen, ouderen, ouderen. Jongere generaties raken geïnteresseerd in pensioenthema's terwijl het technische en politieke materie is. Ik zou in ieder geval de vakbonden duidelijk willen maken dat representatie van verschillende generaties bij het bestuur van een pensioenfonds een punt van aandacht is.” ■

Wie is Kees Schuyt?

Schuyt is sinds 1 januari lid van de Raad van State in Den Haag en persoonlijk hoogleraar in de sociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Daarvoor was hij lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en voorzitter van de projectgroep die het rapport Generatiebewust Beleid (1999) opstelde. Daarnaast was hij co-auteur van de WRR-voorstudie Intergenerationele Solidariteit en Individualiteit in de Tweede Pensioenpijler (2000) en van talrijke andere artikelen over intergenerationale solidariteit en vergrijzing. Schuyt heeft vanaf het midden van de jaren zestig van de vorige eeuw vele sociologische functies bekleed, is een uitermate actief publicist en ontplooit daarnaast vele bestuurlijke, maatschappelijke en wetenschappelijke nevenactiviteiten.

Ondernemingspensioenfonds Dura Vermeer kiest voor bpf. Bouwnijverheid

Door: Gabor Mooij

Per 1 januari 2006 is de basispensioenregeling van het ondernemingspensioenfonds (opf.) van het bouwbedrijf Dura Vermeer overgegaan naar het bedrijfstakpensioenfonds voor de bouw, bpf. Bouw. De heer Van der Lit, voorzitter van het pensioenfonds, licht de achtergronden van deze overstap toe.

Waarom heeft Dura Vermeer ooit gekozen voor een ondernemingspensioenfonds?

“Het opf. was bedoeld voor ons Uitvoerend, Technisch en Administratief (UTA) stafpersoneel. Tot 2006 had het bedrijfstakpensioenfonds niet genoeg te bieden aan dit personeel. Het pensioenmaximum en het nabestaandenpensioen waren te laag. Verder konden we de dienstjaren voor 1987 niet meenemen bij een overstap naar bpf. Bouw. Het bedrijfstakpensioenfonds stapte in 1987 over van een dagafhankelijke pensioensopbouw naar een leeftijdsafhankelijke pensioensopbouw, waarbij de opbouw vanaf nul van start ging. Ook toen per 1 januari 2000 de regeling Bouwpensioen 2000 werd ingevoerd, was het nog steeds niet mogelijk om de jaren voor 1987 mee te laten tellen. Tot slot was bpf. Bouw in het verleden zeer terughoudend in het meewerken aan de waardeoverdracht bij wisseling van het dienstverband. Wij hebben deze wel altijd mogelijk gemaakt.”

Hoe zag uw ondernemingspensioenfonds eruit?

“Het opf heeft een lange geschiedenis. Het kwam voort uit de fondsen van het vroegere Dura en Vermeer. Deze bestonden al zo'n 40 tot 50 jaar voordat beide bouwbedrijven een aantal jaren geleden fuseerden. Het was een klassiek fonds, dat werkte met een eindloonregeling. We voerden het in eigen beheer uit. Het vermogen werd beheerd door drie vermogenbeheerders, het nabestaandendeel werd verzorgd door een verzekeraar.”

Waarom bent u overgestapt?

“Daar waren meerdere redenen voor. Allereerst fiscale beperkingen die het noodzakelijk maakten te kiezen

voor een aangepaste eindloonregeling, een middelloonregeling of een beschikbare premieregeling. De bedrijfstak koos voor een middelloonregeling die de fiscaal toegestane grenzen maximaal opzoekt. Dit kwam overeen met onze eigen keuze. Daarnaast maakte het middelloonstelsel het mogelijk om ons hele pensioenkapitaal over te zetten naar bpf. Bouw en daarmee mee te laten tellen bij de pensioensopbouw van de deelnemers. Hiermee was het eerdere probleem dat de dienstjaren voor 1987 niet meetelden, verholpen. Een andere reden voor de overstap was het voortdurend verder aanscherpen van de toezichtregels door de Nederlandsche Bank. Het werd voor een middelgroot opf als Dura Vermeer steeds moeilijker om daaraan te voldoen. Tenslotte speelden de nieuwe strengere boekhoudregels op basis van de International Financial Reporting Standards (IFRS) een rol.”

Hoe is de overgang verlopen?

“Het is een proces van een jaar geweest dat veel communicatie vereiste. Het ging tenslotte om ruim 150 miljoen euro die we van het opf naar bpf. Bouw moesten verhuizen. De overgang werd goedgekeurd door de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur van de vennootschap en de deelnemersvergadering van het opf. Verder werd de overgang intern getoetst door de centrale ondernemingsraad en extern door de Nederlandsche Bank. Ook dat leverde geen problemen op.”

Wat is de nieuwe situatie?

“De basispensioenregeling wordt nu namens bpf. Bouw uitgevoerd door Cordares. Er zijn echter drie componenten die we zelf blijven uitvoeren: de aanvulling van het nabestaandenpensioen, aanvullende pensioenvoorzieningen die via een beschikbare premieregeling worden bekostigd en een aantal herverzekerde rechten die in de loop der tijd, met de vele bedrijven die Dura Vermeer heeft overgenomen, bij bpf. Bouw terecht zijn gekomen. Deze worden door verzekeraars uitgevoerd. Dit laten we zo, omdat het teveel moeite en geld kost ze te verhuizen naar bpf. Bouw. Alles bij elkaar genomen, duidelijke verbeteringen.”



VERMOGENSBEHEEDERS EN BROKERS HOREN TRANSPARANT TE ZIJN

VB en OPF tegenstander van soft dollarpraktijken

In de driehoeksverhouding tussen vermogensbeheerder, broker en pensioenfonds heeft laatstgenoemde vaak geen enkel inzicht in aard en omvang van de verleende diensten rondom de uitoefening van het vermogensbeheer. VB en OPF bevelen pensioenfondsen sinds kort daarom aan met hun vermogensbeheerder afspraken vast te leggen die inzichtelijk maken tegen welke kosten welke diensten worden geboden door een broker.

Een effectenbemiddelaar (broker) voert handels-transacties uit voor institutionele beleggers. In de vergoeding voor de broker wordt in veel gevallen geen onderscheid gemaakt tussen de kosten die zijn gemoeid met het effectueren van transacties en de kosten voor overige diensten, zoals het leveren van beleggingsonderzoek, vakliteratuur, of zelfs zaken als kantoorinrichting (computers en software) en reiskosten van de vermogensbeheerder. Deze bundeling van diensten wordt 'softing' genoemd, of 'soft dollars'. Op deze manier kan het pensioenfonds niet nagaan of aan zijn vermogensbeheerder andere diensten dan het uitvoeren van transacties zijn geleverd door de ingeschakelde broker. Laatstgenoemde zendt uitsluitend een all in factuur. Aangezien een pensioenfonds in de regel geen korting van zijn vermogensbeheerder krijgt op de beheervergoeding, komen de voordelen die voortvloeien uit soft dollar regelingen nauwelijks ten goede aan de pensioenfondsen, terwijl zij voor die diensten wel betalen.

Er bestaan ook arrangementen waar de soft dollar voordelen wel ten goede komen aan de cliënt door middel van commission recapture programma's van de broker. Dit wordt wel client directed brokerage genoemd.

Belang van beleggingsinformatie

Er bestaan ook zogenoemde discount brokers. Bij dergelijke brokers wordt uitsluitend betaald voor de transacties en niet voor aanvullende diensten. Nadeel hiervan is dat een vermogensbeheerder op die manier verstoken blijft van onderzoek en informatie die een full service broker wel levert. En geen beschikking hebben over relevante beleggingsinformatie kan negatief doorwerken in de rendementen. Transparantie is dus gewenst, want anders weet een pensioenfonds niet of zijn vermogensbeheerder een full service broker inhuurt of een discount broker.

De kans bestaat dat een vermogensbeheerder een broker kiest niet vanwege de prijs-kwaliteitverhouding van de executie van transacties, maar vanwege de extra service die geboden wordt. Een hiermee samenhangend nadeel, dat zowel voor intern als voor uitbesteed vermogensbeheer geldt, is dat vermogensbeheerders door de geboden extra's teveel gebonden worden aan bepaalde brokers en zich daardoor niet meer vrij voelen de broker te kiezen die ze eigenlijk het liefst zouden willen inschakelen. Ook blijft er door de automatische bundeling van executiekosten en beleggingsresearch, minder geld over voor het inkopen van onafhankelijke research.

Internationale aandacht

Internationaal neemt de aandacht voor het onderwerp soft dollars toe. In de Verenigde Staten, Canada en het Verenigd Koninkrijk wordt gewerkt aan nieuwe regelgeving. In die landen neemt het gebruik van soft dollars als gevolg daarvan nu al duidelijk af. In de Verenigde Staten staat beurstoezichthouder SEC het gebruik van soft dollars toe, mits gespecificeerd. Er wordt gewerkt aan aanvullende regelgeving. Ook in Canada wordt bij het gebruik van softing geëist dat de vermogensbeheerder aan zijn cliënt volledig inzicht geeft voor welke diensten dit geldt.

Hoewel in het Verenigd Koninkrijk in eerste instantie werd gekozen voor zelfregulering door de financiële wereld heeft de toezichthouder FSA er met ingang van januari 2006 voor gekozen met nadere regelgeving te komen waarin transparantie verplicht wordt gesteld. In Nederland komt de aandacht voor het ongewenste effect van soft dollars ook op gang. Zo heeft de Commissie Modernisering Beleggingsinstellingen in haar rapport uit 2004 bepaald dat soft dollar arrangementen alleen toelaatbaar zijn onder de expliciete voorwaarde dat het economisch belang ten goede komt aan de beleggingsinstelling (en dus de beleggers) en niet aan de beheerder of een andere partij die dit faciliteert. Ook in de Wet Toezicht Beleggingsinstellingen (Wtb) is aandacht voor het onderwerp.

Aanbevelingen van VB en OPF

Tot nu toe is het gebruikelijk dat in een investment management agreement wordt afgesproken dat alle brokerage kosten voor rekening van het uitbestede vermogen komen. Het zou echter zuiverder zijn wanneer voor aanvullende diensten van een broker, zoals research, apart betaald zou worden. Dit kan uiteindelijk betekenen dat de management fee die aan de beheerder betaald wordt, omhoog moet, maar daarmee worden de bedoelde kosten tenminste niet meer uit het belegde vermogen gehaald.

Aangezien het verkrijgen van goede research tegen een acceptabele prijs nog niet altijd mogelijk is, moet het fenomeen soft dollars voorlopig toelaatbaar blijven.

Voorbeelden van contractsbepalingen om transparantie te bewerkstelligen kunnen bij het bureau van VB worden opgevraagd. ■



Wie is Ina Sjerps?

Sjerps is voorzitter bij het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO). Ook is ze hoofd werkgeverszaken bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Vanuit de VNG zit ze bij VSO. Verder zit Sjerps in de Pensioenkamer van de Raad van het Overheidspersoneelbeleid (ROB). Daar onderhandelt ze met andere overheidswerkgevers en de bonden over de inhoud van de ABP-regeling.

‘Ons stelsel is individueel rationeel maar collectief waanzin’

In de wintereditie 2005 van VB Contact stond een interview met oud ABP-topman Jean Frijns, waarin hij een institutionele crisis in de pensioenbranche voorziet zodra collectief DC de norm is geworden. In zijn visie heeft de werkgever zich dan als belangrijkste risicodragers binnen het pensioenstelsel teruggetrokken. Werknemers blijven achter en kijken elkaar aan met de vraag: ‘wie is nu voor wie en voor wat verantwoordelijk?’ Ina Sjerps, voorzitter van het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO), voelde zich geroepen te reageren op de prikkelende uitspraken van Frijns. Haar weerwoord.

Wat triggerde u het meest in het interview met Jean Frijns?

“Frijns zet een aantal ontwikkelingen in een perspectief die ik op zichzelf genomen wel deel. Zo zegt hij dat er een institutionele crisis dreigt door de onvermijdelijke trend richting collectief DC. Maar ik vind het onterecht dat hij de suggestie wekt dat werkgevers erop uit zouden zijn de een tegen de ander uit te spelen. Aan overheidswerkgeverkant ken ik niemand die naar volledig DC wil. Iedereen heeft daar huiver bij. Wij willen juist een goed pensioen voor onze werknemers.”

Kunt u dat toelichten?

“De inhoud van de pensioenregeling bepaalt voor een groot deel de reputatie van een werkgever, zijn aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt en de tevredenheid van werknemers tijdens hun loopbaan. Al die elementen beïnvloeden het gedrag van werknemers over een langere periode gezien wezenlijk. Ik geef een voorbeeld. Bij de overheid is - zeker voor de hogere inkomens - lang gezegd: “We betalen minder dan de markt maar daar zetten we een riant pensioen tegenover.” Om die reden zie je onder andere in de advocatuur veel juristen op latere leeftijd de overstap maken naar de rechterlijke macht. Voor met name die groep was de afschaffing van het eindloon een klap van jewelste. Los van de vraag of die overgang van eindloon naar middelloon terecht was of niet. Het was

Ina Sjerps (VNG): ‘Werkgevers hebben belang bij een goed pensioen, maar ze hebben ook belang bij een beheersbare ambitie want zij betalen het leeuwendeel van de kosten’

een bewuste en nivellerende keuze vanuit de vakbeweging. Daardoor is de overheid minder aantrekkelijk geworden voor hen die vanuit het bedrijfsleven op latere leeftijd willen overstappen. Die attractieve prikkel is verdampt. Werkgevers hebben er juist belang bij, voor de breedte van hun personeelsbestand aantrekkelijk te zijn en blijven.”

Hoe ziet u de positie van de werkgever dan wel?

“Wat ik vaststel, is dat er een grens is aan de lasten die je bij een werkgever kunt neerleggen. Pensioen maakt nu bij de overheid voor twintig procent deel uit van de arbeidskosten. Dat kan niet méér worden, anders wordt de werknemer veel te duur of houden de werknemers geen geld over om van te leven. Mijn





Ina Sjerps (VNG): 'Het gaat de verkeerde kant op als de vakbeweging er samen met ons niet in slaagt de pensioenambitie bij te stellen naar realistischer proporties en blijven roepen dat iedereen met zestig lekker achterover mag leunen. Het kan gewoonweg niet meer op deze manier doorgaan'

stelling is dat de ambitie die we met ons pensioenstelsel hebben te hoog is. We willen namelijk mensen ongeveer dertig jaar laten betalen om er vervolgens twee à drie decennia welvarend van te leven. Dat kan simpelweg niet meer. Daar heb je een economische groei voor nodig die niet haalbaar is als gevolg van de vergrijzing en vanwege onze op dienstverlening ingerichte maatschappij. Uit zo'n realiteit komt te weinig innovatie en productiviteitsgroei voort die de economie in staat stelt de benodigde sprong vooruit te maken. Maar gaan we de ambitie op basis van deze omstandigheden neerwaarts aanpassen? Nou nee. Als overheidswerkgever zitten we met een vakbond aan tafel voor wie de pensioenambitie in steen is gehouwen. Daarnaast heeft het kabinet de

afgelopen periode consistent beleid niet bevorderd. Wat ik vaststel, is dat we er met de vakbeweging niet in zijn geslaagd de omslag te maken naar meer realisme voor op de langere termijn. De ambitie van de bonden na het Museumpleinakkoord is immers nog steeds dat je op ongeveer 60-jarige leeftijd kunt uittreden. Dan gaan we in uittredingsleeftijd eerder naar beneden dan omhoog. Maar ook de werkgevers aan de marktzijde hebben hun steentje bijgedragen door jarenlang te communiceren dat vroegpensioen een zinnige optie is. Bij de overheid is het niet anders. Zie de Ministeries waar veel ambtenaren onlangs op forse schaal met vroegpensioen zijn gegaan. Tegen het kabinetsbeleid in. Volgens mij ben je met de verkeerde soort solidariteit bezig als je met behulp van gemeenschapsgeld organiseert dat mensen er op hun 57ste uit mogen. Je betaalt mensen die doorgaans nog van alles kunnen, om niets te doen. Het is individuele rationaliteit en tegelijkertijd collectieve waanzin."

Hoe zie u de solidariteit tussen jong en oud?

"Zoals Frijns het brengt, lijkt het alsof de werkgevers impliciet de generaties tegen elkaar opzetten. Dan zeg ik op mijn beurt: 'Nee. Het is juist de vakbond die consequent voor oud heeft gekozen'. Kijk maar naar de discussie over de beperking van de indexering. Dat is nog het enige instrument dat impact heeft om uitgaven en inkomsten bij elkaar te houden. De actieven zijn ondertussen de grootste slachtoffers van die indexatiebeperking omdat in hun middelloonregeling de opbouw niet meer standaard is geïndexeerd en dat tikt op termijn veel harder door. Alleen ... deze dreun is nu nog niet zichtbaar. Tegelijkertijd kregen de actieven ook een forse premieverhoging en een beperking van hun pensioenregeling voor de kiezen. In vergelijking daarmee hoeven de gepensioneerden marginaal in te leveren. De bonden lijken zich alleen druk te maken over de vrij geringe schade voor de gepensioneerden en de ouderen voor wie ze het vroegpensioen hebben willen redden. Mijn antwoord op Frijns is dat we wel degelijk zeer geïnteresseerd zijn in een rechtvaardige verdeling tussen groepen. Want verdelen, dat is wat we als sociale partners doen. We onderhandelen erover hoe het pensioengeld rechtvaardig te verdelen en dat noemen we de Regeling. Wie betaalt en wie krijgt? Daar draait het om. De afgelopen jaren is er heel veel geld van hoger naar lager betaalden gegaan. De vakbeweging is hiervoor opgericht, maar werkgevers moeten zich afvragen wat dit betekent voor hun positie op de arbeidsmarkt. Ik denk dat pensioenonderhandelaars van beide partijen de morele plicht hebben een heel grote pot met geld rechtvaardig te verdelen. Op sommige punten zijn daar nu best vraagtekens bij te stellen. Bepaalde groepen hebben bijvoorbeeld veel meer gehad dan ze hebben bijgedragen." ■

Onderzoek naar kosten en baten collectieve pensioensystemen

VB heeft het initiatief genomen actueel en objectief vergelijkend onderzoek te laten verrichten naar de kosten en baten van collectieve pensioensystemen. De coördinatie van het onderzoeksproject is in handen van Onno Steenbeek en Fieke van der Lecq (beiden verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam). Het onderzoek van Steenbeek en Van der Lecq zal uitmonden in een boek met als werktitel Kosten en baten van collectieve pensioensystemen. Daarin worden essays van gastauteurs gebundeld, afkomstig uit de wereld van wetenschap, pensioenfondsen, bedrijfsleven en politiek. De bundel is bestemd voor politici, beleidsmakers, media, VB-leden, de beroepsgroep van pensioendeskundigen en in pensioen geïnteresseerd publiek.

- Voorlopige inhoudsopgave
- Aspecten van solidariteit
- Solidariteit in pensioenfondsen
- Collectiviteit en solidariteit in Europees perspectief
- Beleggingsbeleid en marktonvolkomenheden
- Verplichte deelname in theorie en praktijk
- Uitvoeringskosten collectief vs. individueel
- Intergenerationele solidariteit
- Solidariteit tussen bedrijven en sectoren
- Macroaspecten van collectiviteit

De resultaten van het onderzoek zullen in het najaar van 2006 worden gepubliceerd. Zie ook pagina 14-15.

Congres over omschakeling DB naar DC

Op dinsdag 16 mei 2006 zal het vijftiende congres van de Wim Bogers Stichting plaatsvinden over de verandering van een gegarandeerde pensioenregeling naar een beschikbare premieregeling. Het congres is bestemd voor onder andere medewerkers van onderzoeksafdelingen van

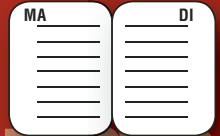
pensioenfondsen, verzekeraars en overheidsinstellingen, studenten en wetenschappers Economie en Econometrie & Operations Research, docenten aan universiteiten en HBO-instellingen en onderzoekers van advies- en onderzoeksbureaus.

Overgangmaatregel VPL voor arbeidsongeschikten

Onlangs heeft de CDA-fractie tijdens de behandeling van de overgangmaatregel VPL in de Eerste Kamer de handhaving van

de regeling voor arbeidsongeschikten binnengehaald. VB heeft dit met instemming begroet.

Agenda



Vrijdag 21 april 2006

Algemene Ledenvergadering, locatie Kurhaus Hotel Scheveningen.

Dinsdag 23 mei

Risicomanagement, locatie Meeting Plaza Maarssen.

Woensdag 7 juni

Collectief DC, locatie Meeting Plaza Maarssen.

Maandag 12 juni

Pensioenwet, locatie Meeting Plaza Maarssen.

Woensdag 6 september

Communicatie, locatie nog niet bekend.

September,

Europa, samen met OPF, datum nog niet bekend

Bestuurdersopleidingen SPO voorjaar 2006

Leergang Besturen van een Pensioenfonds
Module 1: Juridische aspecten 11 en 12 mei 2006
Module 2: Financiën 1 juni 2006
Module 3: Vermogensbeheer 2, 15 en 16 juni 2006

Actualiteitenprogramma Pensioenen
Pensioenwet 1 juni 2006 (16.00 uur – 18.00 uur en 18.30 uur – 21.00 uur)

Wilt u meer informatie over deze of onze andere opleidingen, kijk dan op <http://www.spo.nl>

Uitgelezen

De vergrijzing leeft - Kansen en keuzen in een verouderende samenleving

Dolf van den Brink en Frank Heemskerck
Uitgeverij Prometheus Bert Bakker, 2006
Een bloemlezing met bijdragen van onder andere: Kees Schuyt, Roel in het Veld, Bas Jacobs, Wim de Ridder, Bert de Vries, Guus Boender en Jan van Zijl.

Vorstelijk met Pensioen

Erica Verdegaal
Uitgever Bert Bakker, 2004
Een luchtig boek waarmee pensioen en toekomstdromen stap voor stap zelf te plannen en waar te maken zijn. Via invulschema's, tips, creatieve oplossingen en waar-

schuwingen laat Verdegaal de lezer ontdekken dat hij zelf doordachte en slimme financiële beslissingen kan nemen.

Overmoed en onbehagen - Het hervormingskabinet Balkenende

Bert de Vries
Uitgever Bert Bakker, 2005
Het gerucht makende boek van CDA-coryfee Bert de Vries over de kosten van de vergrijzing, de subjectieve ideologische voorkeuren van het kabinet en onnodig krampachtig pessimisme. De Vries legt helder uit welke sociaal-economische maatregelen van belang zijn voor een gezonde samenleving. Zie ook: pag. 4-7.



Stichting Pensioen Opleidingen (SPO)

SPO is het opleidingsinstituut voor iedereen die zich beroepsmatig met pensioenen bezighoudt. SPO is door Cedeo erkend voor haar open en maatwerkopleidingen. Het onderzoek van Cedeo geeft aan dat 96% van de opdrachtgevers tevreden tot zeer tevreden is over de kwaliteit van de opleidingen en de performance van SPO.

STICHTING PENSIOEN OPLEIDINGEN
Zeestraat 65d / 2518 AA Den Haag / T: 070 427 66 55 / F: 070 345 38 90 / E: info@spo.nl / I: www.spo.nl

OPLEIDING VOOR DEELNEMERSRADEN

OPLEIDING VOOR DEELNEMERSRADEN

Doel van de opleiding

Doel van de opleiding is om in korte tijd het functioneren van de deelnemersraad te verstevigen. Aan de hand van het eigen jaarverslag en de actuariële bedrijfstechische nota (abtn) wordt kennis over deze onderwerpen vergroot.

Opzet

De opleiding bestaat uit 2 dagen, verdeeld over 2 of meer maanden.

Inhoud van de opleiding

Tijdens de opleiding worden de volgende onderwerpen behandeld op basis van de eigen situatie:

- Pension Fund Governance; de rol van de deelnemersraad
- Verslaglegging; lezen en analyseren van een jaarverslag
- Pensioensoorten, - vormen en - systemen
- Actuariële bedrijfstechische nota (abtn); lezen en analyseren van een abtn

Resultaat

Na afloop van de opleiding is de gehele deelnemersraad beter in staat haar adviestaak in te vullen. Daarnaast heeft de deelnemersraad een concrete vragenlijst over het jaarverslag en actuariële bedrijfstechische nota, waarmee zij een volledige gesprekspartner is voor het bestuur van het pensioenfonds.

Meer weten?

Voor een persoonlijk opleidingsadvies voor uw deelnemersraad of meer informatie over de opleiding kunt u contact opnemen met Hannie Davelaar (t: 070 - 427 66 55). Zij informeert u graag over de mogelijkheden.

