

# ‘Later met pensioen lost alles op – in theorie’

Auteur  
Inge van den Doel

*‘Realisme ver te zoeken in debat over pensioenen.’ ‘Pensioenfonds loopt kans mis.’ ‘Tegelijk pensioenkorting en premiestijging.’ ‘Pensioenfonds rekenen zich rijk.’ Vijf recente koppen in het Financieele Dagblad. Redenen te over voor een gesprek met Gerard Riemen, directeur van de Pensioenfederatie. Ook over dimensies en dogma’s van benchmarking, het thema van dit VBA Journaal, kan hij meepraten.*

De rode draad door zijn loopbaan is sociale zekerheid: uitvoering, financiering, pensioenen. Voorheen werkte Gerard bij de Sociale Verzekeringsbank en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het voorjaar van 2008 zei hij de ambtenarij vaarwel en begon als nieuwe directeur van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfonds. Inhoudelijk bleef hij in hetzelfde beleidsterrein actief, maar de context werd totaal anders: niet voor één minister werken maar voor 80 leden, vragende partij zijn in plaats van wetgever. Het beviel goed, want eind 2010 werd Gerard benoemd als directeur van de zojuist gevormde Pensioenfederatie.

## Waartoe is de Pensioenfederatie op aarde?

‘Een jaar geleden hebben de drie bestaande pensioenkoepels hun krachten gebundeld in de Pensioenfederatie met één federatiebestuur en een gezamenlijk bureau. In deze tijd kun je het je niet veroorloven om drie verschillende

—  
*Sociale partners en toezichthouders hadden het idee, dat goed geanticipeerd was op ontwikkelingen met de overgang van eindloon naar middelloon.*  
—



Gerard Riemen

geluiden te laten horen. De Pensioenfederatie vormt één spreekbuis, één gezicht van de pensioensector. Alle pensioenfonds hebben immers te maken met hetzelfde FTK, vergelijkbare governance-uitdagingen en dezelfde afwijgingen tussen onzekerheid/risico’s en ambities. Daarbij zijn een klein bedrijfstakpensioenfonds en een klein ondernemingspensioenfonds meer vergelijkbaar dan een groot en een klein bedrijfstakpensioenfonds. Voor de crisis was al een stuurgroep actief om nadere samenwerking op bepaalde dossiers te bewerkstelligen. De gemeenschappelijk gevoelde vijand – dalende dekkingsgraden, dreigende kortingen – zorgde ervoor dat discussies gemakkelijker verliepen.’

‘De belangrijkste uitdaging voor de federatie is: hoe winnen we het vertrouwen in het stelsel terug? Deelnemers en politiek roepen: “de bestuurders hebben gefaald”, maar waren de dalende dekkingsgraden wel te voorkomen? De belangrijkste oorzaken zijn de toenemende levensverwachting, vergrijzing/ontgroening en dalende rente. Sociale partners en toezichthouders hadden juist het idee, dat goed geanticipeerd was op de verwachte ontwikkelingen: door de overgang van eindloon naar middelloon was naast de premieknop ook de indexatieknop als sturingsmogelijkheid toegevoegd. Iedereen dacht: nu zijn we toekomstbestendig en minder afhankelijk van beleggingsrendement. Men heeft onvoldoende ingezien dat je in de praktijk niet vijf jaar achter elkaar aan de indexatieknop kunt draaien. Dat is maatschappelijk gezien onacceptabel.’

‘En zo zijn de extra kosten van langer leven feitelijk ten koste gegaan van de buffers. En dat terwijl de toenemende levensverwachting in het pensioendossier alleen is op te lossen door het bij iedereen in rekening te brengen, ook bij gepensioneerden. Langer doorwerken is noodzakelijk maar niet voldoende, want het heeft geen gevolgen voor de reeds gepensioneerden. Aanspraken zullen zonodig gekort moeten worden, ook van slapers en gepensioneerden.’

## Geen vrolijke boodschap. Hoe hoog is jullie organisatiegraad?

‘Alle bedrijfstakpensioenfonds zijn aangesloten op een-tje na. Hetzelfde geldt voor de beroepspensioenfonds. Van de ondernemingspensioenfonds zijn er zo’n 300 van de ruim 400 aangesloten. Hier stijgt de organisatiegraad gaandeweg, vooral omdat de totale achterban daalt. Met

name ondernemingspensioenfondsen die geen lid waren, houden op te bestaan.'

### Wat zijn de dimensies en dogma's van benchmarking voor de pensioensector?

'Voor de pensioenregeling zelf is er eigenlijk geen benchmark. Het is een arbeidsvoorwaarde en deze moet duidelijk en begrijpelijk zijn, zoals alle arbeidsvoorwaarden. In de concurrentie op de arbeidsmarkt wordt pensioen wel steeds belangrijker: mensen hebben het nu wel op hun netvlies. En bij andere arbeidsvoorwaarden is de rek er een

---

***Dat deelnemers zeggen: die bestuurders, dat zijn lui waarin ik vertrouwen heb. Die doen het, die kunnen het, daar vertrouw ik mijn pensioencentjes aan toe.***

---

beetje uit. Je kunt moeilijk 100 vrije dagen per jaar aanbieden, om maar eens wat te noemen.

'Benchmarking van het beleggingsbeleid is heel gebruikelijk bij pensioenfondsen. Z-scores zijn helaas manipuleerbaar. Het gebruik ervan kan leiden tot perverse effecten. Ooit zijn z-scores ingevoerd om de verplichtstelling (gedwongen winkelnering) te compenseren. Dit idee is achterhaald: bestuurders hebben genoeg incentives om goed te presteren.'

'Benchmarking van uitvoeringskosten kan een waardevolle toevoeging zijn aan de beschikbare informatie over hoe een pensioenfonds presteert. Je moet ook hier goed uitkijken wat je doet en geen appels met peren vergelijken. Je kunt beter kijken naar de prijs-kwaliteit verhouding dan naar de prijs alleen.'

'In het algemeen ben ik van mening dat benchmarking nuttig kan zijn, maar dat je altijd goed moet opletten wat er precies gebeurt. Wat is de waarde van wat je vindt? Zorgvuldig interpreteren is van groot belang.'

### Waar wil je staan over vijf jaar?

'Dat deelnemers zeggen: die bestuurders, dat zijn lui waarin ik vertrouwen heb. Die doen het, die kunnen het, daar vertrouw ik mijn pensioencentjes aan toe. Om dat te bereiken is een nieuw pensioencontract onontbeerlijk. Daaronder zit eerlijke communicatie over onzekerheid. Geen zwart/wit denken: een pensioenuitkering van 100 kan 110 worden, of 90, maar geen 30. Verwachtingsmanagement is daarbij essentieel. Neem nou de zorgverzekeraars. De premie gaat ieder jaar omhoog en de pakketinhoud neemt af. Niemand kijkt ervan op, want men verwacht het. Daaronder zit ook governance. Daarmee bedoel ik niet zozeer een wet die regelt welke

organen betrokken zijn bij het besturen van pensioenfondsen, maar wel competenties van bestuurders en diversiteit: vrouwen, jongeren. Dat zal bijdragen aan het vertrouwen van deelnemers in het bestuur.'

### Pensioenfederatie

De Pensioenfederatie is sinds eind 2010 de overkoepelende belangenbehartiger van de Nederlandse pensioenfondsen. De Pensioenfederatie is voortgekomen uit een samenwerking van de koepels voor bedrijfstak-, beroeps- en ondernemingspensioenfondsen: VB (Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen), UvB (Unie van Beroepspensioenfondsen) en OPF (Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen).

De Pensioenfederatie behartigt namens circa 400 Nederlandse pensioenfondsen de belangen van 5,8 miljoen deelnemers, 2,7 miljoen gepensioneerden en 8,6 miljoen gewezen deelnemers (slapers). Circa 85% van alle werkenden is aangesloten bij een collectief pensioenfonds. De pensioenfondsen van de Pensioenfederatie beheren samen circa 800 miljard euro.

De Pensioenfederatie ziet het als haar missie de belangen van de Nederlandse pensioenfondsen optimaal te behartigen en de ontwikkeling van het pensioenstelsel te bevorderen. De Pensioenfederatie komt daarbij op voor:

- het behoud van het driepijlersysteem, de beste pensioenvoorziening voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden;
- een sterke en toekomstbestendige tweede pijler;
- het bevorderen van collectiviteit, solidariteit, verplichtstelling en not-for-profit;
- handhaving van de bestaande rolverdeling: sociale partners, ondernemingen en beroepsgroepen bepalen de inhoud van de pensioenregelingen; pensioenfondsen voeren de regelingen uit.

[www.pensioenfederatie.nl](http://www.pensioenfederatie.nl)  
[info@pensioenfederatie.nl](mailto:info@pensioenfederatie.nl)



Telefoon:  
070 7620 220

Bezoekadres:  
Prinsenhof, 24e etage  
Prinses Margrietplantsoen 90  
Den Haag