



Den Haag, 23 augustus 2006

STIMULEER DE KRACHT VAN ONS PENSIOENSTELSEL

Het Nederlandse pensioenstelsel staat er goed voor. De pensioenfondsen, verenigd in VB, OPF en UvB roepen de politiek op het uitstekende stelsel gebaseerd op collectiviteit en solidariteit te faciliteren.

Daarom vraagt de pensioensector om het handhaven van de verplichtstelling en de huidige fiscale kaders voor de opbouw van pensioenen. De pensioenfondsen dringen aan op het geven van tijd en ruimte voor zelfregulering en voor het implementeren van veel recente wet- en regelgeving.

Tevens vragen de pensioenfondsen aan de politiek om Nederland als pensioenland te positioneren en daarvoor passende faciliteiten te bieden.

Vanuit deze perspectieven geven wij de politieke partijen het volgende mee.

- Handhaaf de verplichtstelling
- Geen aftopping fiscale aftrekbaarheid
- Ontwikkel visie op vergrijzing voor lange termijn
- Iedereen moet goed pensioen kunnen opbouwen
- Faciliteer Nederland pensioenland
- Pensioencommunicatie wordt verbeterd
- Geef medezeggenschap de ruimte
- Pension Fund Governance goed op weg

Het Nederlandse pensioenstelsel is robuust. Dat is te danken aan de drie pijlers die worden gesteund door overheid, sociale partners en private markt. Een sterk punt is de financiering: omslag en kapitaaldekking gaan hand in hand. Het Nederlandse stelsel werkt al decennialang uitstekend. Het overgrote deel van de ouderen heeft een goed pensioen. In de afgelopen jaren is groot onderhoud gepleegd op het pensioendossier. Er kwam veel nieuwe wetgeving: afschaffing van de VUT, Prepensioen en de introductie van Levensloop (VPL), het Financiële Toetsingskader (FTK), de aanstaande vervanging van de Pensioen- en Spaarfondsenwet door de Pensioenwet en de invoering van de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Daarnaast zijn veel eindloonregelingen omgezet in middelloonregelingen waardoor een andere risicoverdeling mogelijk is. Deze maatregelen dragen ertoe bij de financiële lasten in de tweede pijler beheersbaar te houden. Ook worden regelingen omgebouwd tot zogenoemde 'collectieve defined contribution'-regelingen. Tevens is Pension Fund Governance ter hand genomen. En er zijn grote stappen gezet op het terrein van transparantie, pensioenvoorlichting en deskundigheidsbevordering van bestuurders. Wij zijn de laatste jaren geconfronteerd met veel nieuwe ontwikkelingen en grote ingrijpende beleidsaanpassingen. Daar komt de nieuwe Pensioenwet nog eens bovenop. De uitdaging is deze ingrijpende wijzigingen goed te implementeren en de communicatie op een hoger plan te krijgen. Nieuwe grote operaties van een volgend kabinet passen daarin niet.

Zelfregulering speelt in alle veranderingen een grote rol. De leden van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB), de Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF) en de Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB) nemen graag hun verantwoordelijkheid door zelfregulering ter hand te nemen. Dat hebben zij gedaan en dat zullen zij doen. De overheid moet hen daartoe wel in staat stellen.

Handhaaf de verplichtstelling

Deelnemers in een pensioenregeling hebben belang bij een stabiele en zekere pensioenopbouw. Dankzij de grote en de kleine verplichtstelling bouwt ten minste 93% van de werkende Nederlanders van 25 jaar en ouder pensioen op. Vanwege de kleine verplichtstelling zorgt een werkgever ervoor dat al zijn werknemers aan een pensioenregeling deelnemen. De grote verplichtstelling maakt dat werkgevers en werknemers in één sector de pensioentoezegging onderbrengen bij een bedrijfstakpensioenfonds. De beroepsbeoefenaren brengen hun collectieve pensioenregeling op dezelfde wijze onder bij een beroepspensioenfonds. Je kunt nu eenmaal betere beleggingsresultaten boeken en de risico's beter spreiden met een groot vermogen, een grote populatie en een lange tijdshorizon. De grote verplichtstelling gaat concurrentie op de arbeidsvoorwaarde pensioen in een sector tegen. En het biedt een betere garantie voor een goed pensioenniveau met collectieve en solidaire kenmerken.

Regelmatig gaan stemmen op om de grote verplichtstelling af te schaffen. Als dat gebeurt, stappen bedrijven respectievelijk beroepsbeoefenaren met 'goede' risico's - dat wil zeggen jonge mensen, laag arbeidsongeschiktheidsrisico - uit het fonds. Daardoor stijgen de kosten voor de achterblijvers. En het wordt voor een volgende groep lucratief het fonds te verlaten. Het bedrijfstak- of beroepspensioenfonds kan dan niet langer een goed en betaalbaar pensioen aanbieden. Het gevolg daarvan is allereerst dat de pensioenlasten stijgen of de pensioenregelingen versoberen. Ten

tweede zullen hierdoor essentiële vormen van solidariteit verdwijnen. Die tussen generaties bijvoorbeeld. Decollectivisering lijkt misschien aantrekkelijk, maar is het niet. Daarnaast laat onderzoek van ondermeer de Universiteit van Tilburg zien dat consumenten nauwelijks in staat zijn rationele beslissingen voor de lange termijn te nemen op financieel gebied. Keuzemogelijkheden vinden ze al snel ingewikkeld. De deelnemer wil kunnen vertrouwen op een deugdelijke regeling.

Geen aftopping fiscale aftrekbaarheid

VB, OPF en UvB bepleiten dat de verplichtstelling en fiscale facilitatie blijven gelden voor iedereen, ongeacht het inkomen dat hij of zij verdient. Eventuele aftopping van de fiscale facilitatie boven een bepaald inkomensniveau betekent dat de collectieve regeling en de solidariteit worden ingeperkt.

Ontwikkel visie op vergrijzing voor lange termijn

Veel Nederlanders vragen zich af of zij straks kunnen rekenen op een financieel goed geregelde oude dag. De vele discussies over de vergrijzing leiden tot bezorgdheid en onrust. Maar Nederland heeft een prima stelsel van ouderdagsvoorzieningen. De combinatie van omslagfinanciering en kapitaaldekking biedt een uitstekende bescherming tegen mogelijke gevolgen van vergrijzing en inflatie.

Er zijn diverse opties denkbaar om de arbeidsparticipatie (met name van ouderen) in Nederland te verhogen. Bijvoorbeeld door meer mensen te stimuleren en te faciliteren om tot hun 65^e te werken. Maar ook kunnen pensioenproducten als deeltijdpensioen in dit kader een grotere rol spelen dan ze nu doen. Daarnaast biedt de levensloopregeling ook mogelijkheden om de participatie te versterken. Het is van belang dat de deelnemers vertrouwen ontwikkelen in deze producten. Daarvoor is het nodig dat niet te snel na de invoering grote veranderingen of zelfs afschaffing aan de orde zijn. Een financieel gezonde oude dag is niet gebaat bij politieke kortademigheid.

Iedereen moet goed pensioen kunnen opbouwen

De arbeidsmarkt verandert. Meer mensen beginnen voor zichzelf. Meteen al, of later in hun loopbaan. De pensioensector ervaart dit ook. Pensioenfondsen kunnen deze groep heel goed bedienen. Met diensten op collectieve maar vrijwillige basis. Met maatwerk. Pensioenfondsen kunnen elke denkbare regeling uitvoeren en ook nog eens tegen lage kosten. Dat is waar zelfstandigen met een fluctuerend inkomen behoefte aan kunnen hebben. Pensioenfondsen vragen de ruimte om op een veelzijdige vraag, indien hieraan behoefte is, een passend antwoord te kunnen geven.

Nederland Pensioenland

Ook in Europees verband kan Nederland een vooraanstaande rol blijven spelen. De pensioenervaring die is opgedaan in de laatste decennia rechtvaardigt een leidende marktpositie van de pensioeninstellingen in ons land. We dreigen onze positie in de huidige kopgroep te verliezen. Nederland kan zijn pensioenkennis aanwenden in Europa. Daarnaast moet Nederland alle maatregelen nemen om als 'gastheer' voor pensioenfondsen uit Europa te kunnen optreden. Het opzetten van regelgeving ten behoeve van een fonds voor gemene rekening is een eerste stap. Een integrale visie is echter noodzakelijk. Bijvoorbeeld BTW-regelingen bij vermogensbeheer die ten

minste gelijkwaardig zijn aan die van Ierland en Luxemburg; behoud van de koepelvrijstelling voor de omzetbelasting. De fondsen hebben de stellige overtuiging dat het toezicht in de andere EU-landen minder strikt is dan dat in Nederland. De fondsen vragen om toezicht dat niet verder gaat dan in ons omringende landen. De pensioenkoepels bepleiten een vergelijkend onderzoek tussen de landen van de EU, waar het gaat om de uitvoering van pensioenregelingen en hun assetmanagement. Europa biedt aan pensioenfondsen beleggingsvrijheid. Die vrijheid is een groot goed, dat de pensioenkoepels graag willen behouden.

Veel deelnemers menen dat Europa bedreigingen oplevert voor hun pensioengeld. Vooral het inflatierisico waarmee we door andere EU-landen kunnen worden opgezadeld baart zorgen. Het is dan ook voor het Nederlandse pensioenstelsel wezenlijk dat de inflatie blijvend wordt beteugeld.

Van het volgende kabinet vragen de pensioenfondsen een actieve opstelling waar het gaat om de bijstelling van de internationale boekhoudregels. In IAS 19 wordt geen rekening gehouden met de specifieke situatie in Nederland. Na de herziening moeten ook Nederlandse bedrijven en pensioenfondsen met de boekhoudregels uit de voeten kunnen.

Pensioencommunicatie

Deelnemers hebben behoefte aan goede informatie over pensioenen en hun pensioenregeling(en). De pensioenfondsen hebben in de afgelopen jaren hun communicatie vergaand geprofessionaliseerd. Pensioenkijker.nl, mede gedragen door de pensioenkoepels, ontwikkelt activiteiten om het pensioenbewustzijn van de Nederlander te vergroten. Daarnaast komt het Uniform Pensioenoverzicht door VB, OPF en Verbond van Verzekeraars. Vanaf 2007 ontvangen hun deelnemers in collectieve pensioenregelingen dit standaard overzicht. Tal van nieuwe initiatieven zijn gestart om het inzicht van de consument in pensioenen te vergroten. Zo wordt de haalbaarheid van een Nationaal Pensioenloket onderzocht. Een centraal loket waar alle Nederlanders terecht kunnen voor eerste hulp bij pensioenvragen. Gewerkt wordt ook aan het digitaal pensioenoverzicht, een portal waar de deelnemer na intoetsen van zijn wachtwoord zijn (waar dan ook) opgebouwde pensioen op zijn scherm krijgt. De grote inspanningen op gebied van jongerencommunicatie in de sector mogen niet onvermeld blijven. Tot slot wordt onderzocht of de communicatie over de indexatie van pensioenen kan worden verbeterd. De deelnemer moet inzicht hebben in de opbouw van zijn pensioen. Heldere communicatie kan daaraan bijdragen.

De pensioenkoepels hechten sterk aan zelfregulering. Echter, het pensioenbewustzijn is laag. Dit geldt overigens ook voor het financiële bewustzijn. Reden waarom het Ministerie van Financiën is gestart met het project Financiële Alfabetisering. VB, OPF en UvB en hun leden praten graag mee om dit probleem gezamenlijk met andere betrokkenen te tackelen.

Medezeggenschap

De trend is dat deelnemers steeds kritischer worden. Dit vergt steeds meer en betere communicatie. Uiteraard willen pensioenfondsen graag tegemoet komen aan de wensen van de deelnemers.

De koepels hebben zich ingespannen om invoering en kwaliteit van medezeggenschap te bevorderen. Het is goed dat de STAR en het CSO aan de

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben gevraagd de medezeggenschap wettelijk te verankeren. Het stemt tot voldoening dat de Minister deze wens inmiddels heeft gehonoreerd in een voorstel dat hij stuurde aan de Tweede Kamer. De pensioenfondsen zullen alles in het werk stellen om de medezeggenschap langs de nu bekende lijnen vorm te geven.

Pension Fund Governance

De deelnemer wil dat de governance van pensioenfondsen goed is geregeld. De pensioenkoepels hebben dan ook intensief samengewerkt met de STAR om te komen tot Principes voor goed pensioenfondsbestuur (Pension Fund Governance). Nu zijn de leden van VB, OPF en UvB bezig met de implementatie van de principes. Zij vragen daarvoor tijd en ruimte. Politiek en overheid moeten nu op afstand blijven, zodat de zelfregulering tot goede resultaten kan komen.

Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB)
Zeestraat 65D
2518 AA Den Haag
T 070 3628008

Contactpersoon: de heer Peter J.C. Borgdorff, 06 53887877

--

Stichting voor Ondernemingspensioenfondsen (OPF)
Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag
Postbus 93158, 2509 AD Den Haag
T 070 349 01 90

Contactpersoon: de heer mr. Frans Prins, 06 53284717

--

Unie van Beroepspensioenfondsen (UvB)
Rijnzathe 8, De Meern
Postbus 3183
3502 GD Utrecht
T 030 212 90 34

Contactpersoon: de heer mr. René Bastian, 06 29036032