

# Iedereen die werkt moet de geneugten van de tweede pijler hebben

Natuurlijk zijn er verschillen in opvatting tussen de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars. Maar als je met Riemen (Pensioenfederatie) en Herbert (Verbond van Verzekeraars) spreekt, hoort de goede luisteraar meer cultureel bepaalde verschillen dan écht inhoudelijke. Dat is goed verklaarbaar als je bedenkt dat beide brancheverenigingen vanuit een heel ander historisch perspectief naar de toekomst van ons nationaal pensioenstelsel kijken. Pensioencommunicatie is voor allebei een echte breinbreker. Verplichte winkelnering op uitvoeringsniveau is het kantelpunt waarop de eensgezindheid kan omslaan.

TEKST MICHIEL HUISMAN FOTOGRAFIE BERLY DAMMAN

Volgens Gerard Riemen, algemeen directeur van de Pensioenfederatie, ligt de sleutel naar de toekomst van het nationaal pensioenstelsel in de twee varianten die uitdrukkelijk in Klijnsma's perspectiefnota 'Toekomst pensioenstelsel' worden genoemd: de Ambitieovereenkomst (met 'zachte' garanties) en Persoonlijke pensioenvermogens. Riemen: "Beide varianten dragen de basiskenmerken van het huidige pensioenstelsel in zich. Daar hechten wij aan. Het gaat om een collectiviteit waarin solidariteit tot uiting komt door deling van alle risico's: Inflatie-, langeven-, rente- en de beleggingsrisico's, als het aan de Pensioenfederatie ligt." Volgens Riemen ontkomt je dan ook niet aan een verplichtstelling op uitvoeringsniveau. Kiezen tussen één van de twee varianten doet Riemen (nog) niet. Ze bestaan wat ons betreft naast elkaar.

Het Verbond van Verzekeraars kijkt daar op detail anders tegenaan. De denklijn van Harold Herbert, directeur van het Verbond van Verzekeraars (VvV) met (onder andere) 'pensioen' in zijn portefeuille: "Wij zijn gaan kijken naar wat er verandert in de samenleving in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder en wat dat dan betekent voor het pensioenstelsel. Vaststaat dat er veel meer aan de hand is dan alleen een lage marktrente en demografische ontwikkelingen. Arbeidsverhoudingen met werknemers veranderen voortdurend. Maar ook met de levensduur van bedrijven is iets aan de hand. Bedrijven komen op en verdwijnen soms ook weer snel. En wat voor bedrijven geldt, geldt ook voor sectoren die opkomen, groeien en ook weer verdwijnen. Dat vraagt om een fundamentele herijking van het pensioenstelsel. Wij komen uit – los van de uitvoering – op een stelsel dat dicht bij het individu staat, persoonlijk is, eenvoudig en transparant. Vanuit dat perspectief zijn wij tevreden over wat de SER

heeft opgeleverd en in het bijzonder de varianten van persoonlijke pensioenvermogens die wat ons betreft aansluiten bij moderne arbeidspatronen en minder afhankelijk zijn van ondernemingen en sectoren en van de vraag of die nog jaren bestaan. De persoon begrijpt beter wat er met zijn pensioen gebeurt, voert meer de regie en kan in welke arbeidsverhouding dan ook zijn pensioen opbouwen en makkelijk meenemen naar een nieuwe baan of uitdaging."

## Doorsneepremie

Maar behalve een beschrijving van nieuwe contractvormen staat er meer in de Perspectiefnota. Namelijk dat de doorsneepremie afgeschaft moet worden. "Voor ons hoeft dat niet", zegt Riemen, "maar de politiek wil dat nu eenmaal en daarom beschouwen we dat maar als politiek gegeven. Wat ons daarin echter prikkelt is de vraag 'hoe dan verder?' Voor wat betreft de ambitieovereenkomst stelt het kabinet voor om de premie ongewijzigd te laten. Voor iedereen gelijk. Het gevolg daarvan is dat de aanspraak varieert. Jonge mensen krijgen een hoge aanspraak. Oudere werknemers een lagere. Je loopt daarmee het risico bij het Europees Hof nat te gaan vanwege leeftijdsdiscriminatie."

Verder stelt Riemen zich op het standpunt dat "een nieuw pensioencontract zodanig vorm moet krijgen dat er voldoende risicodeling in zit, want dat levert aantoonbaar meerwaarde op". Voor de Pensioenfederatie is risicodeling ook heel belangrijk omdat pensioenfondsen van mening zijn dat alleen een voldoende mate van risicodeling de verplichtstelling op uitvoerings- en in veel gevallen dus ook op sectorniveau, rechtvaardigt. Riemen daarover: "De verplichtstelling zoals we die nu kennen is een inbreuk op het vrije mededingingsrecht in Europa. Maar niettemin geaccordeerd door het Europees Hof met als argument dat er



**Harold Herbert** (1968; Bestuurskunde) (links), heeft een aantal jaren voor de VVD-fractie in de Tweede Kamer gewerkt. Sinds 1995 heeft hij bij het Verbond van Verzekeraars diverse (management)functies vervuld. Sinds 2006 maakt hij deel uit van de directie, met als portefeuille: pensioenen, levensverzekeringen, zorg en inkomen, waaronder ook beleggingsverzekeringen en woningmarkt.

**Gerard Riemen** (rechts) is afgestudeerd in de Sociale Zekerheidswetenschap (1988) en in de Economie (1989) aan de Universiteit van Tilburg. Na zijn studie werd hij beleidsmedewerker bij de Sociale Verzekeringsbank. In 1990 stapte hij over naar het ministerie van SZW waar hij in diverse management- en beleidsfuncties werkzaam is geweest. Van 1 juni 2008 tot medio november 2010 was Riemen directeur van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen (VB). Per 15 november 2010 vormt de VB samen met de andere twee pensioenkoepels – UvB en OPF – de Pensioenfederatie, waarvan Riemen is benoemd tot algemeen directeur.

een sociaal doel – het organiseren van collectieve risicodeling – mee gediend wordt. Zonder die verplichtstelling zou die mate van solidariteit om risico's te delen niet gerealiseerd kunnen worden. Wij zijn van mening dat je dat ook moet kunnen terugvinden in de nieuwe contractvormen. In de perspectiefnota zien we die verplichtstelling ook terug, maar onvoldoende duidelijk is wat dan precies nodig is om bij het Europees Hof in die verplichtstelling ook met succes te kunnen volharden. Om te voorkomen dat je de rechtvaardiging voor de verplichtstelling ondermijnt, moet je een mate van risicodeling kunnen voeren die je in de vrije markt niet kan krijgen. Voor alle duidelijkheid: het handhaven van die verplichtstelling is voor ons van wezenlijk belang voor de nieuwe contractvormen. Ongeacht of het nu om de ambitieovereenkomst of de persoonlijke pensioenvermogens gaat.”

### Minder strak

Het Verbond van Verzekeraars zit daar minder strak in. Herbert: “Ik ben het eens met Riemen om een bepaalde vorm van verplichtstelling te handhaven. Maar dan vooral om witte vlekken te voorkomen en concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Echter, die verplichtstelling hoeft wat ons betreft niet op pensioenuitvoeringsniveau geregeld te worden. Je kan daar heel goed ook gewoon arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor maken. Als je bijvoorbeeld op sectorniveau afspreekt dat een overeengekomen percentage van het loon, beschikbaar moet zijn voor de ‘pensioenpot’ hoeft je vervolgens niet een gedwongen winkelneming bij maar één aangewezen uitvoerder af te dwingen. Naar onze mening is het eenvoudig en transparant als de werkgever samen met zijn werknemers bepaalt wie de uitvoerder wordt van de op ondernemingsniveau vastgestelde pensioenregeling(en). Je bereikt daarmee meer competitie op elementen die ertoe doen, de dienstverlening bijvoorbeeld en uitvoeringskosten, en tegelijkertijd behoud je de voordelen van een verplichte deelname. Wat ik een beetje krom vind, is dat je een mate van solidariteit wilt afdwingen om daarmee de verplichtstelling van de uitvoering te handhaven. Dat is volgens ons de omgekeerde wereld. Oorspronkelijk was de verplichtstelling het middel om solidariteit te regelen. Nu lijkt het erop dat solidariteit een middel wordt om de verplichtstelling in de benen te houden.”

### Intergenerationele solidariteit

Natuurlijk ontkomen we in dit interview niet aan het heikele punt van intergenerationele solidariteit. Geen eenvoudig thema en ook niet af te doen met een ongenueanceerd welles-nietes spelletje. Dat blijkt ook wel uit hoe Herbert en Riemen hun woorden kiezen.

Herbert: “Als de mate van zekerheden afneemt, en dat is nu eenmaal een gegeven, dan kun je eigenlijk al geen abstracte herverdelingsmechanismen meer op laten treden. Mensen moeten altijd kunnen snappen en blijven snappen wat het verband is tussen het geld dat in pensioen gestopt wordt en wat er uitkomt. Als je dan het gevoel hebt andere groepen te subsidiëren en met ingewikkelde herverdeling te maken krijgt die je niet begrijpt maar ook niet vertrouwt, dan heb je geen toekomstbestendig stelsel. Het kan wat ons betreft dan ook niet eenvoudig en transparant genoeg. Dat betekent ook dat je die traditionele waarden zoals collectiviteit, solidariteit en verplichtstelling moet herijken. Je moet ze wél borgen in het stelsel, maar anders benaderen. Solidariteit

bijvoorbeeld die iedereen wél wil is die op basis van wederkerigheid. Arbeidsongeschiktheidsrisico's, overlijden en langlevensrisico kan je makkelijk delen. Dat is ook aan mensen uit te leggen. Als je intergenerationele herverdeling wilt creëren, wordt het al snel ingewikkeld. Je moet dan wel heel goed kunnen uitleggen, dat het ook in het voordeel van iemand kan werken.”

Maar ..., waarom twijfelen aan het nut van intergenerationele solidariteit? Wat is er gebeurd in de samenleving of bij mensen persoonlijk dat we niet (meer) solidair zouden willen zijn met andere generaties dan die waarvan we zelf deel uitmaken? Is intergenerationele solidariteit een anachronisme; niet meer van deze tijd? Of hebben we het in het verleden niet goed uitgelegd en is het mechanisme alleen maar onbekend? Bij de beantwoording van die vraag ontkom je óók niet aan dat andere heikel punt van ‘hoe om te gaan met de buffers’ (in variant IVc)?

Riemen: “De financiering als gevolg van gestaag gegroeide levensverwachtingen hebben we iedere keer weer opnieuw geruisloos uit de buffer betaald. Ik kan me wel voorstellen dat er nu mensen zijn die zich afvragen: ging het hier nu om solidariteit, of is het gewoon het doorschuiven van lasten naar de toekomst toe geweest? Dat maakt dat er zich een bepaalde mate van argwaan manifesteert als je het over risicodeling tussen generaties hebt.

Maar als ik het heb over risicodeling dan bedoel ik natuurlijk iets anders dan dat de ene generatie niets anders doet dan de lasten doorschuiven naar toekomstige generaties. Risicodeling is dat alle generaties for, better and for worse, meedoen in de lasten én in

### Het zou sociale partners hun eer te na moeten zijn het aan de politiek over te laten

de lusten. Wat je beoogt met ‘IVc’ is een risicodeling over generaties heen. Als het goed gaat profiteren ook toekomstige generaties daarvan. Dat is het principe van een buffer. Daar spitst de discussie over intergenerationele solidariteit zich ook op toe. Die buffers zijn anoniem; van niemand en tegelijkertijd van iedereen. Dat maakt de discussie erover complex en dan krijg je wat Herbert ook al aanhaalde: het is niet goed meer uit te leggen en argwaan ligt op de loer.”

“Zelf denk ik echter dat collectieve risicodeling, ook wat de beleggingsrisico's betreft, heel goed uit te leggen is. In het dagelijks leven komt risicodeling heel vaak voor. Ook mensen met een autoverzekering delen hun risico's. In die risicodeling an sich zit dan ook niet het bezwaar. Dat zit op het vlak van de transparantie: wat gebeurt er en leg je dat ook goed uit. Het gaat erom aan mensen duidelijk te maken dat ‘hun pot met geld’ toeneemt met de optelsom van positieve effecten op hun inleg en afneemt als gevolg van het delen in kosten en verliezen. En dat delen strekt zich wat de Pensioenfederatie betreft ook uit over de beleggingsrisico's.

Herbert: “Maar in geval van IVc wordt het toch wel complex omdat je moet uitleggen dat als het rendement meer is dan 6%, het meerdere naar de buffer gaat. Zak je onder min 2% dan wordt het, voor zover de voorraad strekt, uit die buffer aangevuld. Het is daarmee een beleggingsbuffer die je tussen genera-

ties herverdeelt. De vraag is: sluit dat nog aan bij moderne arbeidsrelaties en -contracten? Daar is wat mij betreft nog onvoldoende over nagedacht en gezegd. Daar komt bij dat er ook principiële kwesties zijn ten aanzien van de buffer en de al dan niet overdraagbaarheid ervan. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als je meer dan 6% hebt behaald op je pensioengeld en je staat op het punt om naar een andere werkgever over te stappen die geen pensioenregeling of géén buffer heeft. Bijvoorbeeld een 'IVA-regeling'. Krijg je dan dat gedeelte van de buffer dat door jou is opgebouwd mee? Zo niet, dan vind ik dat een belemmering voor je arbeidsmobiliteit. En andersom, iemand die mét de nodige jaren aan arbeidsverleden maar uit een pensioenregeling zonder buffer, zich aanmeldt als nieuwe werknemer bij een 'bufferende werkgever', krijgt die dan direct een volledige, evenredige aanspraak op die buffer?

Nog een voorbeeld: stel je hebt een buffer op werkgeversniveau en door gunstige omstandigheden groeit het bedrijf van pak' em beet vijfhonderd naar tweeduizend werknemers, dan is de buffer niet toereikend voor al die nieuwe werknemers. Wat doe je dan? Allemaal kwesties die bij mij de mening doen postvatten dat je de aanspraak op die buffer zo individueel mogelijk moet maken en dus overdraagbaar en persoonsgebonden. Het moet niet zo zijn dat iedereen direct 'gratis' aanspraken op buffers verwerft als je ergens komt werken. Daar komt bij: op het moment dat je dat doet, die buffer individueel maakt, zit je weer heel dicht bij IVA. Dat is, kortom, het lastige van de uitwerking van IVc. Iedereen zit nu te rekenen of er nu wel of geen welvaartswinst uitkomt. Maar ik zeg: doe eerst maar eens een principe-uitspraak over de mogelijkheid van de uitvoering en over de vraag of het systeem van buffers aansluit op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Eerst de rekenmeesters weg en kijken of je er een product van kan maken."

### Arbeidsvoorwaarde?

Riemen is zeer stellig over de vraag of pensioen als arbeidsvoorwaarde voor de toekomst behouden moet blijven. Het feit dat pensioen ook anders kan worden geregeld, namelijk buiten de arbeidsovereenkomst om op puur individuele, persoonlijke basis, is in zijn ogen onvoorstelbaar. "Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en moet dat blijven ook. Sterker nog: je gaat het niet eens tegenhouden. Er is in dit land vrijheid van arbeidsvoorwaardenvorming. Je kan niet verbieden daarover afspraken te maken. Daar kan je lang en breed over praten, maar dit is wat er gebeurt. En het is goed als de overheid dit stimuleert. Pensioen uit de arbeidsvoorwaarde halen, is niet waar je naar toe zou moeten willen gaan. Iedereen die werkt moet de geneugten van de tweede pijler hebben. Daarom zijn we ook volop bezig om te onderzoeken of wij een 'huis' voor zzp'ers kunnen zijn. Maar het begint met het geven dat pensioen aan de cao- of aan de overlegtafel met de werkgever wordt afgesproken. Daar gaan we van uit, dat is ons vertrekpunt."

Het Verbond van Verzekeraars denkt daar hetzelfde over wat betreft pensioen als arbeidsvoorwaarde. Maar de manier waarop dat uitgevoerd moet worden verschilt. Herbert: "Ons punt is: stel verplichte deelname in en schaf de verplichte uitvoering af. Dan ben je van alle gezeur af en hoeft je geen kunstmatige solidariteit in een stelsel te gieten met geen ander doel dan het zo complex maken dat je de verplichtstelling voor de uitvoering kunt blijven



Harold Herbert: "Solidariteit die iedereen wil is op basis van wederkerigheid."

handhaven. Dat hoeft dan niet meer en dan kan het allemaal een stuk eenvoudiger worden. Verplichtstelling aan de arbeidsvoorwaardelijke kant is ook helemaal niet kwestieus. Ook juridisch niet wat betreft het Europees Hof. Als je in een bedrijf of in een sector het erover eens bent dat het loon X is en het pensioen Y, prima ..., dan spreek je dat af. Geen punt. Het wordt pas spannend als je alle werkgevers in een sector dwingt om hun pensioenregeling bij één en dezelfde uitvoerder onder te brengen. Dat is mededingingsrechtelijk wél een kwestie."

Riemen: "Vreemd. Je accepteert dus wel een cao waarin van alles kan worden afgesproken. Je kan zelfs 'avv'en' (een algemeenverbindendverklaring aanvragen bij de minister). En op het punt van de arbeidsvoorwaarde pensioen zou dat niet mogen?" "Jawel", zegt Herbert. "Nee", zegt Riemen, "je meent wat anders, want als je pensioen sectorgewijs in zijn samenhang wilt uitvoeren, dan moet dat ook bij één uitvoerder en dat is weer wél kwestieus volgens jou. Mijn opvatting is: een variant IVc is zonder verplichte uitvoering niet te doen. Zeker als je op sectorniveau ook de premie wilt vaststellen." Maar volgens Herbert kan dat wel, "afhankelijk van hoe persoonlijk je de buffers inricht". Daar zit volgens hem ook het "draaipunt in de discussie". "Op het moment dat je die buffers anoniem houdt, dwing je jezelf om de boel weer aan elkaar te plakken in de sector en dan blijf je zitten met al die mededingingsrechtelijke kwesties. Dat is opgelost zodra je tegen een willekeurige uitvoerder kan zeggen: Dit is onze regeling, de pre-



Gerard Riemen: "Je kan de samenleving niet negeren."

mie mag x procent van het salaris bedragen. Tegen welke voorwaarden kan je de uitvoering doen ...."

### Pensioencommunicatie

Een andere kwestie is die van de pensioencommunicatie. Een kwestie die ingewikkeld is en ook niet in dit gesprek op te lossen is. Riemen: "Waarom zijn er zoveel partijen die moeite hebben met IVC? Dat is omdat men het een hele stap vindt om tegen je deelnemers te moeten zeggen dat ze straks geen pensioen van 70% van je gemiddelde loon krijgen, maar dat je tegen die deelnemer zegt: u krijgt straks een pensioen waarvan de grootte wordt bepaald door het rendement op uw persoonlijk pensioenvermogen, gecombineerd met uw gestegen levensverwachting. Omdat de intentie een andere is, is de toezegging ook een hele andere. Dat heeft verstrekkende consequenties. Voor het wetgevend kader, het toezichtskader en last but not least je pensioencommunicatie. Het huidige toetsingskader is ingericht zoals het is ingericht omdat je als pensioenuitvoerder een toezegging doet dat de deelnemer een uitkering krijgt ter waarde van 70% van zijn of haar gemiddelde loon. Dat leidt tot hele andere verwachtingen bij deelnemers dan een toezegging waarbij de uitkering onzeker is en pas laat kan worden vastgesteld. IVC begint met tegen je deelnemers te zeggen dat je niet langer meer streeft naar een pensioen van 70% van je gemiddelde loon."

Herbert is het daar niet zomaar mee eens: "Dat streven is er wel degelijk. De premies die deelnemers en werkgevers afdragen, zijn afgeleid van de ambitie om tot een pensioen van 70% van het gemiddelde loon te komen. Bij normale beleggingsrisico's houdt dat in dat – ik noem maar even wat – 17% van je loon in de pensioenpot gestopt moet worden. Dat is heel goed uit te leggen en te communiceren." Riemen: "En daarmee heb je dan levensgroot een aantal van de problemen van nu binnengehaald, want: je bent met je toezegging nog steeds heel erg afhankelijk van de actuele rentestand. We gaan echt niet de toestemming krijgen om dat te mogen communiceren op basis van een rente van 4%. Eén van de dingen waar je nu tegenaan loopt is dat je een deelnemer van 25 vertelt dat hij betaalt voor een uitkering die hij gaat krijgen als hij 70 is. Je legt hem uit dat hij ieder jaar dat hij werkt een pensioen krijgt van 1,8% van wat hij nu verdient. En – zeg je er nog bij – we werken er ook nog keihard aan om dat nog te indexeren ook. Dat is niet realistisch. Daar moeten we vanaf. En in die termen moeten we ook niet blijven communiceren."

Daar gaat het Herbert echter in deze fase van het gesprek niet om. Zijn punt is: "Je kan ook een DC-regeling communiceren in termen van een verwachte uitkering. Je hoeft geen uitvoeringsovereenkomst te hebben om in termen van uitkeringen te communiceren. Maar, ik ben het wel eens met Riemen dat de aannames die je bij die communicatie doet, wel reëel moeten zijn. Niet waar te maken verwachtingen moet je niet willen communiceren, al is de intentie nog zo goed."

Een valkuil in spé, is verder dat het verre van ondenkbeeldig is dat deelnemers hun pensioenkapitaal zien toenemen en vervolgens in vergelijking met – bijvoorbeeld – acht jaar geleden de verwachte uitkering daaruit zien afnemen. Dat is een reëel afbreukrisico in de communicatie. "Ook daar moet je van weg willen blijven", vindt Riemen. "Het grootste verwijt dat men ons maakt is dat de verwachtingen die we hebben gewekt, niet uitkomen. Ik zeg altijd maar zo dat we nu niet ineens slechte pensioenuitkeringen leveren. Integendeel: We leveren nog steeds uitstekende pensioenuitkeringen. Maar het punt is dat mensen nog beter hadden verwacht. En die verwachtingen maken we niet waar. Laten we daarom niet in de grote valkuil stappen dat we straks weer verwachtingen gaan creëren waarvan je iedere keer moet zeggen dat je die niet waar kan maken. Het liefst zou ik tegen iemand van 25 zeggen: dit is de premie die je inlegt, dit is de ontwikkeling van het vermogen, maar vraag me nu niet wat dat jaren later aan pensioen gaat opleveren. Dat weet ik niet. Dat is gewoon niet aan te geven."

Herbert: "Maar dat is wel wat we nu doen. We zijn door wet- en regelgeving gedwongen aan onze deelnemers in drie scenario's te laten zien wat ze aan pensioen kunnen verwachten." Riemen: "Daar heb ik geen probleem mee, maar dat dit in reële termen zou moeten, dat vind ik onzin en wat mij betreft gaan we ons daar gezamenlijk tegen verzetten." Herbert (licht geïrriteerd) tegen Riemen: "Je kritiek is begrijpelijk maar dat kan nu eenmaal niet. Het enige wat deelnemers willen weten is het antwoord op de vraag: hoeveel pensioen krijg ik. Het echte antwoord moet inderdaad luiden: dat weten we niet. Maar dat antwoord is onverkooptbaar." Vandaar de 'vlucht naar voren', naar scenario's waarvan niemand weet of die een spiegel van de werkelijkheid zijn. "Dat is de grote gap in pensioencommunicatie. Die moeten we proberen te verkleinen. Dat mensen graag willen dat wij ze een

beeld geven van wat ze aan uitkering kunnen verwachten in de meest waarschijnlijke scenario's, is niet gek. Dat kun je ze niet kwalijk nemen."

Riemen: "Er zijn twee enorme dilemma's in de communicatie vind ik: de eerste is dat mensen willen weten wat ze krijgen. Dat willen ze eigenlijk ieder moment weten. En dat is heel moeilijk. En het tweede is: mensen houden niet van onzekerheid. Ze willen niet alleen horen wat ze – in bepaalde scenario's – kunnen verwachten. Vervolgens willen ze ook nog horen waar ze écht op kunnen rekenen. Die twee communicatiedilemma's blijven – voor welke variant je uiteindelijk ook kiest – op tafel liggen. Daar moet je linksom of rechtsom echt wat mee doen. Onverkoopbaar is in ieder geval de situatie waarin je zegt het allemaal niet te weten en tegelijkertijd: 'en geef me toch maar je premie'. Dan krijg je de wedervraag: 'waarom zou ik jou mijn premie geven als je mij niet kan vertellen wat ik er voor terugkrijg.' Dat dilemma blijft." Herbert: "Het is nog gekker. Want al zou je met zekerheid kunnen zeggen hoe groot de uitkering is, dan nog weet je niets zolang je geen idee hebt wat de koopkracht – 'hoeveel boodschappen kan ik daarvan doen?' – van die uitkering zal zijn."

Dat brengt ons op de vraag waarom we ons eigenlijk druk maken om de wens van de deelnemer te willen weten wat hij te zijner tijd krijgt, te honoreren terwijl het feitelijk geen gerechtvaardigde, maar in ieder geval een onmogelijke wens is. Riemen: "Je kan de samenleving toch niet negeren? Je laat mensen 20% van hun inkomen aan jou geven. Dan ga je ze niet vertellen dat ze een ongerechtvaardigde wens hebben door te willen weten wat ze ervoor terugkrijgen. Hoe legitiem is het om deelnemers niet te vertellen wat ze krijgen. De realiteit is wel, we kunnen ze het niet vertellen. Je kan niet negeren waarom mensen nu zo verontwaardigd zijn. De uitdaging die de samenleving jou oplegt, zul je moeten aangaan en je tot het uiterste inspannen om met een goed antwoord te komen. Eén ding weten we zeker: je bent met z'n allen altijd veel beter af – in welke variant dan ook – dan wanneer je het in je eentje in een ouwe sok stopt."

### En nu verder

Ten slotte: hoe gaan we nu verder? Klijsma verwacht dit najaar dat sociale partners en de SER met stappen en voorstellen komen. Die verwachtingen echter nuanceren beide mannen. Laten we het erop houden dat Klijsma het over haar politieke najaar heeft.

Hoe dan ook. Herbert grijpt de vraag aan om duidelijk te maken wat er volgens hem nu moet gaan gebeuren en stuurt in zijn antwoord aan op de varianten van persoonlijk pensioenvermogen. "We zullen in ieder geval IVc zo moeten ontwerpen dat deelnemers het snappen en kunnen volgen wat er gebeurt. Dat betekent volgens mij dat we een 'dummy' moeten maken waarin je schetst wat er gebeurt in diverse carrièremomenten (in dienst; nieuwe baan; etc.)." Aanvullend vindt Herbert het punt van intersectorale mobiliteit belangrijk. "Hoe overdraagbaar is de buffer? Daar moet een antwoord op komen. Wat mij betreft zal die buffer in-

dividueel overdraagbaar en zo persoonlijk mogelijk moeten zijn. Voorkomen moet worden dat die buffer verwatert naarmate het bedrijf of de bedrijfstak groeit."

Riemen vindt dat minder logisch en legt de nadruk op het feit dat binnen de Pensioenfederatie beide varianten, de ambitie-overeenkomst en de drie varianten van persoonlijk pensioenvermogen, aan de orde zijn. "Beide beoordelen we op hun merites en rekenen we door. Het is te vroeg om ons daar nu al over uit te spreken. Wij willen ons huiswerk in november afronden en het gesprek met sociale partners aangaan. Daarna gaan we kijken of we aan de wens van Klijsma kunnen voldoen om met een verhaal te komen dat hét antwoord op de perspectiefnota is."

Wat Riemen betreft vallen de varianten IVa en IVb af. "Dat zijn geen varianten waar een bedrijfstakpensioenfonds mee uit de voeten kan. Je kan een bpf niet even zomaar sluiten. De bestaande aanspraken moet je op één of andere manier kunnen inbedden. Dat 'bpf-dingetje' moet dus wel 'even' opgelost worden." En het Verbond van Verzekeraars? Herbert: "Wat het Verbond betreft: eerst kijken welke regeling sociale partners willen afspreken. Daarna pas kijken wie kan en wil uitvoeren en daar de beste in zal zijn. Dat is wat ons betreft gewoon een wedstrijd die mededinging heet en bij normaal zakelijk verkeer hoort."

Ten slotte: Gas geven of het rempedaal erop.

Riemen: "Als we vaststellen dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is, en als we vaststellen dat het om het domein van sociale partners gaat, dan ook vóór de kabinetsformatie aan de bak. Adel verplicht. Het zou sociale partners hun eer te na moeten zijn om het aan de politiek over te laten. Het gaspedaal erop."

Herbert: "Nee! Als sociale partners allemaal andere keuzes maken komt eenvoud en transparantie niet in zicht, en sluiten we niet aan op een veranderende arbeidsmarkt. Er zijn heldere politieke kaders nodig om tot een toekomstbestendig stelsel te komen, waarbinnen sociale partners hun keuzes moeten maken. Bovendien weet ik niet of we van sociale partners in deze tijd van acute zorgen over lage rente en oplopende levensverwachting, ook het verandervermogen mogen verwachten waar de veranderde samenleving om vraagt." Riemen: "Dat zullen we de verzekeraars wel eens laten zien." ■

### Kopstukken op de redactietafel van PA

Dit is het één na laatste interview in de reeks waarin de redactie van Pensioen Advies spreekt met politici, bestuurders en beleidsmakers in het kader van herziening van ons nationaal pensioenstelsel. Insteek voor de gesprekken is de wenselijkheid en noodzaak van pensioeninnovaties en de wijze waarop deze tot stand moeten komen. In dit interview komen Harold Herbert (Verbond van Verzekeraars) en Gerard Riemen (Pensioenfederatie) aan het woord. De reeks wordt volgende maand besloten met de visie van mr drs Edwin Schop CPL van de redactieraad van dit blad.