



TERWIJL IEDEREEN DEZE ZOMER LEKKER OP VAKANTIE WAS, GEBEURDE ER IN PENSIOENLAND EEN AANTAL INTERESSANTE DINGEN. ZO LANCEERDEN WIJ DE TPRA-RATING: VOOR DE EERSTE KEER IN DE NEDERLANDSE GESCHIEDENIS ZIJN ALLE REGELINGEN VAN PENSIOENFONDSEN BEOORDEELD OP HUN KWALITEIT ÉN OVERZICHTELIJK NAAST ELKAAR GEZET. SCHRIJVENDE VERSCHILLEN KWAMEN AAN HET LICHT.

TEKST **ADRIAAN BRAAT**, THE PENSION RATING AGENCY (TPRA)

Kappers worden geknipt en geschoren en ook fysiotherapeuten zouden hulp van zichzelf nodig hebben als ze wisten hoe het met hun pensioen is gesteld. Maar liefst 15 procent van de fondsen valideerde de gegevens, verder kregen we nul op het rekest, met argumenten als 'te hoge werkdruk', 'niet in het belang van de deelnemer' en 'geen tijd'.

In diezelfde zomer gebeurde er nog iets interessants, dit keer vanuit Europa. De internationale pensioen- en verzekeringskamer (EIOPA) deed een rondje langs de velden met de vraag of Nederlandse pensioenfondsen bereid waren om statistische data aan te leveren. Het doel: transparantie, onderlinge vergelijkbaarheid van data en (uiteindelijk) verbetering van de stabiliteit van het financiële systeem.

De lobby deed zijn werk. De Pensioenfederatie, in nauwe samenwerking met enkele pensioenfondsen, uitvoerders en DNB, gaven een negatief advies. Het zou alleen maar goed zijn voor stijgende kosten. En dat kunnen we de arme deelnemer toch niet aandoen? Wat een goede zorg van de federatie voor de deelnemer!

Pensioen 2.0 nog lang niet in zicht

Je zou haast denken dat de Nederlandse pensioenfondsen dusdanig goed georganiseerd zijn, dat alle organisaties volledig kostenefficiënt zijn. Óf moeten we concluderen dat de fondsen dusdanig veel moeite hebben met hun administratie, dat het leveren van wat data werkelijk substantieel kostenverhogend werkt?

Laten we de achterliggende boodschap in een breder perspectief bekijken. Uit beide voorbeelden blijkt dezelfde grondhouding: Nederlandse pensioenfondsen, inclusief de Pensioenfederatie, zijn niet bereid om verantwoordelijkheid te nemen voor de transparantie en vergelijkbaarheid van pensioen. Initiatieven worden gefrustreerd onder het mom van kostenverhoging, werkdruk of 'niet in het belang van de deelnemer'.

De deelnemer wordt uitgebreid geïnformeerd over alle rechten die hij krijgt volgens de regeling. Iets in de trant van: 'Beste deelnemer, uw opbouwpercentage is 1,875 procent, de franchise bedraagt 17.365 euro en het maximum pensioengevend salaris is 75.000 euro. Het ANW-hiaat is X, er is geen WIA-dekking, uw PVA is gebaseerd op 7-klassen, uw partnerpensioen is 70 procent van het ouderdompensioen en deels op opbouwbasis en deels op risicobasis, uw wezenpensioen is 14 procent van het ouderdompensioen en wordt verlengd tot leeftijd 27 jaar voor studerende kinderen. U kunt vrijwillig deelnemen in de volgende regelingen: ...', uiteraard verwoord in een mooie brief, een degelijk document of een netjes ingericht 'Pensioen 1-2-3' op de website.

Zelfs pensioenfondsbestuurders kunnen op basis van deze informatie niet beoordelen of de regeling ruim of kaal is. Ik heb het wel eens gevraagd in een zaal met bestuurders: wie denkt er dat hij een goede regeling biedt? Geen hand ging in de lucht. Dit waren dus pensioenbestuurders! De deelnemer heeft al helemaal geen idee.

Voor een beoordeling is een kader nodig dat alleen kan worden gegeven door objectieve vergelijkbare informatie. Elke markt functioneert op deze manier. Verzekeringen, wasmachines, boeken, films, alles wordt vergeleken en beoordeeld. Pensioen is vrijwel de enige 'markt' waar dit ontbreekt, terwijl deze door zijn collectieve aard juist zo geschikt is om het op het collectief te beoordelen.

'Initiatieven worden gefrustreerd onder het mom van kostenverhoging'

Ratings, vergelijkbaarheid en transparantie zijn nodig. Zorgen voor een referentiekader is zorgen voor de deelnemer. Die deelnemer mag best weten of hij blij kan zijn met het pensioen dat hij krijgt en met het fonds waar hij het (verplicht) mee moet doen. En de vergelijkingen moeten veel verder gaan. Hoe zit het met de kosten, de beloningen van bestuurders, de rendementen, de dekkingsgraden, de herstelplannen, het indexatiepotentieel, de premiebetaling, de belangenafweging, het verantwoord beleggen, het afdekken van risico's en ga zo maar door? Die ratings en vergelijkingen gaan er heus komen. Pensioen 2.0 is helaas nog lang niet in zicht. ■