

Investeren in **VERTROUWEN'**

Meerjarenbeleidsplan 2011-2015

PENSIOENFONDS

ZORG & WELZIJN

Het meerjarenbeleidsplan 2011-2015 geeft invulling aan de bestuurlijke verantwoordelijkheden van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, nu en naar de toekomst. Het geeft onze ambities weer en is een richtinggevend beleidsdocument voor Pensioenfonds Zorg en Welzijn en zijn uitvoeringsorganisatie PGGM.

Het is daarnaast ook een beleidsverantwoordend document richting onze deelnemers, achterbannen en stakeholders.

We investeren in vertrouwen van de deelnemer in hun pensioen

De titel van ons meerjarenbeleidsplan 'Investeren in vertrouwen' is niet zomaar gekozen. Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft in de eerste plaats een verantwoordelijkheid naar de sector zorg en welzijn. Het pensioenfonds is immers van werkgevers en werknemers in deze sector en behartigt in opdracht van hen de arbeidsvoorwaarde pensioen. Daarnaast heeft het fonds als grote speler in het Nederlandse pensioendomein ook een verantwoordelijkheid in het behoud van een pensioenstelsel gebaseerd op collectiviteit en solidariteit. Waarden waar wij in geloven en voor staan.

Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken is vertrouwen onontbeerlijk. Vertrouwen dat de afgelopen periode niet meer zo vanzelfsprekend was. We investeren daarom in vertrouwen van de deelnemers, slapers en gepensioneerden¹ in het pensioenproduct en investeren in vertrouwen in het pensioenstelsel.

Het meerjarenbeleidsplan geeft scherpheid aan de rol van sociale partners bij pensioen als onderscheidende arbeidsvoorwaarde voor de sector zorg en welzijn. In het meerjarenbeleidsplan is gezocht naar een balans tussen korte termijn handelen en onze lange termijn visie (vanuit trends/ontwikkelingen). Daarnaast hebben wij een balans gevonden tussen onze bestuurlijke verantwoordelijkheid vanuit wet en regelgeving voor het instituut pensioenfonds en onze rol als sociale partners die staan voor de onderscheidende arbeidsvoorwaarde pensioen. Tot slot bevat het meerjarenbeleidsplan speerpunten voor de beleidsontwikkeling van het pensioenfonds.

Wie we zijn

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is qua leeftijdsopbouw een jong fonds waarin vrouwen en relatief lagere inkomens met pensioenopbouw op basis van deeltijdbetrekkingen verhoudingsgewijs een groot aandeel hebben. Onze regeling is op deze populatie en haar specifieke kenmerken toegesneden. De kernwaarden die we uitdragen en die in ons handelen terugkomen zijn: toegankelijk, integer en betrokken.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is verantwoordelijk voor het pensioenbeleid en het pensioenvermogen van 2,4 miljoen (oud) werknemers in de sector zorg en welzijn. Het pensioenfonds, een stichting zonder winstoogmerk, is eigenaar van het pensioenvermogen, dat ultimo maart 2011 € 100 miljard bedraagt. Het fonds wordt bestuurd door vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties. Het bestuur legt verantwoording af aan de Pensioenraad. Deze raad bestaat uit deelnemers, pensioengerechtigden en werkgevers. Het pensioenfonds heeft de uitvoering van de pensioenregeling en het beheer van het pensioenvermogen uitbesteed aan PGGM.

Relatie Pensioenfonds Zorg en Welzijn en PGGM

Pensioenfonds Zorg en Welzijn en de uitvoeringsorganisatie PGGM staan juridisch geheel los van elkaar. Er is geen onderlinge aandeelhoudersrelatie. Een zeer zuivere situatie vanuit het oogpunt van 'pension fund governance' (PFG). Er is sprake van een transparante verantwoordelijkheidsverdeling tussen pensioenfonds en uitvoeringsorganisatie, met wie overeenkomsten zijn afgesloten over de uitvoering van de pensioenregeling. Hiermee is ook sprake van een zakelijke verhouding tussen het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie. Het pensioenfondsbestuur kan hierdoor focussen op beleidsvraagstukken en tegelijkertijd gebruikmaken van de deskundigheid van een professionele uitvoeringsorganisatie.

1 Waar we in het vervolg van dit plan spreken over 'deelnemers', verstaan we daaronder ook onze slapers en gepensioneerden

Behoud van een solidair pensioencontract

Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft een turbulente periode achter de rug. Macro-economische ontwikkelingen, en recentelijk de kredietcrisis, hebben ons contract en ambities op de proef gesteld. Het is weer eens duidelijk geworden, dat aan onze ambities en de daaruit voortvloeiende strategische keuzes, risico's zijn verbonden die niet altijd kunnen worden afgedekt. Beleggingsresultaten en rente zijn moeilijk voorspelbaar en de financiële markten grillig en wispelturig.

Desalniettemin heeft ons pensioenfonds de kredietcrisis goed doorstaan en is er sprake van herstel. Echter, dit herstel is broos. Ons handelen en onze communicatie naar de deelnemers zal in de eerste plaats gericht moeten zijn op pensioenbewustzijn en herstel van vertrouwen. Daar hoort bij dat we onze deelnemer uitleggen dat het nemen van (beleggings)risico's noodzakelijk is voor het realiseren van een goed pensioen. Maar ook dat het in gezamenlijkheid dragen ervan leidt tot spreiding en een aanvaardbare omvang. Met als uitkomst een pensioen dat gerelateerd is aan het inkomen tijdens werken.

Tegelijkertijd wordt vooruit gekeken, met name naar de effecten van de vergrijzing op de houdbaarheid van het pensioenstelsel en de huidige pensioencontracten. De belangrijkste bevinding blijft dat de consequenties van vergrijzing ons sterker, harder en eerder raken dan voorzien. Het omgaan met de gevolgen van de sterk stijgende levensverwachting is een grote uitdaging, gezien de ambitie om onze pensioenregeling betaalbaar en van goede kwaliteit te houden. Zeker waar wij vasthouden aan het streven naar een welvaartsvast pensioen en daarmee een reële ambitie hanteren.

Het pensioenfonds is voorbereid op de toekomst en houdt daarbij een open vizier voor (pensioen)ontwikkelingen op de lange termijn. Deze ontwikkelingen overstijgen de tijdshorizon van dit plan. We herijken daarom periodiek onze lange termijn visie om tijdig te kunnen anticiperen op relevante trends en ontwikkelingen. Daarnaast streven we er naar snel en adequaat te reageren op tussentijdse ontwikkelingen die op de korte termijn impact hebben op het fonds.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn bevindt zich midden een discussie over een nieuwe balans tussen risico, rendement en prijs van de pensioenregeling. Wij willen ons contract zo spoedig mogelijk robuust en toekomstbestendig maken. Collectiviteit en solidariteit zijn en blijven daarbij de pijlers, ook naar de toekomst. Pensioen is een onderscheidende arbeidsvoorwaarde van de werknemers en werkgevers in de sector zorg en welzijn. Het pensioenfonds is er om te zorgen voor die betrouwbare en betaalbare oudedags-, arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenvoorziening voor een sector die dat verdient. Van ons, voor ons en door ons.



Pensioenfonds Zorg en Welzijn staat voor zijn deelnemers

Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft een duidelijke ambitie voor de toekomst. Voor de sector zorg en welzijn verzorgen wij een kwalitatief goede collectieve, toekomstbestendige en door de deelnemers gedragen solidaire pensioenvoorziening.

We hebben de ambitie een inkomensgerelateerd en welvaartsvast pensioen voor onze deelnemers te verzorgen.

De ingelegde gelden worden beheerd met een op duurzaamheid en een hoog en stabiel rendement gericht transparant beleggingsbeleid. Hierbij handelen we vanuit onze kernwaarden toegankelijk, integer en betrokken.

Om deze ambitie te realiseren hebben we op een viertal domeinen speerpunten vastgesteld waarlangs we de komende periode activiteiten uitvoeren, namelijk:

1. Communicatie, transparantie en toegankelijkheid op één

- In onze communicatie staat het contact met de deelnemer op één. We gaan daarom nog meer investeren in de relatie tussen pensioenfonds en deelnemer. Het uitgangspunt is dat wij communiceren met onze deelnemers op de manier die zij prettig vinden, volgens hun behoeften en voorkeuren (kanalen en middelen) en aansluitend bij hun belevingswereld (boodschappen, taalniveau en toon). We geven veel aandacht aan onderzoek naar behoefte en effectiviteit en passen segmentatie toe, daar waar dat functioneel is en leidt tot betere begrijpelijkheid en toegankelijkheid.
- Samen sta je sterk. Dat geldt zeker voor pensioen. De komende tijd willen we bepalen hoe we begrijpelijk en overtuigend de kernwaarden van het pensioenstelsel onder de aandacht kunnen brengen. We willen in de discussie rond het pensioenstelsel een actieve rol blijven spelen.
- De tevredenheid onder onze deelnemers over onze pensioenvoorziening en de dienstverlening daaromtrent is nu over het algemeen hoog. We schenken veel aandacht aan verdere verbetering van die tevredenheid, op alle gebieden van onze dienstverlening. Wij spreken de taal van onze deelnemers en luisteren naar hen. We streven naar eenvoud in kernboodschappen.

2. Een duurzaam en solidair pensioenstelsel

- Wij staan voor een verplichtgesteld pensioen vanuit collectiviteit, solidariteit en duurzaamheid voor de sector zorg en welzijn. Een optimale collectieve pensioenvoorziening, die voldoende toekomst- en schokbestendig, betaalbaar en uitlegbaar is.
- De komende jaren zullen we onze nummer één positie op het gebied van verantwoord beleggen vasthouden, één en ander met behoud van een hoog en stabiel rendement.
- In de afgelopen decennia hebben pensioenfondsden zich bewezen als de meest kostenefficiënte uitvoerders van aanvullende pensioenregelingen, door schaalgrootte, het ontbreken van een winstdoelstelling en de besturing door sociale partners. Kleinere fondsen die niet langer kunnen voldoen aan de eisen van wet en regelgeving vormen echter een risico voor het pensioenstelsel. Pensioenfonds Zorg en Welzijn ondersteunt initiatieven die helpen om de positie van pensioenfondsden te behouden en te versterken. Wij bieden ruimte aan PGGM om hieraan een bijdrage te leveren door het aanbieden van vehikels die kleinere fondsen in staat stellen de krachten te bundelen en tot kostenefficiëntie te komen.
- De agenda van pensioen wordt in toenemende mate in Europees verband bepaald. Op basis van ons inzicht in trends en ontwikkelingen gaan we de komende periode pro-actief anticiperen op relevante beleidsontwikkelingen, om zo de Europese pensioenagenda mee vorm te geven. We zoeken daarbij de samenwerking met andere pensioenfondsden.
- We hebben ons tot doel gesteld nog transparanter te zijn over de kosten van vermogensbeheer en administratie, ook in relatie tot het behaalde rendement en het pensioenresultaat. Ook over de risico's willen we transparant zijn, waarbij we duidelijk maken dat het nemen van risico noodzakelijk is om tot een goed en betaalbaar pensioen te komen.
- Het pensioenfonds volgt de ontwikkelingen die moeten leiden tot meer/langere arbeidsparticipatie en biedt daarbij ondersteunende flexibiliteit in pensioenregeling.
- Bij het aanpassen van het pensioencontract richten wij de focus ook in bredere zin op vergroting van de toekomstbestendigheid, rekening houdend met cruciale externe factoren als de langere levensverwachting en de lage rente. De uitwerking van het door sociale partners op centraal niveau gesloten pensioenakkoord is uiteraard van cruciaal belang bij het vervolg van onze discussie over de vernieuwing van het pensioencontract van Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Zodra we de richting hebben gekozen zal deze worden besproken met onze achterban.
- We gaan de bestaande pensioenregeling tegen het licht houden en waar mogelijk vereenvoudigen met het oog op de transparantie en uitlegbaarheid van de regeling. In 2012 doen we daar concrete voorstellen voor.



3. Investeren in kwaliteit

- Het besturen van een pensioenfonds met een hoge ambitie op het gebied van dienstverlening, communicatie, vermogensbeheer en administratie vergt een alerte en adequate besturing. Vanzelfsprekend in lijn met de eisen van wet- en regelgeving. De komende jaren wordt nog meer geïnvesteerd in continuïteit, professionaliteit en deskundigheid van het bestuur.
- Pensioenfonds Zorg en Welzijn wil de ogen niet sluiten voor nieuwe maatschappelijke eisen aan het bestuursmodel. Tegelijkertijd koesteren we ons huidige model gebaseerd op pariteit, met een onderscheidende vorm van intern toezicht en een efficiënte en effectieve invulling van de medezeggenschaps- en verantwoordingsfuncties binnen het fonds. We blijven echter alert op mogelijkheden om de pariteit te versterken door een passende en doordachte inzet van het bestuursbureau en externe deskundigheid. De bevordering van de deskundigheid van zowel bestuur als Pensioenraad heeft hoge prioriteit.
- De kracht van het partnerschap tussen het pensioenfonds en de uitvoeringsorganisatie zal de komende tijd herijkt en versterkt worden. Daarbij zal de onderlinge rolverdeling nog explicieter gemaakt worden. Het accent zal liggen op wat Pensioenfonds Zorg en Welzijn en PGGM in gezamenlijkheid kunnen betekenen voor werkgevers en werknemers in de sector zorg en welzijn.

4. Zorg en welzijn is een sector van betekenis

- We zijn dé pensioenaanbieder voor de sector zorg en welzijn. Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft de ambitie om de gehele sector te bedienen. Dit draagt bij aan versterking van het draagvlak, de solidariteit en de betaalbaarheid van de regeling.
- Zorg en welzijn is een groeisector qua arbeidsmarkt. Pensioen is een onderscheidende arbeidsvoorwaarde voor de sector zorg en welzijn. De sector is daardoor aantrekkelijk voor mensen. We streven er derhalve naar om de sector als geheel te bedienen. We hanteren daarbij een brede definitie van de sector.
- Zorg en welzijn is onze sector. We willen daarin onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen. We gaan onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om in Nederland en de sector zorg en welzijn meer van waarde te kunnen zijn. Investeren in de zorg (bijvoorbeeld in e-health en andere innovaties) behoort tot de mogelijkheden. Belangrijke randvoorwaarden daarbij zijn een hoog en stabiel rendement dat niet onderdoet voor het rendement op onze andere investeringen.
- De veranderende beroepsbevolking (aandeel ZZP'ers) en samenleving (aandeel bi-cultureel) vraagt wellicht om andere pensioenarrangementen. We gaan onderzoeken in hoeverre diversiteit en differentiatie binnen het pensioenproduct aangeboden kan worden.
- We volgen nauwgezet de ontwikkelingen die moeten leiden tot meer arbeidsparticipatie (langer doorwerken) en keuzemogelijkheden voor deelnemers en bieden daarbij horende flexibiliteit in de pensioenregeling.

Communicatie, transparantie en toegankelijkheid op één

Pensioen is nadrukkelijk in beweging; de crisis heeft ook pensioenfondsen hard geraakt. Het onvoorwaardelijke vertrouwen van mensen in pensioen is de afgelopen tijd niet zo vanzelfsprekend meer. Dat is een werkelijkheid die we meenemen bij onze plannen voor de komende jaren. Begrijpelijke en eerlijke communicatie in combinatie met hoogwaardige dienstverlening helpt vertrouwen terug te winnen en verwachtingen te managen. Communicatie is daarom een speerpunt in onze activiteiten de komende jaren.

Kernbegrippen in de communicatie van Pensioenfonds Zorg en Welzijn voor de komende jaren zijn relevantie en onderscheidend vermogen. De opgave zit erin de pensioeninformatie relevant voor deelnemers te maken, de juiste communicatiemiddelen in te zetten en het juiste moment voor communicatie te kiezen. Vanzelfsprekend is de pensioeninformatie (bewezen) toegankelijk en begrijpelijk.

Door bestendig beleid zijn we relatief goed uit de crisis gekomen. Zonder onszelf daarbij op de borst te kloppen, zijn we er van overtuigd dat we een goed verhaal te vertellen hebben. Zo is ons rendement, ook op zeer lange termijn bezien, hoog en stabiel en zijn de uitvoeringskosten laag. Los van de prestaties gaat het daarbij vooral over kernwaarden als solidariteit, vertrouwen en duurzaamheid die ten grondslag liggen aan ons pensioenstelsel. Solidariteit is niet vanzelfsprekend maar echt onderscheidend en geen loze belofte. De komende tijd wil Pensioenfonds Zorg en Welzijn bepalen hoe we relevant en onderscheidend deze waarden onder de aandacht kunnen brengen. Het pensioenfonds wil in de discussie rond het pensioenstelsel een actieve rol blijven spelen.

In alle communicatie staat het contact met de deelnemer op één. Als er sprake is van een goede wederzijdse relatie kan het vertrouwen weer toenemen. We gaan derhalve meer investeren in de relatie tussen pensioenfonds en deelnemer. Wij spreken de taal van onze klantgroepen en luisteren naar hen. We streven naar eenvoud in kernboodschappen. We bieden alleen aanvullende producten op basis van behoefte vastgesteld door inzicht en overzicht. Dat inzicht en overzicht proberen we te bieden bijvoorbeeld door de pensioenplanner op onze website, waarmee de deelnemer zelf kan vaststellen of het nodig en zinvol is om extra pensioen in te kopen.

Betrokkenheid en vertrouwen zijn belangrijke elementen van een relatie. Die relatie staat centraal in onze communicatie. Wij willen in gesprek zijn met de deelnemers. In dat gesprek kunnen de deelnemers ons vertellen wat zij verwachten, hopen en eisen. Wij kunnen vertellen wat wij doen. Het wederzijdse vertrouwen in elkaar moet groeien. We zetten daarbij nog meer in op het bereiken van de deelnemer via individuele werkgevers alsmede werkgevers-, en werknemersorganisaties in de sector zorg en welzijn. Zij zijn immers de belangrijkste ambassadeur voor de arbeidsvoorwaarde pensioen.

We willen graag transparant zijn en verantwoording afleggen over onze rendementen, risicobeleid en kosten. Ook het beter 'vermarkten' van de mogelijkheden voor keuzevrijheid in de bestaande pensioenregeling maakt hier onderdeel van uit.

De komende jaren zullen we, met gebruikmaking van moderne technologie, steeds vaker 'op maat' communiceren met onze deelnemers. We spelen met de wijze van communiceren in op hun behoeften en voorkeuren (kanalen en middelen) en sluiten aan bij hun belevingswereld (boodschappen, taalniveau en toon). Dit vergt een extra investering. De huidige pensioenactualiteit is voor ons een kans die we willen aangrijpen meer met hen in contact te komen.

We zijn integer, toegankelijk en betrokken

Nieuwsbericht, 13 april 2011

Lage kosten en kostentransparantie bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Pensioenfonds Zorg en Welzijn werkt goedkoop

Kosten van beleggen

De beleggingen kostten bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn in 2010 in totaal 500 miljoen euro, inclusief de zogenaamde verborgen kosten. Een groot bedrag, maar na aftrek van die kosten bleef er aan beleggingsopbrengst 10.971 miljoen euro over. De kost gaat dus voor de baat uit. Al met al kosten de beleggingen 0,5% van het totale vermogen en leveren ze een veelvoud van die kosten op. Bij een verzekeraar of bank is men duurder uit. En dat geldt óók voor de prijsvechters onder de aanbieders.

Kosten maken het verschil

Pensioenfonds Zorg en Welzijn realiseert zich dat de kosten bij pensioenuitvoering een belangrijk verschil maken in de uiteindelijke pensioenuitkomst. De lage kosten van het fonds zijn dan ook nooit reden om tevreden achterover te leunen. Op kostenbeheersing wordt voortdurend gestuurd.

Ook de transparantie van kosten is blijvend punt van aandacht voor Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Met de eisen aan alle externe vermogensbeheerders voor volledig en controleerbaar inzicht in alle (verborgen) kosten, loopt het fonds nationaal en internationaal voorop.

Een duurzaam, collectief en solidair pensioenstelsel

Macro-economische (kredietcrisis) en demografische (vergrijzing) ontwikkelingen hebben de druk op het pensioenproduct opgevoerd. Prijs, kwaliteit of zekerheid of zelfs en combinatie daarvan komen onder druk te staan. Deelnemers zullen bij invoering van een flexibele pensioenleeftijd langer moeten doorwerken of zelf zorg moeten dragen voor een hogere aanvullende oudedagvoorziening, als zij toch eerder willen stoppen met werken.

We zien om ons heen dat marktpartijen op deze ontwikkelingen inspelen en de markt betreden met (fiscaal gefaciliteerd) banksparen. Daarmee leggen zij een claim op het pensioenproduct met een nieuwe standaard op gebied van keuzevrijheid, transparantie en lage kosten. Dit doen zij mede door middel van agressieve campagnes gericht op klanten van met name verzekeraars. Als gevolg hiervan vindt waarschijnlijk een verdere verschuiving plaats van verzekeringen naar bancaire oplossingen voor zowel de individuele markt als de collectieve markt.

Op termijn zullen vooral de kleine en middelgrote ondernemingspensioenfonds worden geraakt door deze ontwikkelingen en naar verwachting voornamelijk de verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Desalniettemin zal het sentiment en de toename van alternatieve pensioenproducten op termijn direct dan wel indirect impact gaan hebben op ons pensioenproduct. Dit betekent dat de pensioenfondssector alert zal moeten reageren op deze ontwikkelingen als wij draagvlak willen behouden voor het collectieve en solidaire karakter van het Nederlandse pensioenstelsel. Pensioenfonds Zorg en Welzijn wil hierbij de 'non-profit'-gedachte van ons pensioenfonds krachtiger uitdragen als antwoord op de verzekeraars en nieuwe toetreders.

Ook DNB en AFM hebben de pensioensector in het vizier. Zij stellen aanvullende eisen op het gebied van governance, deskundigheid, compliance, risicomanagement en communicatie. Ook is er toenemende druk op de kosten van pensioenuitvoering en transparantie daaromtrent. Het is de verwachting dat de uitvoering voor veel kleine en middelgrote pensioenfonds hierdoor te kostbaar en/of complex zal worden en zij de handdoek in de ring gooien. Door DNB en AFM wordt openlijk gestreefd naar 50 tot 100 pensioenfonds op termijn in Nederland.

Een groot pensioenfonds als het onze heeft een verantwoordelijkheid richting de pensioensector. Wij zijn gebaat bij een stabiele pensioensector met een schoon blazoen. Kleinere fondsen die niet langer kunnen voldoen aan de eisen van wet- en regelgeving vormen een risico voor het pensioenstelsel. Waar mogelijk zal Pensioenfonds Zorg en Welzijn in de komende periode, samen met PGGM, initiatieven ondernemen die ertoe bijdragen de positie van pensioenfondsen te behouden en te versterken, waarbij kostenefficiëntie, solidariteit en collectiviteit voorop staan.

Vanuit Europa komt ook aanvullende druk op het Nederlandse pensioenstelsel. De harmonisatie van financiële regelgeving raakt ook de Nederlandse pensioensector. Te denken valt hierbij aan Solvency II, dat gaat over de solvabiliteit van verzekeraars. Wanneer deze eisen (gedeeltelijk) ook van toepassing zouden worden op Nederlandse pensioenfondsen zou dit kunnen leiden tot fors hogere solvabiliteitseisen. Maar ook regels omtrent de inzet van derivaten kunnen verstrekende gevolgen hebben, met name voor de wijze waarop wij onze risico's afdekken. Wij hebben als Nederlandse pensioensector momenteel te weinig grip op deze ontwikkelingen. Pensioenfonds Zorg en Welzijn wil een bijdrage leveren aan het vergroten van de grip op besluitvormingsprocessen in Brussel die het fonds en het Nederlandse pensioenstelsel zouden kunnen raken.

Tot slot is de uitwerking van het Pensioenakkoord van 2010 van groot belang. Wij willen ons contract namelijk snel mogelijk robuust en toekomstbestendig maken, waarbij we uiteraard moeten opereren binnen de kaders van het Pensioenakkoord. De financiële en politieke complexiteit van het pensioen als product en arbeidsvoorwaarde roept veel discussie op over risicoverdeling en gewenste uitkomsten. De aanpassing van ons contract zal dan ook zeker plaatsvinden na zorgvuldige afstemming met onze achterbannen.

Nieuwsbericht, 12 januari 2011

Pensioenfonds Zorg en Welzijn meest duurzame pensioenfonds

De Vereniging van Beleggers voor Duurzame Ontwikkeling (VBDO) presenteerde gisteren de resultaten van een vergelijkend onderzoek naar duurzaam beleggen door Nederlandse pensioenfondsen. Voor de vierde keer op rij kwam Pensioenfonds Zorg en Welzijn van de zestig onderzochte fondsen als beste uit de bus. Pensioenfonds Zorg en Welzijn haalde een score van 4,7, waar 5 de maximaal haalbare score is.

In het onderzoek beoordeelt VBDO het beleid rondom duurzaam beleggen, de implementatie van dat beleid en de verslaglegging en transparantie van de onderzochte fondsen. Voor het beleid en de verslaglegging en transparantie behaalde Pensioenfonds Zorg en Welzijn de hoogst haalbare score.

De VBDO vindt over het algemeen dat nog te veel pensioenfondsen duurzaam beleggen alleen toepassen op de aandelenportefeuille. Het feit dat Pensioenfonds Zorg en Welzijn het beleid voor duurzaam beleggen voor alle verschillende beleggingscategorieën laat gelden en toepast, droeg dan ook bij aan de goede beoordeling.

Investeren in kwaliteit

In de afgelopen periode is de governance van pensioenfondsen eveneens onder druk van politiek en media gekomen. Vooral kleine pensioenfondsen hebben toenemend moeite te voldoen aan eisen van continuïteit, deskundigheid en professioneel bestuur. Zeker nu de toezichhouders AFM en DNB na de bancaire en verzekeringsector ook de pensioensector in het vizier hebben.

Ook ons pensioenfonds heeft de afgelopen periode moeite gehad met borgen van de noodzakelijke continuïteit, dat geeft ook druk op de invulling van bestuurlijke deskundigheid. Door permanente educatie, de ontwikkeling en invulling van geavanceerd risicomanagement en verdere versterking van het bestuursbureau is de mate van control echter niet in het geding geweest.

De boog staat, ook maatschappelijk gezien, wel vol op spanning. Spanning tussen een juiste invulling van de rol van sociale partners rondom de arbeidsvoorwaarde pensioen enerzijds en de vereisten aan het instituut pensioenfonds dat, in ons geval, 100 miljard Euro op verantwoorde wijze moet beheren. Dit geeft niet alleen toenemend bestuurlijke inzet in termen van tijdsbesteding, maar stelt ook hoge eisen aan pensioenfondsbestuurders qua kennis en deskundigheid. Het vraagt om het vinden van de juiste balans tussen het afleggen van verantwoording en de vereiste bestuurlijke onafhankelijkheid vanwege het wettelijk vereiste om ieders belangen evenwichtig te behartigen. We investeren daarom in bestuurlijke continuïteit voor een langere periode, in nauwe samenspraak met de organisaties die de voordrachten van onze bestuursleden doen.

Terugkijkend stellen we dat de huidige besturing van het pensioenfonds door sociale partners de juiste is. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde van werknemers en werkgevers in de sector zorg en welzijn en sociale partners zijn daarmee de aangewezen vertegenwoordigers om het pensioenfonds te besturen. Een bestuur gestoeld op belangrijke principes als solidariteit en collectiviteit. Daarbij hebben we op eigen initiatief onze governance in de afgelopen periode verbeterd, bijvoorbeeld door een Pensioenraad in te stellen met de bevoegdheid om het bestuur naar huis te sturen.

We zullen verdere stappen nemen in de zelfstandige doorontwikkeling van de paritaire besturing van ons fonds om ons bestuursmodel adequaat en passend bij onze taak en functie te houden.

Hierbij hoort een verdere discussie over de inbreng van specifieke deskundigheid in ons besturingsmodel, daar waar dat kan bijdragen aan de countervailing power van het bestuur. Wij willen hier nog in 2011 tot verdere uitspraken komen. Met de scheiding beleid en uitvoering heeft rationalisatie en verzakelijking tussen Pensioenfonds Zorg en Welzijn en PGGM een gunstige loop genomen voor de deskundigheidsdiscussie. Het pensioenfonds vindt in PGGM een kundige en professionele uitvoeringsorganisatie die een eventuele toets vanuit additioneel toezicht vanuit DNB en AFM kan doorstaan. We houden de relatie met uitvoeringsorganisatie PGGM op spanning door kritisch te zijn op de naleving van de gemaakte afspraken. Dat doen we door voldoende bestuurlijk gewicht in pensioenfondsbestuur en commissies en met een adequaat ingericht bestuursbureau dat invulling geeft aan zijn regierol.



We staan voor onze deelnemers

Zorg en welzijn is een sector van betekenis

De sector zorg en welzijn is macro-economisch een factor van betekenis waarbij het eveneens een groeisector is qua arbeidsmarkt. Door de groei in deelnemerspopulatie kan de uitvoering betaalbaar blijven en is ook de vergrijzing van de eigen deelnemerspopulatie minder sterk als elders. Het handhaven van het collectief is daarbij essentieel. Een ruim acceptatiebeleid en de handhaving van de verplichtstelling staan daarin centraal. Het bedienen van de sector zorg en welzijn wordt door Pensioenfonds Zorg en Welzijn ingevuld door opname van andere partijen binnen de regeling en draagt zodoende bij aan de basis.

De sector zorg en welzijn kent een aantal uitdagingen waar Pensioenfonds Zorg en Welzijn een rol in kan spelen. De vergrijzende samenleving en het schaarse aanbod van arbeid veroorzaakt een vraag naar zorg die grote gevolgen kan hebben voor het functioneren van instellingen in de sector. Arbeidsvoorwaarden en efficiëntieverbeteringen zijn daarbij uitdagingen. Een terugtrekkende overheid maakt de financiering van zorg en welzijn bovendien lastiger.

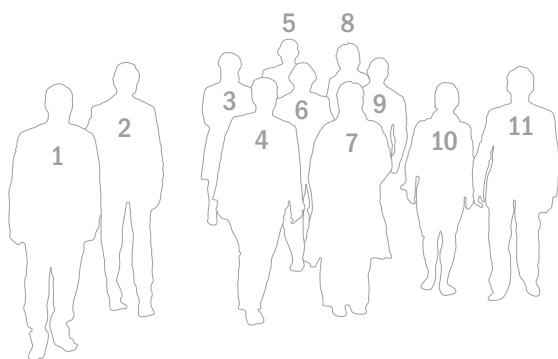
De zorg moet concurreren op arbeidsvoorwaarden met andere sectoren. Het pensioenfonds kan en wil daarin een belangrijke rol spelen. Pensioenfonds Zorg en Welzijn en zijn uitvoeringsorganisatie PGGM hechten aan de ondersteuning van de CAO-tafels in de zorg.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn is een grote wereldwijde investeerder en kan ook in die rol van betekenis zijn voor de sector zorg en welzijn. Zonder concessies te doen aan het rendement kan de aanwezigheid in Nederland en in de sector worden vergroot. Investeren in Nederland en in de zorg is voor het pensioenfonds lastig maar kan wel bijdragen aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we hebben.

De arbeidsproblematiek in de sector en de veranderende samenstelling van de deelnemerspopulatie zijn van invloed op wat wordt ervaren als een goede ouderdomsvoorziening. Hoewel er op dit moment nog wettelijke obstakels zijn, wil Pensioenfonds Zorg en Welzijn onderzoeken of er behoefte is aan andere vormen van ouderdomsvoorziening. Een pensioen (gedeeltelijk) in natura op basis van wonen en zorg behoren tot de onderzoeksrichtingen. De ontwikkelingen in de sector zorg en welzijn vragen met name om een lange termijn visie.

Specifiek aan de sector is de grote arbeidsmobiliteit binnen de sector. Hier voorkomt de verplichtstelling dat waardeoverdrachten tussen verschillende pensioenfonds de uitvoering van de regeling kostbaar maakt. De verplichtstelling is daarom voor de deelnemers een belangrijk aanvulling op de solidariteit. Naast grote arbeidsmobiliteit is er in de sector vaak sprake van een arbeidsverband dat toeslagen kent. Verder bestaat de populatie voor een groot gedeelte uit vrouwelijk deelnemers met over het algemeen lagere vaste inkomens en een pensioenopbouw gebaseerd op deeltijdbetrekkingen. Steeds vaker ook is er niet doorlopend sprake van werken in loondienst; ook periodes van zelfstandig ondernemerschap komen regelmatig voor. Ook hier vraagt solidariteit om een regeling die aangepast is aan de deelnemerspopulatie.

Bestuur van Pensioenfonds Zorg en Welzijn



Bestuur Pensioenfonds Zorg en Welzijn v.l.n.r.:

- 1. Hans Alders**
- 2. Alex van Bolderen**
- 3. Elise Merlijn**
- 4. Corrie van Brenk**
- 5. Frits Verschoor**
- 6. Eelco Damen**
- 7. Ellie van Soelen**
- 8. Ilse van der Weiden**
- 9. Guus van Weelden**
- 10. Petra de Bruijn**
- 11. Florent Vlak**

Op de foto ontbreken Jacques Moors en Patrick Fey.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn
Utrechtseweg 91, Zeist
Postbus 4004, 3700 KA Zeist

www.pfzw.nl

PENSIOENFONDS

ZORG & WELZIJN