

1941
1991

Stichting
Pensioenfonds
TNO

TOT OP ZEKERE HOOGTE

H. LOEVEN



1941
1991

TOT OP ZEKERE HOOGTE

Stichting
Pensioenfonds
TNO



TEN GELEIDE

Toen het 50-jarig bestaan van het Pensioenfonds TNO in zicht kwam heeft het stichtingsbestuur besloten om de hoogtepunten uit dat bewogen tijdperk in een beknopte geschiedschrijving te laten vastleggen. Het had daar verscheidene redenen voor.

Eén van die redenen was, dat het nu nog mogelijk is te spreken met hen die het allemaal hebben meegemaakt. In het hiernavolgende zal inderdaad blijken hoezeer hun herinneringen tot de levendigheid en de informatieve waarde van het verhaal hebben bijgedragen.

Daarnaast heeft het bestuur behoefte om aan de meestbetrokkenen: de gepensioneerden en de geïnteresseerde deelnemers, nog eens uiteen te zetten hoe de huidige pensioenregeling tot stand is gekomen. Anders gezegd: waarom de pensioenen zijn zoals ze zijn.

En, tenslotte, moet dit boekje ook worden gezien als klein eerbetoon aan de velen: vooruitziende werkgevers, zich om niet inzettende oud-bestuursleden, toegewijde bureaumedewerkers en vakbekwame externe raadgevers die in de afgelopen halve eeuw tijd en energie hebben besteed aan de opbouw van het Pensioenfonds TNO. Tezamen hebben zij iets tot stand gebracht dat, daarvan is het huidige bestuur overtuigd, de volgende 50 jaar met glans zal doorstaan.

*Dr P.B.R. de Geus,
voorzitter Stichting
Pensioenfonds TNO*

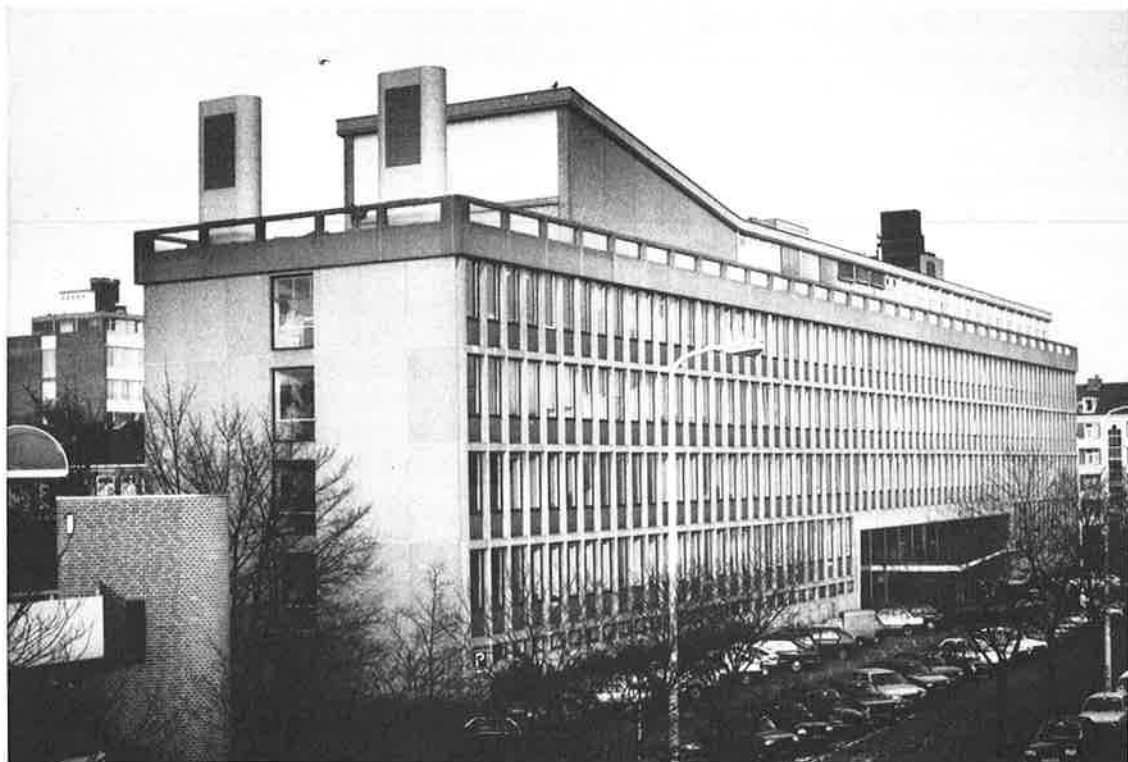
VOORWOORD

De titel van dit gedenkboekje is enigszins kryptisch en voor meer dan één uitleg vatbaar. Wat men er zeker niet in moet lezen is, dat het Pensioenfonds TNO in de afgelopen halve eeuw maar tot op zekere hoogte zou hebben gefunctioneerd, integendeel. Het is er, na een vaak moeizame weg, in geslaagd een regeling tot stand te brengen die de deelnemers en hun eventuele nabestaanden de garantie geeft van een goed pensioen, tot op een hoogte die als "zeker" mag worden gekwalificeerd.

Men kan "tot op zekere hoogte" echter ook nog geheel anders interpreteren. Het heeft in de bedoeling van het SPF-bestuur gelegen de opdracht tot het schrijven van een historie van het Pensioenfonds TNO te verstrekken aan de heer W. Kuperus. Een voortreffelijke keuze: de heer Kuperus heeft tijdens zijn langdurige verbintenis met het Fonds - eerst als bestuurslid, later als notulist - bewezen over grote kennis van zaken en een welversneden pen te beschikken. Helaas heeft zijn overlijden, midden 1990, dit plan vrijdeld.

Het Hoofdkantoor
TNO aan de Juliana
van Stolberglaan.
Meer dan 25 jaar was
dit ook de zetel van
het Pensioenfonds
TNO.

De schrijver is zich er terdege van bewust dat het nu vóór U liggende product daardoor niet optimaal is en slechts tot op zekere hoogte recht doet aan de rijke geschiedenis van het Fonds. Wanneer er desondanks iets lezenswaardigs uit de bus is gekomen is dat in hoge mate de verdienste van velen die hem bij zijn werk hebben gesteund. Met excuus aan hen die ten



onrechte onvermeld blijven noemt hij in de eerste plaats de secretaris van het bestuur, mevr. Dr J.C. Klein en de heer P. Willemsen, hoofd van het pensioenbureau, die zo volhardend opeenvolgende concepten kritisch hebben doorgelezen. Onmisbaar bleken voorts de heren Mr B.H. de Rijk, plaatsvervangend hoofd van het bureau en Th.Chr. Lans als figuurlijke en soms zelfs letterlijke aandragers van grote hoeveelheden deskundige informatie. Mevr. T.J. Wagemakers, destijds hoofd van de CK-bibliotheek, maakte ook ditmaal haar faam als trefzekere literatuurverschaffer waar.

Een speciaal woord van dank moet uitgaan naar de geïnterviewden, de dames mevr. C. Pieterse (grand old lady van het Fonds) en (wederom) mevr. Klein (zij IS bijna het Fonds), zomede de heren B.J. Veldman (van hem viel zoals altijd weer iets over pensioenen te leren), J. Kamps (nog immer belangstellend en strijdbaar) en Drs F.H.J. Essenstam (animator van veel historische ontwikkelingen binnen het TNO-pensioenfonds en tegelijk toeschouwer met een goed oog voor de anecdotische aspecten). Voor hen allen was het tenslotte ècht liefdewerk.

Financiën en Administratie TNO en Public Relations en Voorlichting TNO leverden gewaardeerde bijdragen aan de illustraties. Drukkerij Roepers verdient een compliment voor de fraaie uitvoering van het boekje.

Al deze hulp doet niet af aan de eindverantwoordelijkheid van de schrijver voor het geheel. Persoonlijke opvattingen en onjuistheden blijven dan ook volledig voor zijn rekening.

Delft, mei 1991,
H. Loeven

PENSIOENEN IN NEDERLAND

Het begin

Pensioenvoorzieningen zijn misschien wel zo oud als de beschaafde mensheid. Zij ontstonden op het moment dat de eerste primitieve stammen besloten om hun minder valide ouderen niet langer in de bomen te zetten en vervolgens hard weg te lopen, maar in hun levensonderhoud te voorzien door de werkkraft van de nog actieve stamleden. Vooral toen de laatsten gingen beseffen dat zij daarmee een zekere investering deden voor hun eigen ouderdom was het concept van de pensionering geboren.

Otto von Bismarck.
Aan deze eerste
duitse rijkskanselier
wordt de invoering
van de 65-jarige
pensioenleeftijd
toegeschreven.



Daarmee was uiteraard nog geen sprake van een gereguleerde collectieve oudedags- of weduwenvoorziening. Toch is ook die niet van vandaag of gisteren. In het klassieke Athene bijvoorbeeld bestond reeds een dergelijk instituut voor bepaalde categorieën burgers. En de talrijke hofjes op de monumentenlijst getuigen van de georganiseerde zorg van onze eigen voorouders voor bejaarden en weduwen.

De opkomst van het moderne pensioen dateert echter van de laatste eeuw.¹⁾ Drie factoren zijn daarbij bepalend geweest: het ontstaan van grote werknemersmassa's als uitvloeisel van de industriële revolutie, het uiteenvallen van het familieverband en de stijging van de gemiddelde leeftijd, die het resultaat was van vooruitgang op medisch en technologisch gebied. Alle droegen zij bij tot een explosieve groei van het aantal mensen, dat voor zijn levensonderhoud is aangewezen op reserves, die zij al dan niet mede zelf hebben gecreëerd. Sommigen, met name de beter gesitueerde zelfstandigen, schaften lijfrenten aan. Vaker echter was er sprake van collectieve fondsen van groepen werknemers uit één instelling of bedrijfstak. De pensioenverzekering waar dit boekje over handelt behoort tot de tweede categorie: het "appeltje voor de dorst" dat de deelnemers zelf gezamenlijk in hun actieve levensfase hebben helpen opbouwen.

Na 1940

Toen het Centraal Pensioenfonds TNO werd gesticht was de ontwikkeling van het pensioenwezen dus enige decennia aan de gang. Veel werk-

¹⁾ Een passend beginpunt is het jaar 1889. Toen zou, volgens overlevering, de duitse rijkskanselier Von Bismarck in het kader van de regeling van de "sociale kwestie" de pensioenleeftijd nogal autocratisch op 65 jaar hebben bepaald. Dit is sedertdien de wereldwijd aanvaarde norm voor pensionering.

gevers hadden al eigen fondsen in het leven geroepen voor de oudedags- en weduwenvoorziening ten behoeve van hun personeel. De Pensioenwet van 1922 regelde voorts de pensioenen van burger-ambtenaren.

Daarnaast bezat Nederland ook een algemene voorziening. De Invaliditeitswet van 1919 bood werknemers de gelegenheid een ouderdoms-, weduwen en invaliditeitspensioen op te bouwen. De premie werd geheven via zegels die op een zogenaamde "rentekaart" moesten worden geplakt. Deze kaart ging met de deelnemer mee van de ene werkgever naar de andere. De Rijksverzekeringsbank - nu Sociale Verzekeringsbank - was met de uitvoering belast.

Rond 1940 namen veel nederlandse werknemers dan ook al deel aan de één of andere pensioen- of spaarregeling, hetzij per bedrijfstak, hetzij van de eigen werkgever hetzij, met financiële steun van de laatste, bij een verzekeringsmaatschappij. Men kende inmiddels ook de bedreigingen die een pensioen of lijfrente kunnen aantasten, geldontwaarding bijvoorbeeld. De hectische toestanden in Duitsland na de Eerste Wereldoorlog vormden daarvan een trieste illustratie.

Pensioenbreuk - het teloorgaan van pensioenrechten bij verandering van werkkring - was een ander probleem. Veel mensen zaten aan het eind van de dertiger crisisjaren met een samenraapsel van bijna waardeloze pensioenaanspraken, opgebouwd tijdens korte, met werkloosheid afgewisselde arbeidsverbanden. De rentekaart was weliswaar ongevoelig voor de pensioenbreuk en daarmee zijn tijd vooruit, maar allerminst bestand tegen inflatie. Ouderen zullen zich dan ook de bijna lachwekkende bedragen herinneren, waarvoor hun kaarten uiteindelijk werden afgekocht.

Gedurende de afgelopen halve eeuw heeft zich een aantal algemene ontwikkelingen op pensioengebied voltrokken die vooral waren gericht op het ondervangen van bovengenoemde tekortkomingen. Zij hebben ook het TNO-fonds niet onberoerd gelaten. De belangrijkste verbeteringen zullen hierna worden geschetst. Daaraan voorafgaand is echter enige theorie nodig.

Typen pensioenregelingen

Pensioenregelingen kan men, wat de aanspraken van de deelnemers betreft, indelen in opbouw- en eindloonstelsels. Bij de eerste wordt, dienstjaar na dienstjaar, een aantal guldens pensioen opgebouwd. Meestal is dit een vast percentage (bijv. 2 %) van het in dat jaar genoten loon. Deze jaarlijks opgebouwde bedragen worden aan het einde van de deelnemers-tijd bij elkaar geteld en vormen zo het totaalpensioen. Het behoeft geen betoog dat een dergelijk pensioen aan waarde inboet als zich in de loop van de deelname inflatie voordoet. De stukjes pensioen die in de eerste jaren werden gevormd zijn dan gebaseerd op een salaris dat aan het eind van de rit weinig meer om het lijf heeft. Men kan dit bezwaar ondervangen door een zekere na-indexering van de pensioenen aan de hand van bijv. een algemene loon- of prijsindex. Uiteraard kost dit extra geld, dat moet

worden verkregen door extra bijdragen van werkgever en/of deelnemers dan wel uit een profijtelijke belegging van gereserveerde pensioengelden.

Bij eindloonsystemen is, zoals de naam al aangeeft, het pensioen gebaseerd op het laatstgenoten salaris, of althans op het gemiddelde salaris over de laatste paar deelnemersjaren. Het is dus op het tijdstip van de pensionering min of meer "up to date". Ook dit kost meer dan rechtstreeks uit de bijdragen van de deelnemers is verkregen. In het begin van hun carrière hebben zij namelijk maar relatief weinig premie ingebracht, zodat bijvoorbeeld beleggingsinkomsten weer voor de extra financiering moeten zorgen. Ook onder een eindloonsysteem blijft na-indexering wenselijk. Immers de inflatie zal na de pensioneringsdatum nog steeds doorgaan. Dan stelt een pensioen dat er op iemands vijfenzestigste verjaardag nog aardig uitzag op zijn vijfenzeventigste al veel minder voor, tenzij regelmatige aanpassing aan gestegen algemeen loon- of prijsniveau heeft plaatsgevonden.

Een somber perspectief dus, maar gelukkig vertoont de inflatiemedaille een keerzijde. Bij de vaststelling van geldmiddelen die een fonds moet aanhouden voor dekking van de niet voor inflatie gecorrigeerde pensioenaanspraken van zijn deelnemers hanteert men als gebruikelijke "rekenrente" 4 %. Men hoeft geen vaste bezoeker van Beursplein 5 te zijn om te weten dat een béétje belegger in de afgelopen decennia heel wat meer uit zijn geld heeft weten te halen. In de praktijk blijkt dit "meer", de overrente, voldoende om de pensioenen tòch redelijk aan de inflatie aan te passen.

Financiering

Men kan, daar is in het voorafgaande al op gezinspeeld, pensioenregelingen ook indelen naar financieringswijze. Hier worden van de vele mogelijkheden alleen die genoemd welke een rol hebben gespeeld in de historie van het TNO-fonds.

Bij koopsomssystemen wordt ernaar gestreefd om financiering en door de deelnemers opgebouwde aanspraken steeds zo goed mogelijk met elkaar in evenwicht te houden. Daartoe moet jaarlijks dekking worden gegeven aan twee soorten toename van de aanspraken: de normale opbouw omdat weer een jaar is verstreken en de optrekking van reeds eerder gevormde aanspraken omdat de berekeningsgrondslag - bijv. in een eindloonstelsel wegens salarisverhoging - is gestegen. Koopsomssystemen bestaan er in allerlei varianten. Men komt per definitie tot een dergelijke financieringsmethode als het de jaarlijkse bijdragen zelf zijn die de toename van de pensioenaanspraak bepalen. Tot 1959 was dit bij het TNO-pensioenfonds het geval; toen veranderden zowel het aanspraakregime als de financiering.

De laatste tijd is er veel belangstelling voor dynamische premie-systemen. Daarin streeft men evenwicht na tussen pensioenvermogen plus toekomstige bijdragen en beleggingsuitkomsten enerzijds, bestaande en nog op te

bouwen aanspraken, inclusief hun indexering, anderzijds. Dit is een ambitieus streven, omdat het hoge eisen stelt aan het vermogen van bestuurders om in de (verre) toekomst te kijken. De SPF-TNO overweegt vooralsnog niet de invoering van zo'n systeem. Wel zal men waarschijnlijk willen overgaan tot een meer dynamische vaststelling van de jaarlijkse pensioenlasten, waarbij de aanspraken over verstreken diensttijd volledig worden gefinancierd en bovendien een reserve voor niet te voorspellen ontwikkelingen wordt aangehouden.

In een omslagstelsel tenslotte worden de in een bepaald jaar uit te betalen pensioenen gefinancierd uit de in datzelfde jaar door de actieven opgebrachte premies. Bij pensioenfondsen is deze financieringswijze ongebruikelijk. Het Rijk past hem toe voor de algemene volksverzekeringen zoals de AOW.

Beheer vermogen

Dan enkele opmerkingen over het beheer van de gereserveerde gelden. Werkgever en deelnemers aan een pensioenfonds storten hun premies in het goede vertrouwen dat zij op verstandige wijze worden belegd tot het tijdstip waarop het geld als pensioen moet worden uitbetaald. De veiligste manier om dit te bereiken is: herverzekering bij een solide assurantie-instelling. Tegelijkertijd - alles heeft zijn prijs! - is dit een minder profijtelijke beleggingsmethode: de rente- en dividendbaten van de liggende gelden gaan deels naar de herverzekeraar, ook al past deze bepaalde kwantumkortingen en winstdelingsregelingen toe. Dat is niet het geval als het pensioenfonds een eigen beheer voert en dus alle risico zelf draagt.

Tussen deze twee uitersten bestaan diverse varianten zoals het aanhouden van een eigen beleggingsdepot bij de verzekeraar. Een enkele maal is het de werkgever die het risico voor zijn rekening neemt. Welke beheersvorm een fonds het best kan kiezen hangt af van allerlei factoren. Het zal echter op statistische gronden duidelijk zijn, dat het aantal deelnemers en de totale omvang van het kapitaal ter dekking van hun aanspraken meestal de doorslag geven. Ook deze zaak heeft in de geschiedenis van het TNO-pensioenfonds een niet onbelangrijke rol gespeeld.

Franchises

Tenslotte iets over franchises. Zoals bekend heeft men in Nederland recht op een wettelijk (AOW/AWW-)pensioen met vaste, d.w.z. salarisonafhankelijke uitkeringsbedragen. De van werkgeverszijde geboden pensioenen vormen hierop in het algemeen een aanvulling tot een zeker percentage van het opbouw- of eindsalaris. Om die aanvulling te berekenen trekt men van dit salaris eerst een bedrag af, dat is gerelateerd aan het te ontvangen wettelijk pensioen. Dit bedrag heet de franchise en wat overblijft is de pensioengrondslag.

Een fictief voorbeeld ter verduidelijking (men kan franchises ook anders berekenen): stel een bedrijf heeft een ouderdomspensioenvoorziening met

een pensioenopbouw van $1\frac{1}{2}$ % van het eindloon voor elk voltooid dienstjaar, tot een maximum van 40 dienstjaren. Daarbij wordt echter rekening gehouden met het feit dat deelnemers in het algemeen ook recht hebben op een AOW-uitkering; het bedrijfspensioen wil daarop een aanvulling verschaffen tot maximaal 60 % van het eindloon.

Stel nu iemand werkt 30 jaar bij dit bedrijf en bereikt een eindloon van f 85.000,—, en stel hij heeft recht op een AOW-uitkering van f 15.000,— per jaar. De franchise is dan: $100/60 \times f\ 15.000,— = f\ 25.000,—$ en zijn pensioengrondslag bedraagt dus $f\ 85.000,— - f\ 25.000,— = f\ 60.000,—$. Het bedrijfspensioenfonds zal $30 \times 1\frac{1}{2}$ % van de grondslag uitkeren of f 27.000,— per jaar, zodat het totale bruto-inkomen van deze werknemer bij pensionering er, afgezien van eventueel elders opgebouwde aanspraken, als volgt uit zal zien:

<i>AOW-uitkering</i>	<i>f 15.000,— per jaar</i>
<i>bedrijfspensioen</i>	<u><i>f 27.000,— per jaar</i></u>
<i>totaal</i>	<i>f 42.000,— per jaar.</i>

Zou hij echter de 40 dienstjaren hebben volgemaakt dan had het bedrijfspensioen $40 \times 1\frac{1}{2}$ % van de pensioengrondslag of f 36.000,— per jaar bedragen en het totale bruto-inkomen op de pensioneringsdatum:

<i>AOW-uitkering</i>	<i>f 15.000,— per jaar</i>
<i>bedrijfspensioen</i>	<u><i>f 36.000,— per jaar</i></u>
<i>totaal</i>	<i>f 51.000,— per jaar,</i>

d.w.z. precies 60 % van het eindsalaris.

Het is overigens nog de vraag of dit systeem, waarbij via de franchise een bepaalde aanvulling op de AOW-uitkering wordt gegarandeerd, in de toekomst voor de meeste pensioenfondsden haalbaar zal blijven. Daarover hierna meer.

Wettelijke pensioenvoorzieningen

Tot zover de theorie. Nu terug naar de geschiedenis van het pensioenwezen in de afgelopen vijftig jaar. Sinds 1947 bestaat in Nederland een algemene wettelijke ouderdomsverzekering krachtens de "Noodwet-Drees". In 1957 heeft Suurhoff hieraan definitieve vorm gegeven in de AOW, enkele jaren later gevolgd door een overeenkomstige weduwen- en wezenvoorziening, de AWW. Aanvankelijk waren AOW en AWW bedoeld als een soort bodemvoorziening, maar geleidelijk aan is het niveau opgetrokken tot dat van een minimuminkomen met een zekere welvaartsvastheid. De particuliere pensioenfondsden hebben zich door middel van de hiervoor geschetste franchisering aan deze ontwikkeling aangepast. De oude rentekaarten zijn verdwenen.

Al was met de AOW/AWW de grootste pijn van inflatie en pensioenbreuk weggenomen, deze verschijnselen bleven de pensioenwereld toch in be-

weging houden. De aandrang op invoering van eindloonsystemen hield aan, overal waar die nog niet aanwezig waren, evenals de behoefte aan afspraken tussen groepen werkgevers omtrent overname van pensioenrechten.

Demografische en financiële complicaties

De eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog gaven nog een verschijnsel te zien dat vergaande consequenties op pensioengebied zou hebben al werd dit toenmaals niet algemeen onderkend: een groot geboorteoerschot. De belangrijkste van die consequenties is het ontstaan van een golf van fondsvormers - zeg maar deelnemers - waarvan wij de top zojuist zijn gepasseerd, gevolgd door een golf van fondsonttrekkers - zeg maar gepensioneerden - met een top rond 2030.



Dr W. Drees sr.
Minister Drees nam kort na de Tweede Wereldoorlog het initiatief voor een algemene wettelijke pensioenregeling. Zijn "noodwet" zou later uitmonden in AOW en AWW.

Met deze ontwikkeling hangt samen een soortgelijke, enigszins na-ijlende golfbeweging in de pensioenreserveringen, dus in het geld dat de pensioenfondsden hetzij direct, hetzij indirect via herverzekering op de kapitaalmarkt brengen. Dit plaatst hen in een tweeslachtige positie. Enerzijds vormen zij dezer jaren een financieel-economische macht waarmee niet te spotten valt. ²⁾ Iedereen kan dat waarnemen aan de talrijke bouwwerken waarbij borden staan met: "Hier bouwt..." en dan komt er weer de naam van een pensioenfonds. Aan de andere kant is dat vele geld tevens een bron van zorg. Niet alleen kunnen werkgevers, deelnemers en fiscus er hun begerig oog nauwelijks van afhouden, maar ook is goede belegging een probleem. "Goed" wil voor een pensioenfonds zeggen: solide, dus goeddeels in vastrentende waarden zoals leningen aan stabiele overheden. Het aanbod daarvan is niet altijd voldoende en het feit dat o.m. de pensioenfondsden zich erom verdringen kan de rente drukken. Toch hebben de fondsen, zoals reeds eerder opgemerkt, een behoorlijk rendement nodig om de pensioenen te kunnen indexeren. ³⁾

De overheid leverde haar bijdrage aan het donkere wolkendek boven de pensioenfondsden met de Brede Herwaardering. Achter deze bloemrijke naam - een typisch eufemisme van de jaren tachtig! - ging een voorontwerp van wet schuil dat beoogde de fondsen ingaande 1989 onder de

²⁾ De SPF-TNO bijvoorbeeld, een aardig fondsje maar lang niet het grootste, had eind 1989 bijna f 1,4 miljard in de beleggingsportefeuille.

³⁾ Deze problematiek zou nog aanzienlijk worden aangescherpt indien, zoals door sommige economen en actuarissen wordt bepleit, ook tot vorming van een fonds voor de AOW zou worden overgegaan.

werking van de vennootschapsbelasting te brengen. Het ondervond hevig verzet vanuit de pensioenwereld, waarbij met name werd gewezen op de noodzaak van een goed netto-rendement op de beleggingen om ook onder de komende bejaardengolf een behoorlijk geïndexeerd pensioen te kunnen uitkeren. Het wetsontwerp is naar aanleiding van de kritiek op een aantal punten bijgesteld: onder meer kan de rekenrente bij toenemende inflatie worden herzien en zal in elk geval een onbelaste extra reserve van 15 % mogen worden aangehouden boven hetgeen voor dekking van de lopende pensioenaanspraken benodigd is.

Behalve bovengenoemde kapers op de goudkust van de pensioenfondsen zijn er ook andere. De enorme bedragen die moeten worden belegd zouden een verleiding kunnen scheppen voor degenen die met deze belegging zijn belast. Niet zozeer rechtstreeks – daartegen is in het algemeen voldoende beveiliging aanwezig – als wel indirect doordat sommige kapitaalnemers er best enig smeergeld voor over hebben om hun soms zeer eerzame projecten door het pensioenfonds gefinancierd te krijgen. Het fonds moet ook in dit opzicht tussen verschillende klippen doorzeilen.

Reserve-overdracht

De kwestie van het pensioenverlies bij verandering van werkkring bleef, zoals gezegd, na invoering van de AOW en AWW eveneens de aandacht houden. Diverse initiatieven ter zake werden in de loop van de laatste decennia ondernomen. Eén daarvan was de totststandkoming van een landelijk circuit van pensioenfondsen met onderlinge reserve-overdracht, verenigd in de Stichting Dienstverlening Samenwerkingsverband (SDS). Dit blijkt succes te hebben. ⁴⁾

Internationalisatie

Dit alles heeft uiteraard een internationaal karakter, al was het alleen maar omdat de kapitaal- en arbeidsmarkt in toenemende mate internationaal zijn. Er speelden in de afgelopen halve eeuw echter meer zaken waarin de internationale politiek, in het bijzonder de Europese eenwording, zijn invloed deed gelden.

De zogenaamde derde richtlijn van de EG, uitgevaardigd in 1978, beoogt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid. In die gedachtengang is uiteraard voor een term als "weduwenpensioen" geen plaats, met alle gevolgen voor de pensioenfondsen van dien! De aarzelende erkenning van de niet-huwelijkse permanente relatie als criterium in de sociale voorzieningsfeer heeft nog tot deze complicatie bijgedragen.

⁴⁾ De bij de SPF-TNO aangesloten werkgevers tekenden in 1989 een samenwerkingsovereenkomst met deze SDS. Dit heeft de bewegingsvrijheid van de SPF-deelnemers aanzienlijk vergroot.

Als directe consequentie gingen veel fondsen, vooruitlopend op een wettelijke verplichting, over tot de invoering van een weduwnaarspensioen dat volledig symmetrisch is met de weduwen-voorziening. Om demografische redenen vielen de financiële gevolgen daarvan in het algemeen mee. Ingrijpend was, dat ook de algemene volksverzekeringen AOW en AWW moesten worden aangepast. Tot 1985 kende de AOW twee uitkeringen: het "hoge bedrag" aan echtparen en het "lage bedrag" (70 % daarvan) aan ongehuwden. Sinds dat jaar wordt de AOW-uitkering volledig op individuele basis toegekend. Echtparen ontvangen nu elk 50 % van de hoge uitkering. Daarbij is echter een inkomenstoets ingevoerd voor echtparen van wie één partner AOW-gerechtigd is en de ander nog geen 65 jaar: heeft de laatste een eigen arbeidsinkomen dan kan de tweede 50 % gedeeltelijk of zelfs geheel vervallen.

Met deze bepaling is - zij het op bescheiden wijze - een precedent in de AOW geïntroduceerd: de inkomens-afhankelijkheid van de uitkering. Daar zijn velen in de pensioenwereld behoorlijk van geschrokken. Immers de meeste huidige pensioenregelingen kennen een zgn. all in-toezegging waarbij, via het hiervoor besproken franchisesysteem, aanvulling op de AOW-uitkering wordt gegarandeerd tot een bepaald percentage van het middel- of eindloon. Als nu de AOW-uitkering in belangrijke mate inkomens-afhankelijk zou worden, dan zou dit een "open ended" lastenverzwaring voor de pensioenfondsen met zich mee kunnen brengen.

Individualisering

Tenslotte nog een recente ontwikkeling die het beeld van de hedendaagse pensioenproblematiek verder compliceert. Na een bijna onafzienbare periode, waarin ieders arbeidsloon monotoon met zijn of haar leeftijd placht te stijgen, is het nu niet meer vanzelfsprekend dat het eindloon ook het hoogste loon is. In zekere zin vormt het VUT-verschijnsel hiervan al een voorbeeld. Dit heeft er toe geleid dat door sommige kringen, onder meer NCW en D'66, wordt gepleit voor een meer individuele pensioenregeling.

Al met al heeft de afgelopen halve eeuw een gestaag toenemende belangstelling van de politiek en het bedrijfsmanagement voor pensioenzaken te zien gegeven. In het laatste hoofdstuk van dit boekje wordt getracht de richting te schetsen, waarin deze interesse het Pensioenfonds TNO in de nabije toekomst zal voeren.

50 JAAR PENSIOENFONDS TNO¹⁾

De aanloop

Vierenvijftig jaar geleden - in 1937; TNO had toen juist het eerste lustrum achter de rug - nam de Organisatie het initiatief om te komen tot een pensioenregeling voor haar medewerkers. In eerste instantie werd de toenmalige Pensioenraad benaderd met de vraag of TNO kon vallen onder de werking van de wet van 1922. Daarin was de pensioenvoorziening voor burger-ambtenaren geregeld. Toelating van TNO bleek niet mogelijk omdat, zoals het antwoord luidde: "het salaris niet uit de Rijksinkomsten, doch uit de inkomsten Uwer instelling wordt gekweten". Naar nog blijken zal bleef deze overweging haar kracht vele jaren behouden.

Derhalve toog TNO, in eigentijdse termen uitgedrukt, op afstand van de overheid aan het werk. Vanaf 1 november 1939 bracht men de vijf(!) in aanmerking komende TNO-personeelsleden voorlopig onder bij de pensioenvoorziening van het toenmalige Nationaal Luchtvaartlaboratorium (thans NLR). Twee jaar later achtte TNO de tijd rijp om als werkgever op eigen benen te staan. Op 20 oktober 1941 werd de stichtingsacte verleden van de Stichting Centraal Pensioenfonds TNO. Comparanten waren voorzitter Dr J. Alingh Prins en secretaris Ir A. de Mooij A.Czn. van de Centrale Organisatie TNO. Zij hadden enkele maanden tevoren van het dagelijks bestuur van deze organisatie machtiging gekregen tot oprichting van het Fonds, dat weldra bekend stond als CPF.

TNO wees ook de eerste bestuursleden aan: de heren C.J.P. Zaalberg en Prof. Ir J. Klopper (resp. voorzitter en plaatsvervangend voorzitter) namens de werkgever, mevr. C. Pieterse en de heren Ir Jan Al en J. Jägers, voorlopig, namens de deelnemers. Op de eerste deelnemersvergadering in december 1941 werden mevr. Pieterse en de heer Al definitief gekozen. Mevr. H.P. Worp kwam in de plaats van de heer Jägers.

Statuten en reglement traden in werking met terugwerkende kracht vanaf 1 november 1939. Zo kon men doen alsof de vijf TNO-ers nooit deelnemers in een ander fonds waren geweest. Dit betekende geen negatief oordeel over de pensioenregeling van het Luchtvaartlaboratorium, integendeel. Men had in feite deze regeling overgenomen en dezelfde herverzekeraar (Nillmij/Amstleven) gekozen. Alleen daardoor was deze kunstgreep mogelijk.

¹⁾ De hier volgende korte geschiedenis van het TNO-Pensioenfonds is deels ontleend aan een notitie van de heer B.J. Veldman, toenmalig hoofd administratie van het Fonds, ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan.

De eerste bladzijde
van het eerste
verslag.
Men lette op de
gedragen stijl en de
spelling!

Notulen van de eerste vergadering van het Voorloopig
Bestuur van het Pensioenfonds T.N.O. gehouden te
Amsterdam-Gravenhage op 17 November 1941.

Aanvang : 11.30 uur.

Aanwezig zijn:

C.J.P. Zaiberg, Voorzitter,
Prof.ir. J. Klopper, onder-Voorzitter,
ir. Jan Al. Secretaris,
Mej. E. Pieterse, plv. Secretaris,
J. Jägers, lid.

Voor het Bureau T.N.O.

ir. A. de Mooij A.Czn., Secretaris Centrale Organisatie
J.L. Chaillot,
Mej. Dra. A.E. Winkel,
Mej. E.P. Korp.

De Voorzitter opent de vergadering met een woord van
welkom aan de aanwezigen en geeft de volgende uiteen-
zetting omtrent het Pensioenfonds T.N.O..

De Stichting "Centraal Pensioenfonds van de Or-
ganisatie T.N.O.", in het vervolg kortheidshalve genoemd
"Pensioenfonds T.N.O." is door de Centrale Organisatie
T.N.O. op 20 October 1940 in het leven geroepen met de
bedoeling in het algemeen het personeel van deze Organi-
satie en van de bijzondere Organisaties T.N.O., zooda-
t dat van de instellingen, werkzaam op T.N.O.-gebied,
welke door het Dagelijksch Bestuur van de Centrale Orga-
nisatie T.N.O. na overleg met het Bestuur van het Pen-
sioenfonds T.N.O. tot dat Fonds zijn toegelaten, een
pensioen te verschaffen op 65-jarigen leeftijd, zooda-
t een pensioen voor de weduwe en een pensioen voor de
weezen beneden den leeftijd van 16 Jaren.

Voor invaliditeit is geen voorziening getroffen,
daar de verzekering hiervan te duur is.

Als wees wordt ook beschouwd het kind van een over-
leden ongehuwde mannelijke of vrouwelijke deelnemer,
dat naar het oordeel van het Bestuur van het Pensioen-
fonds T.N.O. ten laste van dien deelnemer komt, waar-
onder begrepen worden het wettelijk erkende kind en het
als pleegkind tot zich genomen kind. Teneinde deze pen-
sioenen te verkrijgen sluit het Pensioenfonds met de ver-
zekeraars (Willems en Amstleven) verzekeringen van ouder-
domspensioen en verzekeringen van weduwe en/of weezen-
pensioen.

Het weduwe- en weezenpensioen is geregeld overeen-
komstig de Rijksregeling terzake, met dien verstande,
dat het weezenpensioen in totaal niet meer zal bedragen
dan dat van vijf-weezen. Het weezenpensioen bedraagt
n.l. indien en zoolang als daarnaast een pensioen voor
de weduwe wordt uitgekeerd 20% van het weduwpensioen en
indien dit niet het geval is 40 % van het pensioen,
dat de weduwe bij leven zou hebben ontvangen.

Geheel

Eerste jaren

De TNO-pensioenvoorziening dan omvatte een weduwen- en wezenpensioen, een ouderdomspensioen en een bijbehorende spaarregeling. Niet voor niets staat het weduwnpensioen in deze opsomming voorop. Misschien was het het klassieke rollenpatroon waarin de financiële zorg om de echtgenote zwaarder telde dan die om de eigen oude dag; wellicht waren het de oorlogsomstandigheden die het weduwschap een relatief grote waarschijnlijkheid gaven, hoe het zij: de premiebijdragen werden in de eerste plaats aangewend voor veiligstelling van het weduwnpensioen. Wat er overschoot was voor de oudedagsvoorziening.

Deze premiebijdragen waren voor werkgever en deelnemer gelijk: 7 % van het bruto-salaris voor de gehuwde mannelijke deelnemers en 5 % voor de overigen. Het ouderdomspensioen werd opgebouwd volgens een koopsomstelsel ²⁾, het weduwnpensioen was uitsluitend salarisafhankelijk. Het primaat van dit laatste pensioen had een merkwaardige consequentie. Het werd namelijk vastgesteld, overeenkomstig de toenmalige rijksregeling, volgens een aflopende schaal met een maximum van f 1.400,— per jaar. Daardoor bleef er voor twee mannelijke deelnemers met precies dezelfde loon- en diensttijd-voorgeschiedenis niet altijd hetzelfde ouderdomspensioen over.

De spaarregeling gold voor werknemers onder de 25 jaar zonder nabestaanden, en ging aan opname in het pensioenfonds vooraf. Met 25 jaar kwam men automatisch in de pensioenregeling. Het bestuur was echter bevoegd dit tijdstip voor vrouwen zonder nabestaanden, die al vóór hun 25-ste spaardeelneemster waren, op te schorten tot hun 35-ste. Met andere woorden: zij konden nog tien jaar extra krijgen om voor hun uitzet in plaats van hun oude dag te sparen. Kennelijk ging het toenmalige reglement ervan uit dat daarna hun huwelijkskansen wel verkeken waren en het dan voor hen tijd werd om zelf maar een ouderdomsvoorziening op te bouwen.

Het behoeft wellicht voor ons geen betoog dat in de oorspronkelijke opzet van het CPF alle aanspraken volledig werden herverzekerd. Met 165 deelnemers kan men beter geen eigen risico lopen. Toch sprak dit destijds niet helemaal vanzelf, zoals elders in dit boekje staat te lezen.

Belangrijkste bron van informatie over de beginperiode vormen de jaarverslagen. Dat over 1942 vermeldt reeds de eerste, overigens kleine aanpassingen van statuten en reglement. Het jaarverslag 1943 onderscheidt zich vooral door de buitengewoon slechte kwaliteit van het papier. Aan-sluitend hierop bewaren de archieven van het CPF over de laatste oorlogs-jaren een veelzeggend stilzwijgen. Pas midden 1947 verschijnt weer een jaarverslag. De papiersituatie is dan nog niet veel beter, maar het toege-

²⁾ Zie blz. 8.

past-natuurwetenschappelijk onderzoek zit in de lift, en met de werkgevers ook hun pensioenfonds. Dit blijkt uit de afbeelding op blz. 25 en meer nog uit het linker deel van onderstaande grafiek.

Die groei bracht overigens specifieke problemen met zich mee. Zij vond voor een belangrijk deel plaats in de vorm van overname van hele (groepen van) instituten die vaak al een eigen pensioenvoorziening bezaten. Harmonisatie van de daarbinnen opgebouwde aanspraken met de TNO-pensioenregeling was niet altijd eenvoudig.

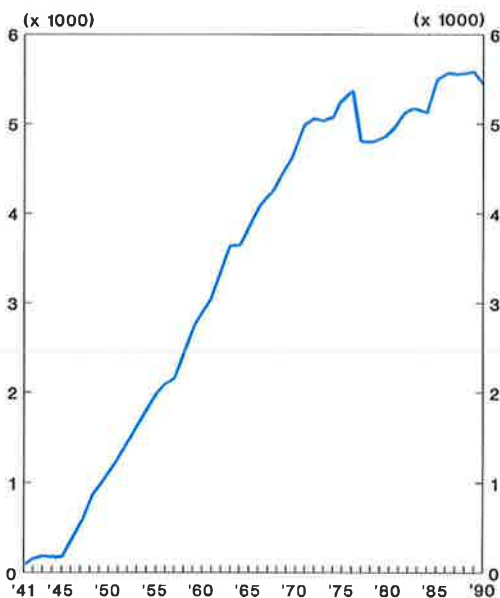
Dat het CPF een snelgroeiende cliënt was belette de herverzekeraar niet om zijn tarieven zodanig op te voeren, dat de pensioenpremies in 1946 voor werkgever en deelnemer beide met $\frac{1}{2}$ % moesten worden verhoogd. Toen kort daarop een nieuwe tariefstijging dreigde besloot het CPF de verbintenis met Nillmij/Amstleven te bevriezen. Nieuwe herverzekeringen en verhogingen van de bestaande werden voortaan ondergebracht bij de HAV Bank. De goede betrekkingen met deze instelling en haar opvolgers "Utrecht" en AMEV duren nog steeds voort, zij het dat het Fonds recentelijk grotendeels op eigen beheer is overgestapt.

De reglementsherziening van 1959

Het zal na het voorafgaande geen verbazing wekken dat in de eerste decennia van het CPF vooral de relatie tussen weduwen- en ouderdomspensioen centraal stond. In 1950, 1955 en 1958 werden, in navolging van het Rijk, successievelijk verbeteringen doorgevoerd. Zij leidden er tenslotte toe dat de facto voor alle deelnemers een constante verhouding ontstond tussen beide pensioenen. Daarbij werd het oorspronkelijke principe van de vaste procentuele bijdragen die het uiteindelijke ouderdomspensioen bepaalden geleidelijk uitgehold. Steeds meer gingen "objectieve" factoren als diensttijd en salaris de doorslag geven. Overigens namen de werkgevers daarbij het leeuwedeel van de benodigde extra premie voor hun rekening.

Daarnaast ging vanaf het midden der vijftiger jaren de geldontwaardingskwestie steeds meer aandacht opeisen. De roep om een eindloonsysteem en na-indexering nam toe. Ook dit streven stond op gespannen voet met de oorspronkelijke beginselen van het TNO-pensioensysteem. Het werd

AANTAL DEELNEMERS



Figuur 1. Na een sterke groei in de eerste 35 jaar neemt het deelnemersbestand thans nog langzaam toe. Opvallend is de terugval rond 1976, toe te schrijven aan de uittreding van de Stichting Waterbouwkundig Laboratorium.

dan ook allengs duidelijk dat herziening van die beginse-
len onontkoombaar zou zijn.
1959 was het historische en
veelbewogen jaar waarin
deze aanpassing op twee zeer
belangrijke punten plaats
vond.

Het TNO-complex
aan de Koningskade.
Dit verdwenen
stukje Den Haag
vormde het decor
voor de eerste
decennia uit de
historie van het
Fonds.



Ten eerste zijn sinds dat jaar
niet langer de bijdragen maar
de aanspraken primair. De
laatste werden uniform in die
zin, dat voortaan iedereen
per dienstjaar hetzelfde per-
centage (2 % met een maxi-
mum van 80 %) van zijn of

haar basissalaris ging opbouwen. Individuele verschillen in leeftijd, ge-
slacht enz. kwamen niet langer tot uitdrukking in de aanspraken maar in
de (werkgevers)premies.

Minstens even belangrijk – althans in de ogen van de meeste deelnemers –
was de toeslagregeling vervat in het nieuwe reglementsartikel 18. ³⁾ In de
vorige alinea werd gesproken over "basissalaris". Dit was een gemiddelde
van de salarissen over de gehele diensttijd en vertoonde dus de eerder
genoemde inflatie-slijtage. Art. 18 nu voorzag in een toeslag waardoor de
pensioenen werden opgetrokken tot eindloonniveau, en bovendien dit
eindloon achteraf steeds werd gecorrigeerd voor algemene salarismaat-
regelen. Daar stond tegenover dat, in tegenstelling tot de gang van zaken
bij de middelloongrondslag, in de toeslagregeling rekening werd ge-
houden met het AOW-/AWW-pensioen.

TNO volgde met artikel 18 de bestaande Rijksregeling. Op de keper
beschouwd was de invoering een surrogaat voor een opnieuw mislukte
poging om tot het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds toe te treden.
Behalve dit principiële punt vertoonde de toeslag nog een tweetal belang-
rijke beperkingen:

- Zij werd gefinancierd uit een door het Fonds zelf beheerde extra reserve,
goeddeels gevoed door van de herverzekeraar terugontvangen premies.
Het was derhalve een gunstregeling, toegepast "zolang de voorraad
strekt", en geen harde aanspraak.
- De toeslagen werden niet verleend aan tussentijds vertrokken deel-
nemers of hun nabestaanden, maar uitsluitend aan hen die de rit tot aan
het dadelijk ingegane pensioen hadden uitgezet.

³⁾ "Toeslag ex art. 18" werd een begrip voor TNO en de andere bij het CPF
aangesloten instellingen. Zozeer zelfs dat de naam in het spraakgebruik bleef
behouden óók nadat, ten gevolge van andere reglementswijzigingen, het num-
mer van het artikel in "14" was veranderd.

Mevr. Clara Pieterse

Een van de plezierigste ervaringen bij het samenstellen van dit boekje was het gesprek dat de auteur mocht hebben met mevr. Clara Pieterse. Zij is het enig overgebleven bestuurslid van het eerste uur en hield, samen met de heer J. Kamps, met 17 zittingsjaren tot voor kort een record.

Mevr. Pieterse, ondanks haar 92 jaar nog zeer scherp van geest, kan zich de begintijd van het pensioenfonds levendig herinneren. Evenals velen na haar werd zij door één van de toenmalige TNO-bestuurders bij de luren genomen en, tegenstribbelend, als voorlopige deelnemersvertegenwoordiger in het eerste bestuur gezet.

Eenmaal definitief gekozen zijnde kreeg zij er echter zin in. Aanleiding daartoe was dat de verzekeringsmaatschappij, waarbij TNO was aangesloten, een personeelslid met een slopende ziekte niet accepteerde. Zij heeft zich er zeer voor ingezet dat hij uiteindelijk toch werd toegelaten.

In het toen zojuist opgerichte CPF werd de eigen beheeropatie door sommigen bepleit. Mevr. Pieterse nam daar krachtig stelling tegen. Met succes en met recht: het Fonds was daar op dat moment bepaald nog niet aan toe. Haar tegenstand berustte op de ervaring die haar vader bij zijn eigen pensioen opdeed. Als gepensioneerd adviseur van een gerenommeerd typografisch bedrijf ried hij aan om het aldaar bestaande pensioenfonds dat in problemen was gekomen over te brengen naar een verzekeringsmaatschappij die wel kapitaalkrachtig genoeg was om de risico's van de uitkeringen te kunnen blijven dragen.

Begrijpelijk dat mevr. Pieterse een levendige belangstelling aan de dag legt voor de eigen beheerstrategie van het huidige bestuur. "In tegenstelling tot het verleden zitten er nu mensen in het bestuur die ervaring op pensioenverzekeringsgebied hebben."

Gevraagd naar haar minst prettigste ervaring in het CPF-bestuur noemt mevr. Pieterse het feit dat er in de begintijd van het Fonds personen zonder die expertise in zaten. Maar daar staat veel méér positiefs tegenover. In het bestuur heeft zij altijd een bijzonder prettige sfeer aangetroffen. Ook als zich belangentegenstellingen voordeden dan hadden de persoonlijke verhoudingen daar niet onder te lijden. Speciaal aan de samenwerking met voorzitter Ir De Mooij bewaart zij goede herinneringen.

Het plezierigst en het hoogtepunt heeft zij gevonden dat je in het bestuur iets voor collega's kon doen, bijvoorbeeld ten aanzien van pensioenbreuk. Als administrateur / secretaresse / personeelsmedewerkster van de zojuist door TNO overgenomen Rijksvezeldienst - dat werd dus het Vezelinstituut TNO - kreeg zij daarmee volop te maken: de mensen kwamen van het overheidssysteem met zijn 70 % eindloonaanspraak in de harde werkelijkheid van het toen nog maar magere TNO-stelsel terecht.

Mevr. Pieterse ontving bij haar aftreden als bestuurslid een Koninklijke onderscheiding voor haar vele werk ten behoeve van het Fonds. Uniek en - dat is ook nu nog duidelijk - verdiend.



Het eerste is in de daaropvolgende decennia, die in financieel opzicht voor de pensioenfondsen vrij gunstig waren, meegevallen. Bovendien leidde de inkomensnivellering van de jaren zeventig indirect tot een geringer beslag op de financiële middelen t.b.v. de toeslagregeling. De beperking voor de tussentijds vertrokkenen echter heeft zowel werkgevers als deelnemers zwaar op de maag gelegen.

Een vergeefse poging

De zaak was dan ook met de pensioenherziening van 1959 niet definitief geregeld. Wel vonden, o.a. in 1966 ten aanzien van de grondslagberekening, nog enkele verbeteringen in de toeslagregeling plaats, maar de behoefte aan een ècht eindloonsysteem bleef bij velen aanwezig. In 1969 werd een Commissie Herziening Pensioenreglement gevormd (niet de eerste in zijn soort en evenmin de laatste), die een meer definitieve regeling moest voorbereiden.

In de loop van 1971 kwam de commissie met haar voorstel gereed, en het was een ambitieus plan. Pièces de milieu waren uiteraard het omzetten van de voorwaardelijke toeslag ex art. 18 in een formeel, welvaartsvast eindloonsysteem dat rekening hield met de uitkeringen ingevolge de volksverzekeringen en voorts opheffing van het verschil in regeling voor "trekkers" en "blijvers". Daarnaast omvatte het voorstel een groot aantal secundaire verbeteringen die het CPF stellig in de voorhoede der pensioenfondsen zouden hebben gebracht: o.a. opname van huurcompensatie en vakantietoelage in de pensioengrondslag, vervroeging van de pensioeneringsdatum tot die van de ingang van de AOW, invoering van een weduwnaarspensioen, onderbrenging van de invaliditeitsregeling bij het Fonds en overgang van kwartaal- op maandbetaling van het pensioen. De spaarregeling zou worden afgebouwd.

Om een lang en somber verhaal kort te maken: dit voorstel heeft de eindstreep niet gehaald. Het bestuur van de Centrale Organisatie TNO, een college dat naast het eerder genoemde dbCO onder meer een aantal ministeriële gedelegeerden omvatte, meende de onbeperkte invoering van een welvaartsvast eindloonsysteem niet voor zijn rekening te kunnen nemen. In moeizame onderhandelingen tussen een bCO-delegatie en het CPF-bestuur kwam een compromis tot stand waarin de regeling "tot op ABP-niveau" werd gemaximeerd en de positieverbetering van de "trekkers" sterk werd afgezwakt. Ook dit compromis sneuvelde op het veto van de gedelegeerde van Financiën, dat beducht was voor de precedentwerking ervan op andere gesubsidieerde instellingen. ⁴⁾

Hoewel het Fonds in de jaren daarna de strijd nimmer geheel opgaf was er toch een begrijpelijke matheid in zijn opstelling te bespeuren. Deze uitte

⁴⁾ De eerlijkheid gebiedt te vermelden dat Financiën een alternatief aanbod deed in de vorm van een jaarlijkse inflatie-aanpassing van de pensioenen van maximaal 2 %. Deze regeling werd door het Fonds niet geaccepteerd.

zich bijvoorbeeld in uitgebreid gehakketak over een misschien niet triviale maar nochtans secundaire kwestie als de ingangsdatum van het pensioen: gerelateerd aan de geboortemaand in plaats van 1 november. ⁵⁾

Op weg naar een eindloonstelsel

Rond 1976 begon de kater echter kennelijk uitgewerkt te raken. Vermoedelijk was het de uittreding van de Stichting Waterloopkundig Laboratorium uit het CPF die de adrenaline opnieuw door de aderen joeg. ⁶⁾ Hoe het zij: het bestuur ging zich wederom sterk maken voor revisie van de pensioenstructuur. En ditmaal kreeg men steun van buitenaf. De Raad van Advies voor het Wetenschapsbeleid deed in september van dat jaar aan de coördinerend minister voor TNO de aanbeveling "...dat ernaar gestreefd wordt de TNO-medewerkers in het A.B.P. onder te brengen of, als dat niet haalbaar is, dat de bestaande pensioenreglementen worden herzien, zodat qua opbouw van pensioenrechten een gelijkwaardige situatie met het A.B.P. ontstaat." Een belangrijke overweging van de RAWB was, dat de mobiliteit van de wetenschappelijke onderzoekers onder de discrepanties had te lijden.

Een jaar later vroeg de Commissie Relatie Overheid - TNO (beter bekend als Commissie-Reinoud) aandacht voor de pensioenkwestie. Zij ging niet zo ver om aansluiting bij het ABP aan te bevelen ter bevordering van de mobiliteit, maar merkte toch op dat de wenselijkheid van een pensioenvoorziening op ABP-niveau in ambtelijke kring algemeen werd erkend.

Het werd gaandeweg duidelijk dat zich in het begin van het volgende decennium binnen TNO veranderingen zouden gaan voltrekken die ook het Pensioenfonds niet onberoerd zouden laten. De koersherziening strekte zich uit tot vrijwel alle aspecten van de TNO-organisatie, dus ook tot het sociale beleid. Fundament voor dit laatste vormde het op 1 maart 1980 verschenen eindverslag van de Werkgroep Rechtspositie TNO-personeel.

Dit WRT-rapport gaat uitgebreid in op het pensioenvraagstuk. Het stelt onder meer het volgende:

"De toeslagregeling is niet in de arbeidsvoorwaarden opgenomen. ... Deze situatie geeft de werknemers geringe rechtszekerheid en beïnvloedt bovendien de externe mobiliteit ongunstig, met name voor wat betreft de wat oudere werknemers met langere dienstverbanden. [Dit] komt overeen met de door de Stichting van de Arbeid gesignaleerde algemene problemen ten aanzien van de pensioenstructuur in Nederland en het optreden van pensioenverlies bij wisseling van werkgever." en verder:

⁵⁾ Tekenend is, dat deze zaak pas bij reglementswijziging per 1 maart 1980 kon worden afgedaan.

⁶⁾ De SWL verkreeg namelijk op niet geheel duidelijke gronden wel toelating tot het ABP en zegde daarom ingaande 1977 de relatie met het CPF op. Zie blz. 27 over de enigszins stroeve wijze waarop de afwikkeling van deze uittreding verliep.

"Naar de huidige maatschappelijke opvattingen is er voorts sprake van een pensioen dat, te samen met de AOW, in redelijke verhouding staat tot het laatste salaris (eindloon), indien het totale bruto-pensioeninkomen ca. 60 tot 70 % van het laatste salaris bedraagt. Dit pleit ervoor in de TNO pensioenregeling van het huidige middelloon- naar het eindloonstelsel over te gaan. Door de bij TNO toegepaste toeslagregeling aan te merken als recht, wordt deze voorwaarde tevens vervuld." Wel voegt het rapport daar aan toe:

"Wijzigingen in het TNO-pensioenregeling hebben niet alleen consequenties voor het TNO-personeel, maar ook voor het personeel van de overige bij het TNO-pensioenfonds aangesloten werkgevers. Bij aanvaarding van de aanbevelingen van de WRT zullen deze dan ook in het overleg over de uitvoering betrokken dienen te worden."

Afgezien van de spelling en de inhoud van het laatste citaat zal dit de voorstanders van pensioenherziening als muziek in de oren hebben geklonken. Het aardigste was evenwel dat de WRT-voorstellen één pakket vormden, waar de tegenstanders bezwaarlijk alleen het onderdeel "pensioen" uit konden wegtrekken.



Vruchten van 50 jaar
regelgeving.
Enkele edities van
Statuten en
Reglement van de
SPF.

(foto: Victor Scheffer/
's-Gravenhage)

In december 1980 nam de Minister van Wetenschapsbeleid de aanbevelingen van de WRT over. Het CPF kon aan het werk, en dit werk was niet gering. Gelukkig echter had men kort tevoren de Commissie Herziening Pensioenreglement nieuw leven ingeblazen en opdracht gegeven tot een studie van de meest wenselijke vorm van de relatie met de herverzekeraar.

Deze CHP nu kreeg ook het ontwerpen van een nieuw pensioensysteem toegeschoven. Zij heeft zich, met steun van het Pensioenbureau, op voortreffelijke wijze van beide taken gekweten. Reeds in november 1981 lag een voorstel tot wijziging van het Pensioenreglement bij de Raad van Bestuur TNO, opvolger van het dbCO in een gerenoveerde TNO-managementstructuur, ter tafel. Het werd in augustus 1982 gevolgd door een ontwerp voor nieuwe statuten. Beide concepten werden vlot goedgekeurd. De reglementswijziging ontving de vereiste ministeriële zegen in juni 1983. In deelnemerskringen lagen de zaken wat moeilijker. Immers niet iedereen zou er onder het nieuwe pensioensysteem op vooruitgaan. Dit werd opgelost met een garantie inhoudende dat, wat betreft bestaande aanspraken, de oude regeling zou prevaleren als die voor de deelnemer voordeliger was.

Minder vlot ging het met de oorspronkelijke taak van de CHP: het probleem van de beheersvorm. Eind 1981 expireerde het contract met de

"Utrecht". Dit was aanleiding tot een herbezinning op de vraag: "Zelf risico dragen, herverzekeren of een tussenvorm?" Zoals wij zagen ⁷⁾ begonnen zich in die tijd bij veel pensioenfondsen zowel de noodzaak als de mogelijkheid af te tekenen om in de toekomst het uiterste rendement uit de reserveringen te halen.

Een ontwikkeling in de richting van eigen beheer was hiervan de logische consequentie. Toch betekende dit voor menigeen rondom en zelfs binnen het CPF-bestuur nog altijd een hele stap. Daarom werd allereerst nog getracht met de herverzekeraar tot een betere overeenkomst te geraken. Hoewel de goede wil van beide zijden aanwezig was en de "Utrecht" met een zogeheten gedelegeerd eigen beheer aan de verlangens van het CPF een eindweegs tegemoetkwam werd toch geen overeenstemming over een nieuwe verbintenis voor onbepaalde tijd bereikt. ⁸⁾ Wel kwam een vijfjarig contract op deze basis tot stand. In beginsel echter besloot het bestuur, daartoe gemachtigd door de algemene vergadering van 29 september 1982, de weg van volledig eigen beheer op te gaan en een dienovereenkomstige statutenwijziging voor te bereiden.

Het Pensioenfonds sinds 1984

Op 10 januari 1984 was het dan zover. Alle vereiste goedkeuringen vooraf van overheid en werkgevers verkregen zijnde, fiatteerde een speciale deelnemersvergadering in het Nederlands Congresgebouw definitief de statuten- en reglementswijzigingen. Een historische datum, misschien wel het belangrijkste moment uit deze eerste vijftig jaar na de oprichting van het Fonds. Hoe ingrijpend de herziening was wordt wellicht het best geïllustreerd door het feit dat allerlei andere belangrijke zaken "en passant" werden meegenomen, o.m. de introductie-in-beginsel van een weduwnaars- en arbeidsongeschiktheidspensioen. De invoering van een andere naam: "Stichting Pensioenfonds TNO", accentueerde het nieuwe begin van zowel TNO-zelf als het Fonds. ⁹⁾ In praktisch opzicht betekende de herziening een enorme hoeveelheid administratief werk. Alle aanspraken dienden opnieuw te worden gezien, al was het alleen maar in het kader van de garantieregeling. Bovendien moesten ditmaal óók de tussentijds vertrokken in de berekeningen worden meegenomen, werd de spaarregeling afgebouwd en kreeg het Fonds er in één klap enkele honderden deelnemers bij.

⁷⁾ Zie blz 11.

⁸⁾ De onderhandelingen met de "Utrecht" namen tenslotte zó gecompliceerde vormen aan dat er een aparte commissie voor werd geformeerd en een externe onderhandelaar (R. Mees en Zoonen Assurantiën B.V.) in de arm werd genomen.

⁹⁾ In 1985, het jaar waarin deze gewijzigde regeling in werking trad, werd ook de nieuwe TNO-wet van kracht. Deze regelde definitief de sinds 1981 bestaande situatie, waarin vier bijzondere TNO-organisaties in één, de Centrale Organisatie, waren opgegaan. Het woord "Centrale" verloor hier mee zijn betekenis en werd daarom ook uit de naam van het Pensioenfonds geschrapt.

De rol van de heer Essenstam in de geschiedenis van het Pensioenfonds is in diverse opzichten uniek. Het meest opvallend is uiteraard dat hij - als enige - zowel namens de werkgevers als gekozen door de deelnemers zitting in het bestuur heeft gehad. Dit zegt iets over het vertrouwen dat hij genoot.

Maar er is méér. Zonder iemand te kort te doen mag men zeggen dat Essenstam zich als geen ander heeft ingezet voor de totstandkoming van de huidige goede regelingen van de SPF-TNO. Niet alleen heeft hij meer zaken aangekaart dan enig ander bestuurslid, hij heeft ze ook vaker tot realisatie gebracht.

Met de van hem bekende humor, voortvloeiend uit inzicht in de betrekkelijkheid der dingen, kan hij nog altijd boeiend over de SPF vertellen. Reeds enkele jaren na zijn intrede in het bestuur werd op dit relativerend vermogen beroep gedaan. Toen het college in 1972 verslagen terneerzat bij de afgewezen pensioenherziening vrolijkte hij zijn collega's op met de toenmalige Poppys-tophit "Non, non, rien n'a changé. Tout est continué."

Dit vermocht overigens de kater niet weg te nemen. De heer Essenstam kan zich best indenken dat sommige bestuursleden in die tijd overwogen hun functie op te geven. Volgens hem - en hij kan het weten want hij heeft in die kringen verkeerdkwam het allemaal door de merkwaardige eigenschap van veel (toenmalige?) topambtenaren om geen precedents te scheppen en ze vooral niet te willen zoeken. Zo'n precedent waarop TNO zich beriep was de rianteregeling die de PGGM kort tevoren tot droefenis van Financiën in de wacht had gesleept. Die was zelfs aantrekkelijker dan de ABP-regeling. Aan TNO mocht vooral niet hetzelfde lukken; tenslotte was de toeslag ex artikel 18 in de ogen van het ministerie op enigszins onregelmatige wijze binnengesmokkeld. Geen wonder dat de relatie tussen (toen nog) Kneuterdijk en Juliana van Stolberglaan in die tijd te wensen overliet. Misschien ook heeft het bestuur daarom het alternatieve aanbod van Financiën voor een gegarandeerd inflatieaccrès van maximaal 2 % per jaar op de pensioenen niet willen accepteren en zijn resterende energie o.m. gestoken in een invaliditeitsregeling die nooit is toegepast.



Dat, na het optreden van Commissie-Reinoud, WRT-groep en wat-niet-al, in 1985 toch nog een goede pensioenregeling uit de bus is gekomen was uiteraard ook voor de heer Essenstam een hoogtepunt uit zijn Pensioenfonds-carrière. Dat juist hij de betreffende deelnemersvergadering als plaatsvervangend voorzitter mocht leiden bewijst dat het lot ook rechtvaardig kan zijn.

Zoals gezegd heeft de heer Essenstam méér van zijn inzichten werkelijkheid zien worden. Eigen beheer bijvoorbeeld, maar ook het idee om het bestuur op een breder front dan alleen via hemzelf erbij te betrekken. De Beleggingscommissie was zijn creatie, doch hij noemt de heren Rus en Pastoor als bestuursleden die aanzienlijke bijdragen leverden aan het lang niet altijd gemakkelijke beleggingsbeleid. Dat het eigen beheer in 1991 volledig is ingevoerd ziet Essenstam als logische stap in een ontwikkeling die hij, als interviewer het goed inschat, de komende jaren kritisch en met kennis van zaken zal blijven volgen.

Ook aan de heer Essenstam werd gevraagd wat hij het aardigste aan het SPF-werk vond, en ook hij noemde de goede sfeer in het bestuur. Daarnaast wijst hij op het feit dat het Fonds niet veel verschilt van een gewoon bedrijfspensioenfonds. Het financiële lijden, zo kenmerkend voor TNO zelf, ontbreekt in de SPF. Dat was voor de penningmeester een verademing.

De drie TNO-werkgevers werden weldra gevolgd door twee andere instellingen op toegepast-natuurwetenschappelijk gebied: de stichtingen Centraal Instituut voor Materialenonderzoek en Het Nederlandsch Scheepsbouwkundig Proefstation. Het CIMO was ook de eerste die weer verdween - in 1950, door opgaan in de Nijverheidsorganisatie TNO - maar het NSP is tot op heden de oudste en grootste niet-TNO-instelling binnen het Fonds gebleven, zij het onder de eigentijdse benaming MARIN.

De eerste jaren na de oorlog gaven, zoals eerder opgemerkt, een stormachtige groei van het toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek te zien. De stabilisering die in de zeventiger jaren intrad leidde zoal niet tot krimp van de met dit onderzoek belaste instellingen dan toch tot hun concentratie in grotere eenheden. De vijf TNO-werkgevers bijvoorbeeld werden met ingang van 1981 tot één rechtspersoon verenigd. Deze ontwikkeling wordt weerspiegeld door het aantal bij het Fonds aangesloten werkgevers (zie fig. 2).

Opmerkelijk is, dat de oorspronkelijke statuten de mogelijkheid tot toetreding openhielden voor instellingen op het gebied van natuurwetenschappelijk onderzoek, maar dat dit in de versie van 1 januari 1959 was beperkt tot "toegepast-natuurwetenschappelijk", derhalve met uitsluiting van instellingen voor zuiver wetenschappelijk onderzoek zoals Mathematisch Centrum en FOM. Het is overigens niet bekend of deze stichtingen ooit neiging tot toetreden hebben vertoond. Al even opmerkelijk mag worden genoemd, dat het tot de zestiger jaren heeft geduurd voordat de relatie tussen het Fonds en de aangesloten niet-TNO-werkgevers in schriftelijke overeenkomsten werd geregeld. Tot dan hadden deze externen ook, zonder dat dat tot grote problemen leidde, allerlei eigen normen en regelingen naast de deelname aan het TNO-pensioenfonds gehanteerd. De invoering van de toeslag ex art. 18 noodzaakte het bestuur in 1961 echter de puntjes op de i te zetten. Kennelijk was dit een moeizame aangelegenheid: het duurde tot 1965 vóór met alle aangesloten werkgevers op één na zo'n overeenkomst was gesloten.

Afgezien hiervan is de coöperatie van de werkgevers in het Fonds steeds in harmonie verlopen, op één uitzondering na, de volgende. Ingaande 1977 beëindigde de Stichting Waterbouwkundig Laboratorium (SWL) haar participatie-overeenkomst in verband met toetreding tot het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. De achterblijvers zagen haar om meer dan één reden met lede ogen na. Ten eerste gold opname in het ABP in die dagen voor velen als een soort bevordering tot heerlijkheid, die een eind maakte aan alle welvaartsvastheidszorgen. Daarnaast betekende uittreding van de op twee na grootste werkgever een niet onaanzienlijke financiële aderlating voor het CPF. Er ontstond een slepend verschil van inzicht over de boedelscheiding, dat pas in 1980 door arbitrage werd opgelost. Daarbij ontving de SWL een hogere uitkering uit de reserves voor de toeslageregeling, zij het minder dan geclaimd.

Wat brengt werkgevers er toe om een pensioenfonds te stichten respectievelijk te blijven steunen? Het antwoord op die vraag zal wel enigszins

tijdsafhankelijk zijn. Twintig jaar geleden, in de dagen van de Flower-power en de grote sociale euforie werd ongetwijfeld de zorg om de post-actieve ex-werknemende medemens als belangrijkste motief genoemd en tien jaar later, in de no-nonsense-era, het feit dat men er als werkgever niet onderuit kan. Daaronder ligt, althans wat de werkgevers in het TNO-pensioenfonds betreft, een fundamentele en tijdsafhankelijker drijfveer, namelijk de wens om de arbeidsvoorwaarden binnen hun organisaties te houden op een niveau, liggende tussen dat van overheid en bedrijfsleven. Dit is op het punt van de primaire voorwaarden niet altijd even gemakkelijk en een aantrekkelijke pensioenregeling kan dan een stuk helpen.

Het is door deze bril dat men de bemoeienissen van werkgeverszijde met het Fonds door de jaren heen moet bezien. Wat is bijvoorbeeld in de optiek van een werkgever een "aantrekkelijke pensioenregeling"? Uiteraard één die aantrekkelijk wordt gevonden door de categorie medewerkers die hij bovenal wil aanwerven c.q. vasthouden. Dat kan zijn een mooi eindloon-systeem, maar evenzo een mooi lage premie.

Ook het standpunt van de werkgevers ten opzichte van de pensioenbreuk-problematiek is kennelijk een onderdeel van hun totale sociale strategie. Het laatste decennium hebben zij veel aandacht besteed aan de (gecontroleerde) externe mobiliteit van hun medewerkers. De pensioenbreuk vormde vroeger in dit opzicht een groot obstakel. Niet zelden zetten TNO en werknemer hun arbeidsrelatie tegen beider zin voort louter omdat de laatste zijn pensioenaanspraak niet te grabbel kon gooien.

Er was TNO dus veel aan gelegen dit obstakel weg te nemen. In 1985 werd een belangrijke stap hiertoe gezet: sinds dat jaar worden ook de pensioenen van gewezen deelnemers geïndexeerd voor de algemene salarisontwikkeling na vertrek. In '87 kreeg het bestuur voorts bevoegdheid om bij indiensttreding de tegenwaarde van bij de vorige werkgever verkregen aanspraken in deelnemerstijd bij het TNO-fonds om te zetten. Omgekeerd kan een gewezen SPF-deelnemer bij TNO opgebouwde aanspraken gebruiken voor inkoop van pensioen bij de nieuwe werkgever.

Sinds 1989 is het Fonds op nog andere wijze bij de externe mobiliteitsbevordering betrokken. In dat jaar richtte het, tezamen met de Stichting TNO Deelnemingen, de participatiemaatschappij TNO Beheer B.V. op. Deze heeft ten doel de financiering van startende bedrijven waarin bij TNO ontwikkelde expertise wordt gecommercialiseerd. Veelal gebeurt dit door ondernemende ex-TNO-ers - als een geplande vorm van uitstroom dus.

Gezien hun streven om de pensioenregeling als een pluspunt in de arbeidsvoorwaarden te hanteren zal het geen verbazing wekken dat de werkgevers steeds met aandacht hebben gevolgd wat het ABP deed. Dit betekent echter niet dat zij consequent voorstander van toetreding tot het overheidsfonds zijn geweest. Wij zagen al dat de eerste stap van TNO op pensioengebied, in 1937, was om na te gaan of de regeling voor burger-

ambtenaren tevens op TNO-ers van toepassing kon worden gebracht. Rond 1965 verklaarden de werkgeversvertegenwoordigers in het Fondsbestuur zich tegen aansluiting bij het ABP, aangezien zij vreesden dat de overheid in ruil daarvoor een sterkere greep op hun algemene arbeidsvoorwaardenbeleid zou verlangen.

Nadien hebben de werkgevers zich weer bij herhaling op het standpunt geplaatst dat opgaan in het ABP moest worden bevorderd als de deelnemers dit kennelijk wensten, overigens telkenmale, onder meer in 1970 en 1973, zonder resultaat omdat het Rijk hier niet in meeding. Vooral rond 1980, toen de rechtspositie van het TNO-personeel integraal tussen overheid en TNO ter discussie stond, is de kwestie opnieuw uitgebreid aan de orde geweest. Bij die gelegenheid sloot de TNO-leiding zich wederom aan bij de voorkeur van het Vertegenwoordigend Overleg voor toetreding tot het ABP, wederom tevergeefs. Sederdien is er echter het een en ander gebeurd, zowel bij het ABP als bij het TNO-fonds, waardoor alle partijen in dit laatste thans wat minder reikhalzend naar de Grote Overgang uitzien.

Samenvattend kan men stellen dat de werkgevers de pensioenregeling steeds als integrerend onderdeel van hun arbeidsvoorwaardenpakket hebben beschouwd. Hun daarop gebaseerde relatie met het Fonds heeft beide partijen voordeel gebracht.

Complex van het MARIN te Wageningen.
De Stichting Maritiem Research Instituut Nederland leverde, als op één na grootste werkgever, in de afgelopen 50 jaar een belangrijke bijdrage aan de werkzaamheden van het Fonds en trad soms ook op als gastheer voor de bestuursvergaderingen.



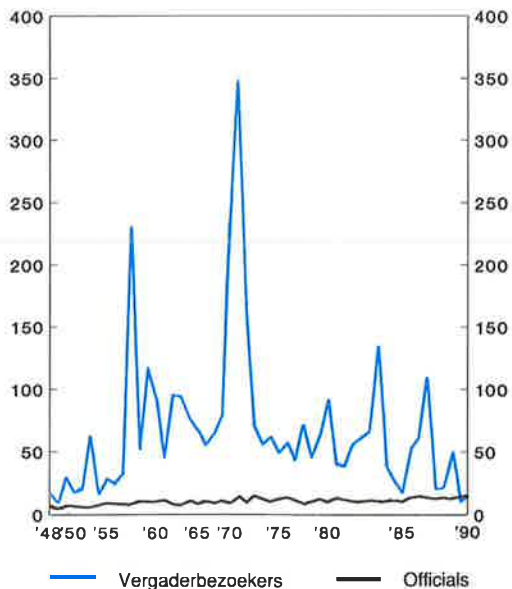
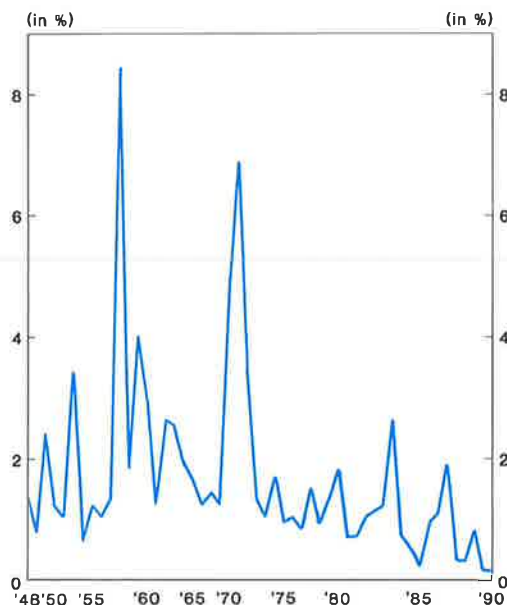
Er is recentelijk in de betrekkingen tussen Fonds en werkgevers een nieuw element geslopen. Werd aanvankelijk het eerste voor een belangrijk deel gevoed door de goede gaven van de tweede, de laatste jaren doet zich in zekere zin het omgekeerde voor. Want terwijl de SPF, evenals haar meeste zusterinstellingen, op de naoorlogse golven van geboorte-overschot en groei van het toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek naar aanzienlijke omvang en een solide financiële basis is getild, gaat het dit onderzoek zelf niet voor de wind. Diverse oorzaken waarop hier niet wordt ingegaan maken, dat de SPF-werkgevers maar in zeer beperkte mate deel hebben gehad aan de gunstige conjunctuur van de afgelopen jaren.

Het was hen dan ook bijzonder welkom toen het SPF-bestuur in 1986 besloot tot een tijdelijke premiereductie. De werkgevers profiteerden daarvan zowel direct als indirect - dit laatste doordat zij sollicitanten een lagere deelnemerspremie konden aanbieden. Voor het Fonds betekende deze steun geen reële bedreiging van de dekking der lopende pensioenaanspraken. Toch zijn werkgevers en SPF het erover eens dat het geen structurele maatregel moet betreffen. Ook al staan de middelen van het Fonds het toe: het is principieel onjuist als onderzoek- en ontwikkelingswerk, dat voor bepaalde geledingen van de samenleving krachtens wettelijke opdracht wordt vervuld, niet door die belanghebbenden wordt gefinancierd maar door het SPF, dat niet met dit doel in het leven is geroepen.

DE DEELNEMERS

Niemand kan in ernst volhouden dat de SPF een instelling is waarmee de doorsnee-deelnemer opstaat en naar bed gaat. Dit wordt treffend geïllustreerd door het aantal bezoekers van de algemene vergaderingen, waarvan sinds 1949 aantekening is gehouden.

PERCENTAGE VERGADERBEZOEKERS VERGADERBEZOEKERS VS. OFFICIALS



Men ziet: op geen enkel moment in de geschiedenis van het Fonds was meer dan 8½ % van de belanghebbenden lijfelijk aanwezig. Soms naderden de aantallen vergaderders vóór en achter de bestuurstafel elkaar zelfs op een voor de laatsten frustrerende wijze.

Er zijn voor die geringe belangstelling verschillende verklaringen aan te voeren. In de eerste plaats heerst onder de deelnemers algemeen vertrouwen dat pensioenzaken bij de SPF wel goed geregeld zijn. Maar er is méér. Het affiche "jong en dynamisch", waarmee zoveel groeperingen in de samenleving zich op dubieuze gronden sieren, is op de bij de SPF aangesloten instellingen zeker van toepassing. Een relatief groot deel van hun personeelsbestand bestaat uit zogenaamde "jonge onderzoekers": flitsende, weinig steelvaste tweeverdieners die voorliefde voor een afwisselende carrière paren aan een zekere fixatie op hun hooggespecialiseerde werkterrein. Dit laat doorgaans niet veel ruimte voor zorg om een rustige oude dag of om de stoffelijke welstand van een eventuele weduwe.

Daarbij komt nog de sterke geografische spreiding van de grootste werkgever. TNO heeft zo'n kleine 20 vestigingsplaatsen, uiteenlopend van Oosterwolde tot Hoensbroek. Dat noodt niet bepaald tot deelname aan een SPF-vergadering in Den Haag. Tenslotte: de pensioen-materie is niet

Figuur 3. (links)
De jaren van belangrijke reglementswijziging zijn gemakkelijk te herkennen aan het daaraan voorafgaande intensieve vergaderingsbezoek.

Figuur 4. (rechts)
Ook hier pieken en dalen met als droevig record de vergadering van november '89. Er zijn echter weer reglementswijzigingen op komst...

bijzonder toegankelijk. De meeste discussies erover nemen weldra een zo technisch karakter aan, dat buitenstaanders de portée gemakkelijk missen. Ongetwijfeld zal dit velen na één bezoek van de algemene vergaderingen weghouden.

Het geringe vergaderbezoek noopte het Fonds al kort na zijn ontstaan tot invoering van het stemmen bij volmacht. In de oorspronkelijke statuten van 1941 was hierin niet voorzien, maar enkele jaren later was men kennelijk wijzer (en een illusie armer) geworden. De versie van de statuten die op 1 november 1948 van kracht werd bevatte dan ook een uitgebreide volmachtregeling, die in essentie jarenlang ongewijzigd is gebleven. Zij bood tevens bescherming tegen onverhoopte "overvallen" door enkele, met zeer veel volmachten gewapende vergaderbezoekers. Daartoe was de nogal gecompliceerde bepaling opgenomen, dat het totale aantal per instituut of instelling uitgebrachte stemmen niet groter mocht zijn dan kon worden uitgebracht door de in persoon aanwezige deelnemers van het instituut, dat met het grootste aantal dezer deelnemers was vertegenwoordigd. Het was zaak voor een voorzitter van de vergadering om dit zelf goed te begrijpen en te kunnen uitleggen, want daarop werd door de deelnemers niet zelden een beroep gedaan.¹⁾ Ingaande 1985 is de volmachtregeling vereenvoudigd. Elke aanwezige deelnemer mag nu voor zichzelf stemmen en maximaal negen volmachtstemmen uitbrengen.

In 1971 kwam nog een geheel andere oplossing voor het deelnemers-absenteïsme aan de orde. Aansluitend op de inwerkingtreding van de Wet

De Haagsche Dierentuin. Ook dit karakteristieke stukje Den Haag, slagveld van enkele der meest tumultueuze deelnemersvergaderingen, viel met TNO-Koningskade onder de slopershamer.



¹⁾ Tijdens een bestuursverkiezing in de deelnemersvergadering van 27 april 1960 ging het mis. De (op dat moment onopgeloste) vraag was, of de maximering betrekking had op de volmachtstemmen alléén of op het totaal van persoons- en volmachtstemmen.

De voorzitter redde zich uit de ontstane verwarring door voor te stellen de stemmen volgens beide inzichten te tellen en te hopen dat de uitkomst dezelfde zou zijn. Hij had geluk.

op de Ondernemingsraden (WOR) is toen overwogen de algemene deelnemersvergadering te vervangen door een representatie van deelnemers, aangewezen door het Vertegenwoordigend Overleg. Een desbetreffend voorstel tot wijziging van de statuten werd echter aangehouden omdat ook de herziening van de pensioenregeling geen doorgang vond. Enkele jaren later besloot het bestuur, gelet op komende aanpassingen in de WOR, vooralsnog geen stappen tot wijziging van de deelnemers-representatie te nemen. Daarbij speelde mede een rol dat de deelnemers kennelijk het bestuur ervan hadden overtuigd, dat zij hun directe inspraak op prijs stelden. Merkwaardigerwijs bleek dat niet uit enig toegenomen vergaderingsbezoek.²⁾

Dit alles neemt niet weg dat de wél aanwezigen dikwijls voor nuttige inbreng en levendige discussies zorgen. De notulen geven daarvan slechts een onderkoeld beeld. De auteur weet uit eigen ervaring: niet zelden omdat het met stemverheffing naar voren gebrachte niet voor schriftelijke weergave vatbaar is. Vooral in tijden van ingrijpende reglementswijziging kunnen de emoties hoog oplopen. Dan vertoont trouwens ook het bezoekersaantal uitschieters, zoals fig. 4 laat zien.

Welke zaken nu hebben de (aanwezige) deelnemers in de verstreken halve eeuw vooral bezig gehouden? Van meet af aan stelden zij zich kritisch op ten aanzien van de pensioenbreuk – het verlies aan pensioenaanspraken bij overgang van/naar een andere werkgever – en de informatievoorziening aan de belanghebbenden. Het eerstgenoemde probleem komt de laatste jaren meer en meer tot een oplossing, maar het tweede wordt – terecht of ten onrechte – door velen nog altijd als een teer punt van het TNO-fonds beschouwd.

De gevolgde beheers- en beleggingsstrategie speelden de eerste jaren geen grote rol in de discussies. De pensioenaanspraken waren integraal herverzekerd en daarmee uit. Ook toen vanaf 1960 het Fonds zelf het beheer op zich nam van de reserves ter financiering van de toeslagregeling ex art. 18 hadden de meeste deelnemers kennelijk vertrouwen dat het bestuur zijn statutaire bevoegdheden ten deze bekwaam uitoefende. Slechts een enkeling bepleitte de instelling van een pensioenbureau met eigen beleggingsdeskundige "omdat het bestuur niet in staat moet worden geacht de belegging van een zo groot vermogen zelf ter hand te nemen". Zijn suggestie vond geen weerklank.

Wel toonde de zaal zich soms geporteerd voor een gokje in meer risicodragend papier; iets waar het bestuur van het nog maar bescheiden Fonds terecht slechts aarzelend in volgde. Veel later lagen de zaken min of meer omgekeerd. Toen achtte het bestuur het Fonds groot en sterk genoeg voor gedeeltelijk eigen beheer in plaats van herverzekering, maar kwamen de aarzelingen uit de kring der deelnemers.

²⁾ Zie een volgend hoofdstuk voor een meer gedetailleerde behandeling van de relatie tussen Fonds en Vertegenwoordigend Overleg.



De deelnemersvergadering van oktober 1990. Veel stoelen zijn onbezet, maar met de overige moet het bestuur terdege rekening houden.
(foto: Bureau Stokvis/s-Gravenhage)

Wanneer het over de belegging*stactiek* gaat vormt de deelnemersvergadering vaak een wal vol beste stuurliu. Werkelijk ernstig verschil van inzicht over de beleggings*strategie* heeft zich echter nimmer voorgedaan, op één uitzondering na. In het midden van de zestiger jaren kwam uit de vergadering aandrang op belegging in huisvesting voor deelnemers. Aan deze, op zichzelf bij de toenmalige woningnood begrijpelijke druk heeft het bestuur op goede gronden nimmer toegegeven. Het stond daarin overigens niet alleen: men zal zich herinneren dat ook het ABP voor soortgelijke aandrang niet is gezwicht. In 1970 leidde deze zaak tot een vertrouwenscrisis tussen bestuur en deelnemersvergadering. Directe aanleiding was een bericht als zou een TNO-medewerker bij de "Utrecht", herverzeke- raar van het Fonds, een hypotheek hebben verkregen onder zekerheidstel- ling door middel van zijn pensioenaanspraken. Dit viel samen met de op handen zijnde overplaatsing van een groot deel van TNO van Delft naar Apeldoorn, dus met sterke behoefte aan woning-hypotheek onder de deelnemers. Het bestuur, uitgenodigd aan die behoefte tegemoet te komen, verzette zich ook nu hiertegen om ongewenste vermenging van huisvestings- en beleggingsproblematiek te vermijden.

Een aantal aanwezigen verlangde echter uitspraak van de vergadering over een motie, waarin werd gevraagd aan de deelnemers hypotheek te ver- strekken tot het statutair toegestane maximum en tegen de laagst moge- lijke rente zonder dat de belangen van het Fonds zouden worden geschaad.

Dit laatste droeg uiteraard een kiem van innerlijke tegenstrijdigheid in zich. Bovendien achtte het bestuur zich door eventuele aanname van de motie in zijn statutaire bevoegdheden aangetast. De zaak werd tenslotte gesust door aanname van een andere motie, waarin het bestuur werd uitgenodigd de deelnemers verslag uit te brengen over de mogelijkheden om door het Fonds beheerde gelden op één of andere wijze dienstbaar te maken aan de huisvesting van de deelnemers.

Wat altijd punt van discussie heeft gevormd is de pensioenregeling zelf. In de beginjaren waren invaliditeitsvoorziening en weduwenpensioen de smaakmakende onderwerpen. Vooral het tweede: de ontluikende vrouwenemancipatie deed zich hier gelden. De problematiek is - later in de vorm van weduwnaarspensioen - het Fonds tot op heden als een secundaire maar niet te verwaarlozen kwestie bijgebleven.

Rond 1955 komt voor het eerst aan de orde wat ook voor de deelnemers het belangrijkste "issue" van de afgelopen 50 jaar is geweest: het ouderdomspensioensysteem. Aangejaagd door een steeds snellere inflatie rijst ook bij hen twijfel aan de waarde van de tot dan opgebouwde pensioenaanspraken, die immers mede zijn gebaseerd op loonniveaus uit de tijd "dat de sigaren nog een dubbeltje kostten". Men dringt dienovereenkomstig steeds sterker aan op een pensioen waarin het eindloon een doorslaggevende rol speelt, en dat liefst ook na de pensioneringsdatum nog een zekere welvaartsvastheid behoudt. Het Rijk kent al een dergelijke voorziening en de deelnemers die uit hoofde van hun functie dikwijls vlak naast ambtenaren werken zijn zich daarvan terdege bewust.

De in 1960 in werking getreden toeslagregeling ex art. 18 kwam aan dit verlangen tegemoet, maar werd door veel deelnemers toch als volstrekt onvoldoende ervaren. Aan de invoering ging dan ook één van de rumoerigste perioden uit de geschiedenis van het Fonds vooraf. Het had oorspronkelijk in de bedoeling gelegen de regeling in de arbeidsvoorwaarden voor het personeel op te nemen. Dat zulks - destijds op zich reeds secondbest in vergelijking met aansluiting bij het ABP - door de overheid werd geblokkeerd zal zeker hebben bijgedragen tot een balorige stemming onder de deelnemers. Zij vonden niet alleen het gunstkarakter van de regeling een te wankel basis, maar hadden tevens de indruk dat lang niet iedereen erop vooruit zou gaan. Daarnaast betreurden zij dat de toeslag slechts van toepassing was op degenen die de rit tot aan hun 65-ste bij de aangesloten werkgevers zouden uitzitten. Vooral in dat laatste hadden zij geen ongelijk. Alleen: het toenmalige bestuur kon het óók niet allemaal helpen. Toen de deelnemersvergadering bleef volharden in zijn kritische instelling ten opzichte van de betrokken reglementswijzigingen stelde het tenslotte de vorming voor van een gemengde commissie van deelnemers en bestuursleden, die de regeling op zijn mérites zou moeten beoordelen. Pas toen deze commissie na ruim een jaar van studie en procedureel geharrewar tot de conclusie was gekomen onder de gegeven omstandigheden óók niets beters dan de voorgestelde regeling te weten keerde een betrekkelijke rust terug.

Zoals vermeld is, aan het eind van een lange en moeizame weg, enkele jaren geleden uiteindelijk de ongeclausuleerde invoering van het eindloon-systeem toch tot stand gekomen. Sinds die historische bijeenkomst van 10 januari 1984, waarop 143 deelnemers vrijwel unaniem de dienovereenkomstige wijzigingen in het reglement goedkeurden, is het bezoek aan de algemene vergaderingen weer teruggezakt naar het gebruikelijke bescheiden niveau. De andere partners in het pensioengebeuren interpreteren dit maar als een signaal, dat de SPF-deelnemers vooralsnog redelijk tevreden zijn met hun huidige pensioenregeling.

De heer J. Kamps, 17 jaar CPF-bestuurslid, werd in 1976 gepensioneerd als chef-tekenkamer van het MARIN. Hij had er toen precies 40 dienstjaren opzitten. Vanuit zijn gezellige woning aan de Churchillweg in Wageningen, die hij deelt met zijn zoon (óók MARIN-medewerker), volgt hij kennelijk nog met aandacht wel en wee van het Pensioenfonds.



Dit laatste wordt een interviewer al spoedig duidelijk: je hoeft de heer Kamps op pensioengebied niet veel wijs te maken. Die belangstelling had hij al lang vóór hij (in 1955) werd gekozen als vertegenwoordiger van de niet-TNO-ers in het CPF; hij had toen alle deelnemersvergaderingen sinds de oorlog bijgewoond. Toch - geeft hij bescheiden toe - was het niet gemakkelijk. Men beheerste als bestuurslid de moeilijke pensioenmaterie niet ècht. Bovendien waren de zaken vaak al bij die ene grote werkgever voorgekauwd tegen de tijd dat het bestuur ze op tafel kreeg.

Een belangrijke drijfveer voor de heer Kamps om in het bestuur zitting te nemen was, dat er in die tijd nog al eens werd geprobeerd mensen ten onrechte buiten de pensioenregeling te houden (dit stemt opvallend overeen met elders weergegeven ervaringen van mevr. Pieterse), maar weldra werd de herziening van het pensioensysteem zijn voornaamste aandachtspunt.

De invoering van de toeslag ex art.18 in 1959 was dan ook een hoogtepunt uit zijn bestuursperiode, al was en is hij zich bewust van het voorwaardelijke karakter van die toenmalige regeling. Er zat echter op dat moment beslist niet meer in. Dat bleek jaren later, in 1972, toen men alsnog tevergeefs heeft geprobeerd een recht op eindlooppensioen in te voeren. Bij die gelegenheid liet de gedelegeerde van Financiën weten dat men op zijn departement eigenlijk zelfs tegen de toeslagregeling was, maar dat men destijds onvoldoende had opgelet en dat de penningmeester van het CPF (toentertijd de heer Ek) dat departement te slim af was geweest.

De heer Kamps heeft zich altijd als iemand met uitgesproken meningen doen kennen. Zo was hij zonder meer geporteerd voor eigen beheer, iets waar het bestuur in zijn tijd nogal verdeeld tegenaan keek. Ook was hij een fervent voorstander van opgaan in het ABP, maar daar denkt hij sinds de jongste reglementswijzigingen wat genuanceerder over. Bepaald gekant was hij tegen het verstrekken van hypotheken door het Fonds aan deelnemers, dat voornamelijk aan de orde kwam toen veel TNO-ers van Delft naar Apeldoorn moesten verhuizen. Men verwachtte een lage rente ten koste van het Fonds.

De pensioenbreuk is een zaak die de heer Kamps veel hoofdbrekens heeft gekost maar ten aanzien waarvan in zijn tijd maar weinig is bereikt.

Die teleurstellingen nemen niet weg dat hij met genoegen aan zijn tijd bij het CPF terugdenkt. De bestuursvergaderingen verliepen steeds prettig, vooral in later jaren toen de werkgeversvertegenwoordigers zich wat onafhankelijker van hun lastgever opstelden dan in het begin. In de deelnemersvergaderingen ging het harder toe, maar ook daaraan bewaart hij positieve herinneringen.

Zoals een goed bestuurder betaamt zorgde de heer Kamps voor adequate opvolging. Hij bewerkstelligde dat zijn medewerker de heer M. Pronk als zodanig werd verkozen. En ook daar heeft het Fonds geen spijt van gehad.

DE GEPENSIONEERDEN

Omtrent de gepensioneerden is in de oudste annalen van het CPF niets terug te vinden. Zelfs hun aantal is onbekend. Dit hangt samen met de oorspronkelijke beheersvorm van het Fonds, waarbij de aanspraken volledig waren herverzekerd. De uitbetaling van de pensioenen was een aangelegenheid voor de herverzekeraar en het Fonds had geen aanleiding hiervan enige administratie bij te houden.

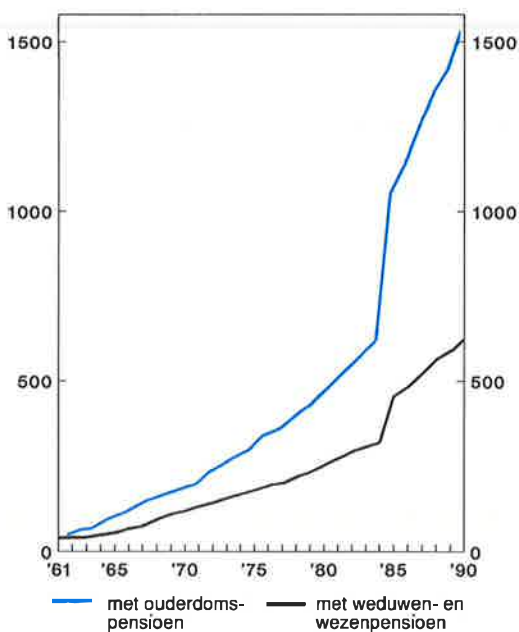
Eerst in 1961, toen men de toeslag ex art. 18 ging uitkeren, kwam hierin verandering. Immers het financiële en administratieve beheer van deze regeling nam men in eigen hand. Vanaf dat jaar zijn ook kwantitatieve gegevens bekend, althans omtrent de gepensioneerden op wie zij van toepassing was.

Figuur 5. Meest opvallend aan deze grafiek zijn uiteraard de sterke toename van het aantal trekkers van ouderdomspensioen, zowel absoluut als in verhouding tot het aantal weduwen en wezen, en de grote sprong – in feite een discontinuïteit – begin 1985. Er zijn ook kleinere maar significante details, bijvoorbeeld de lichte verstoring van de groei na de uittrekking van het SWL in 1976.

Het verloop van het aantal gepensioneerden vallend onder de toeslagregeling (tot '85) c.q. het totaal aantal gepensioneerden (vanaf '85, het jaar waarin de regeling werd afgeschaft) volgt uit de nevenstaande grafiek. Men ziet: er is sprake van een gestage toename. Men mag aannemen dat die ook vóór '60 reeds gaande was.

Dit verschijnsel houdt uiteraard verband met de groei van het deelnemersbestand naar een stationnair evenwicht van in- en uitstroom in de eerste decennia en met de eerder genoemde stijging van de gemiddelde leeftijd. Een bron van speculatie is gelegen in de verhouding tussen aantallen trekkers van ouderdomspensioen enerzijds, weduwen- en wezenpensioen anderzijds. Deze is stijgende; anders gezegd: het aantal weduwen en wezen is relatief dalende.

AANTALLEN GEPENSIONEERDEN



Het is op het eerste gezicht wellicht een merkwaardige zaak dat de gepensioneerden, om wie het uiteindelijk allemaal gaat, in het reilen en zeilen van het Fonds een passieve rol spelen. Toch zijn daar goede redenen voor. In de eerste plaats is het zo, dat het de werkgevers en de deelnemers zijn die het Fonds met hun premie-afdracht opbouwen en daarom recht hebben op doorslaggevende invloed op het beleid. De gepensioneerden hebben in hun actieve periode de gang van zaken mede kunnen bepalen en hun aanspraken liggen nu vast. Bovendien hebben werkgevers en deelnemers nog andere belangen die de gepensioneerden niet meer raken, bijvoor-

beeld het effect van opheffing van de pensioenbreuk op de mobiliteit. Dat de gepensioneerden als groep geen representatie in het bestuur hebben is overigens in het algemeen voor pensioenstichtingen nu nog een gebruikelijke situatie.

Toch zijn er zeker wel argumenten aan te voeren om hen althans regelmatig door het bestuur te doen horen. Vooral indien er sprake is van na-indexering van de pensioenen kan men niet volhouden dat de aanspraken van post-actieven een afgedane zaak zijn, immers zij zijn mede afhankelijk van wat het bestuur en de deelnemersvergadering daarover beslissen. Indien bijvoorbeeld - wat gelukkig niet het geval is geweest! - de toeslagregeling van 1959 zou zijn aangetast tengevolge van een onverstandig beleggingsbeleid van het bestuur, dan zouden de gepensioneerden daarin wel een belang maar geen zeggenschap hebben gehad.

Wat er van dit alles zij, de gepensioneerde oud-deelnemers hebben op een bepaald moment aan de deur van het stichtingsbestuur geklopt en het laatste heeft zich zeer serieus op de daardoor ontstane situatie beraden. Dat gebeurde voor de eerste maal in het begin van de tachtiger jaren en het feit dat toen de vereniging van oud-TNO-medewerkers ETNOS een zekere volwassenheid had bereikt - als men die term voor zo'n eerbiedwaardige groep nestoren mag bezigen - zal daar niet vreemd aan zijn geweest.

Sinds enkele jaren vindt regelmatig overleg plaats tussen de besturen van ETNOS en SPF. Een delegatie uit het eerste woont de algemene vergadering van deelnemers bij en pleegt zich daar geducht te weren. Ook ontvangen de gepensioneerden thans het jaarverslag van het Fonds.

Ingaande 1987 is aan gewezen deelnemers met een VUT- of afvloeiingsregeling stemrecht in de algemene vergadering verleend. Bestuursleden kunnen als zodanig aanblijven tot het einde van hun zittingsperiode, als zij in de loop daarvan van zo'n regeling gebruik maken.

Men heeft nimmer systematisch nagegaan hoe de gepensioneerden over hun TNO-pensioen denken. De oud-deelnemersvertegenwoordigers in het bestuur echter die in het kader van dit jubileumboekje werden geïnterviewd hebben ongevraagd en eenparig als hun mening gegeven: "Een goede regeling!" Moge het zo zijn dat zij nog steeds namens een grote achterban spreken.

HET BESTUUR

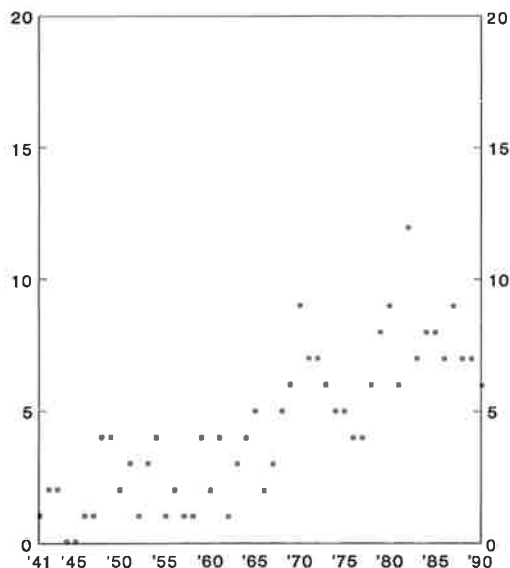
Het Pensioenfonds is een stichting en wordt dus geleid door een bestuur. Het is samengesteld uit representanten van werkgevers en deelnemers. Sinds de oprichting is het aantal bestuursleden geleidelijk gegroeid van vijf tot dertien, om vervolgens terug te lopen naar elf en daar tot op heden te blijven. Wat nimmer is veranderd is het statutair vastgelegde beginsel, dat het aantal bestuursleden steeds oneven moet zijn en het aantal door de deelnemers gekozen altijd één groter dan dat der door de werkgevers aangewezenen. De laatsten worden overigens door de leiding van één werkgever benoemd en ontslagen: aanvankelijk het Bestuur, daarna het dagelijks bestuur van de Centrale Organisatie TNO, thans de Raad van Bestuur TNO. Wel is het sinds 1972 de gewoonte dat een van de leden afkomstig is uit de niet-TNO-instellingen.

De uitbreidingen van het bestuur waren noodzakelijk in verband met de groeiende omvang van het Fonds en de steeds complexere pensioenmaterie. De toenemende intensiteit van de bestuursactiviteiten blijkt ook uit het verloop van het aantal bestuursvergaderingen.

Fig. 6 laat tevens aardig zien dat de grootste bestuursactiviteit, naar men verwachten mag, pleegt te vallen vlak vóór een wijziging van het pensioenreglement.

Om het vele werk dat de bestuursleden naast een volle dagtaak verrichten zo efficiënt mogelijk te verdelen overleggen zij zowel in plenaire vergaderingen als in commissies. Deze bestaan uit bestuursleden, aangevuld met medewerkers van het bureau en externe leden zoals de actuaris of beleggingsdeskundigen. Sommige commissies hebben een ad hoc-taak en een dienovereenkomstig tijdelijk bestaan. Zo wordt er ter voorbereiding van een reglementswijziging veelal een Commissie Herziening Pensioenreglement gevormd. Een dergelijke groep is onder meer werkzaam geweest van 1959 tot 1961, van 1980 tot 1984, van 1986 tot 1987 en, onder de naam Commissie Toekomstig Pensioenbeleid, sinds 1989.

AANTAL BESTUURSVERGADERINGEN
PER JAAR



Figuur 6.
De geleidelijke toename van de vergader-activiteit weerspiegelt het steeds gecompliceerder karakter van de pensioenmaterie.

Twee commissies vertonen een meer permanent karakter: de Actuariële en

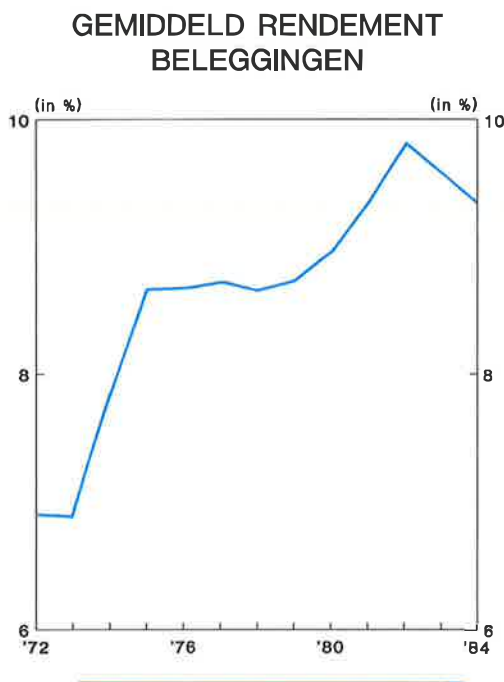
de Beleggingscommissie. De Actuariële commissie bestaat sinds 1983. Zij heeft tot taak om, in overleg met de externe adviseur van het Fonds ¹⁾, naar aanleiding van de actuariële balans conclusies en aanbevelingen te formuleren met betrekking tot het bijdragenniveau, de contante waarde van de overrente en de vrije reserve bij bepaalde scenario's. De Beleggingscommissie is ingesteld in 1972 en heeft dus een lange geschiedenis achter de rug die enige aandacht verdient. Artikel 13 van de Pensioen- en Spaarfondsenwet bepaalt dat een pensioenfonds moet beschikken over toereikende geldmiddelen ter dekking van de statutaire en reglementaire pensioenverplichtingen. Artikel 14 stelt dat de belegging van deze gelden "op solide wijze (moet) geschieden". De wetgever heeft hiermede een "grosses Wort gelassen ausgesprochen". In het eerste hoofdstuk werd al iets opgemerkt over de perikelen die bij de belegging van pensioenreserves in eigen beheer kunnen optreden.

Inderdaad ging het pad van de commissie de eerste jaren, zoals een bestuurslid het zei, niet over rozen. Zij werd, onder meer ten aanzien van de verdeelsleutel tussen aandelen, obligaties en onroerend goed, geadviseerd door een bepaalde grote bankinstelling. Met die adviezen was men echter kennelijk niet helemaal gelukkig, vermoedelijk omdat de rentebaten niet meevielen. Achteraf kan men vaststellen dat de toenmalige conjunctuur daar wel het nodige aan zal hebben bijgedragen, maar daarnaast kenmerkte een bepaalde onzekerheid het beleid van de commissie in die beginjaren. Na enige tijd gingen de baten omhoog (fig. 7). Ook dit moet stellig mede aan externe factoren worden toegeschreven doch het

sterkte het bestuur in zijn vertrouwen, dat de tijd voor eigen beheer begon aan te breken. Dit toenemende vertrouwen spreekt ook uit de verdeling van de beleggingsportefeuille over de in aanmerking komende categorieën gedurende de afgelopen jaren. Deze wordt weergegeven in fig. 8. Zoals men ziet is er, afgezien van het jaar 1990, duidelijk sprake van een verschuiving van vastrentende beleggingscategorieën naar aandelen en onroerend goed.

Het is helaas niet mogelijk de ruim zestig bestuursleden die het Fonds hebben gediend allen de revue te laten passeren. Wanneer de schrijver zich, vrij willekeurig, beperkt tot hen die een dozijn zit-

Figuur 7.
Inmiddels is de rente – vanuit SPF-standpunt gezien: helaas – weer dalende.



¹⁾ Sinds 1971 treedt als zodanig op het Adviesbureau Consultass N.V.



Ook de intrede van mevr. Klein in het Fondsbestuur berust op toeval. In het RBI-TNO, waar zij als arts-onderzoeker werkzaam was, werd op een donkere avond in 1970 een bijeenkomst belegd van verontruste SPF-deelnemers. Zij voerden actie tegen onderdelen van het toen ter tafel liggende voorstel tot statuten- en reglementswijziging, o.a. de vervanging van de algemene vergadering door een deelnemersraad. Eén der actievoerders moest, wegens nachtblindheid, verstek laten gaan en mevr. Klein verscheen in zijn plaats. Kennelijk maakte haar optreden indruk, want voor de volgende verkiezingen vroeg men haar om zich kandidaat te stellen voor het bestuur. In mei 1972 deed zij daar haar entrée, naar later zou blijken voor een record-zittingstermijn die nog voortduurt en waaraan zij nog steeds veel plezier beleeft.

Mevr. Klein vervult in het bestuur, ook al weer zo'n jaar of tien, de functie van secretaris. Dit berust niet op de obligate rolbevestiging: enig vrouwelijk bestuurslid, dus secretaris, integendeel. Zij noemt zichzelf geen feministe, maar meent wel dat vrouwen in gremia als dit een belangrijke inbreng kunnen hebben. Die inbreng was in haar geval, naar eigen zeggen, in het begin beperkt; de medische studie heeft weinig raakvlakken met de nogal specifieke pensioenproblematiek. Mettertijd ontwikkelde zij echter

een visie op bijna alle aspecten daarvan. In dit bestek kan die visie slechts fragmentarisch worden weergegeven.

Mevr. Klein is voorstandster van eigen beheer door het Fonds. Wie haar een béétje kent weet dat dit een gedegen standpunt is; zij is geen gokker en beseft terdege medeverantwoordelijk te zijn voor de financiële gezondheid van de SPF in een toekomst, die in dit opzicht zware eisen zal stellen. Voorwaarde is dan ook, dat dit beheer in handen blijft van een door externe experts ondersteunde bestuurlijke commissie, die bovendien los van de Actuariële commissie moet werken. Uit handen geven van de zaak aan een enkele beleggingsdeskundige acht zij uit den boze.

Zorg voor een evenwichtige verdeling van de zeggenschap over de middelen van het Fonds is óók medebepalend voor haar stellingname inzake de recente premiereducties. Zij moet als bestuurslid waken tegen het aangaan van structurele verplichtingen, ook al zouden werkgevers en personeelsvertegenwoordiging dat soms willen.

Daarbij gaat het mevr. Klein niet alleen om praktisch actuarieel risico. De principiële kwestie van de pensioenpolitieke drievuldigheid werkgevers-personeelsoverleg-fondsbestuur is eveneens aan de orde. Mevr. Klein wil die laten voortbestaan. Dat is geen wonder; immers dit standpunt markeert het begin van haar bestuurscarrière. Zij heeft ook goede redenen: COR en FO behoren te waken over de belangen der werknemers; het Fonds bovendien over die van trekkers en gepensioneerden. Ook de afstand tot de werkgever moet zorgvuldig worden gehandhaafd. De huidige positie van het pensioenbureau acht zij daarom, bij alle voordelen die ook háár niet ontgaan, principieel minder gelukkig en in de praktijk niet geheel duidelijk.

Mevr. Klein is het enige nog zittende bestuurslid dat voor dit boekje werd geïnterviewd. Dit gaf het gesprek een eigen karakter in die zin, dat de toekomst een relatief grote rol speelde. Anders dan de meesten voorziet mevr. Klein daarin weinig aanslagen op de AOW-uitkering en dus ook geen grote problemen voor de Fondsen als gevolg daarvan. Wel zullen zij moeten waken voor hun onafhankelijkheid tegenover fiscus, werkgevers en personeelsoverleg. De door haar verwachte en gehoopte intrede van de gepensioneerden in het Fondsbestuur zal ook in dit opzicht een goede zaak kunnen blijken.

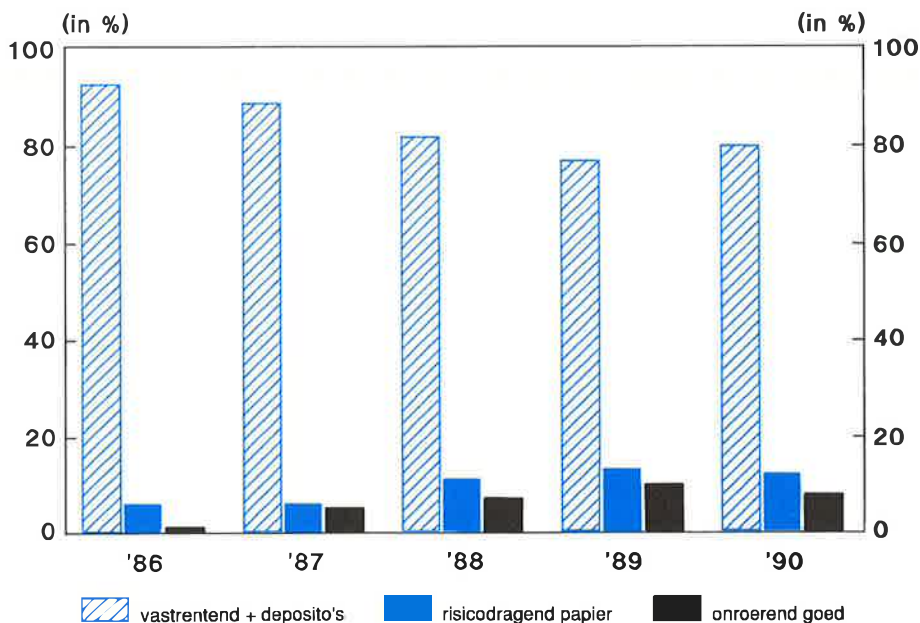
tingsjaren volmaakten doet hij stellig onrecht aan velen die in een korter tijdsbestek toch grote verdiensten hebben gehad. Het beperkte kader van deze uitgave laat echter geen andere keus.

Mevr. C. Pieterse (1941-1946, 1948-1960, representant deelnemers) had zitting in het eerste CPF-bestuur en is tevens het oudste nog levende bestuurslid. Zij komt elders in dit boekje aan het woord. Zo ook de heer J. Kamps (1955-1972, deelnemers NSP/MARIN), mevr. Dr J.C. Klein (1972-, deelnemers), die met 20 zittingsjaren recordhoudster is en de heer Drs F.H.J. Essenstam (1969-1982 werkgevers, 1982-1984 deelnemers).

Met de heer Ek (1955-1967, werkgevers) deed voor de eerste maal een "zwarte" financiële man zijn intrede. Hij was Algemeen Penningmeester van de vijf TNO-organisaties en ging deze functie weldra ook vervullen binnen het CPFbestuur, dat vóór hem geen penningmeester had gekend. De rol van de heer Ek nam na enkele jaren sterk in betekenis toe, toen het Fonds zelf het beheer van de reserves ter uitvoering van art. 18 ter hand nam. Hij voerde dit beheer zoals het bij een nog bescheiden beleggingsportefeuille past: behoedzaam en bekwaam. Daarmee leverde hij een belangrijke aanzet tot de huidige solide positie van het Fonds.

Prof. Dr H.W. Julius (1959-1971, werkgevers) is de langst in functie gebleven voorzitter. Hij moest het Fonds leiden in een bewogen, soms roerige periode van hetzelfde bestaan waarover men elders méér kan lezen. Julius slaagde daarin dank zij de wijsheid, het overwicht, de kennis van zaken en het beetje geluk dat men van een goede voorzitter mag verwachten.

VERDELING BELEGGINGSPORTEFEUILLE



Figuur 8.
De lichte stijging van het percentage "vastrentend + deposito's" in 1990 betekent geen trendbreuk, maar is het gevolg van een tijdelijk groot deposito-aandeel.

Kenmerkend voor de heer J. Muetgeert (1964-1980, deelnemers) waren zijn kritisch vermogen en sociale instelling. Hij bezat de gave moeilijke problemen op eenvoudige wijze te kunnen formuleren. Dit maakte hem tot een uitnemend secretaris, een bestuursfunctie die hij tien jaar heeft vervuld.

Ir A.J. Leenhouts (1964-1978, werkgevers) zette zich gedurende zijn lange bestuursperiode vooral sterk in voor vernieuwing van de pensioenregeling. Hij deed dat in het besef dat ook het beleid van het CPF-bestuur "de kunst van het haalbare" moet zijn. In dit opzicht werkte hij er zeer aan mee dat het toentertijd maximaal haalbare werd bereikt.

Aan Drs J. Jonker (1967-1982, werkgevers) viel bij zijn intrede de post van penningmeester toe; hij volgde de heer Ek zowel in deze functie op als in diens hoedanigheid van Algemeen Penningmeester van TNO. Toen hij in '69 die laatste functie verruilde voor Algemeen Secretaris ging de heer Jonker ook in het CPF-bestuur een andere rol vervullen: plaatsvervangend voorzitter. In deze kwaliteit heeft hij zijn belangrijkste diensten aan het Fonds bewezen, en wel vooral in de tien jaren na het aftreden van Prof. Julius. Deze periode werd gekenmerkt door veelvuldige voorzitterswisselingen. Jonker vormde toen, evenals elders binnen de Organisatie TNO, het stabiliserende element dat de zaak tot betere tijden bij elkaar hield. Het was niet de meest dankbare taak, en daarom verdient hij achteraf des te meer waardering.

De heer A.H. Pastoor (1972-1987, werkgevers) werd door het dbCO in het bestuur benoemd als representant van de niet-TNO-werkgevers. Hij ontpopte zich echter weldra als veel méér dan een spreekbuis van deze "kleintjes". Evenals in het geval van de heer Ek was zijn komst de aanleiding tot het creëren van een nieuwe functie: die van plaatsvervangend penningmeester. De heer Pastoor vervulde deze rol dertien jaar en was gedurende zijn gehele zittingsperiode lid van de Beleggingscommissie. Vooral in die hoedanigheid waren zijn inzicht en afgewogen oordeel van grote betekenis.

Een markant bestuurslid was ook de onlangs teruggetreden heer M. Pronk (1974-1990, deelnemers MARIN). Zijn sterke sociale bewogenheid en de grote kennis van pensioenzaken die hij in de loop van zijn lange zittingsperiode opbouwde maakten hem op de duur tot een belangrijke steunpilaar voor het college, maar ook tot een geduchte, zij het correcte tegenstander als hij meende dat de belangen van de zwakste partijen in het pensioengebeuren gevaar liepen.

Tot zover deze opsomming.²⁾ Zoals gezegd: velen die beter verdienen zijn daarin niet aan bod gekomen. Ir A. de Mooij A.Czn. en Prof. Dr H.R. Kruyt bijvoorbeeld, resp. voorzitter en vice-voorzitter in het eerste moei-

²⁾ Een tabellarisch overzicht van alle bestuursleden van het TNO-pensioenfonds is bijgevoegd.



lijke decennium van het CPF, de heer A.M. Snellenberg en de op het gebied van pensioenfinanciering zeer deskundige deelnemersvertegenwoordiger Ir P.J. Rus.

Dat het aantal zittingsjaren niet altijd een goed criterium is voor iemands betekenis voor het Fonds bewijst voorts het voorbeeld van Prof. Dr Ir A.A.M. van Trier. Hij was slechts enkele jaren voorzitter maar behield zijn warme belangstelling voor het CPF en in het bijzonder de pensioenbreuk-problematiek ook toen hij belangrijke politieke functies elders ging vervullen. Dit is stellig van grote waarde voor het Fonds geweest.

Wat heeft hen allen en degenen die geheel onvermeld bleven ertoe bewogen om, onbezoldigd, tijd en energie in het TNO-pensioenfondsbestuur te steken? Sociaal plichtsgevoel, dat is zeker, maar ook enig eigenbelang. Om dit in te zien moet men een beetje weten hoe het SPF-bestuur werkt. Het is welbewust samengesteld uit twee "fracties": de werkgevers- en de deelnemersvertegenwoordigers. Zij representeren niet altijd dezelfde en soms tegengestelde belangen. Dan kan het vrij fel toegaan in de bestuursvergadering. Uiteindelijk echter komt er vrijwel altijd een afgewogen en werkbare gedragslijn uit die confrontaties naar voren, waarin het belang van het SPF primair is en waarmee het bestuur en bloc naar buiten treedt. Dit gezamenlijk te bereiken is een zeer positieve ervaring. Vandaar misschien dat zoveel (oud-)bestuursleden zeggen dat zij dit werk graag doen of deden "omdat het leuk is".

Het Fondsbestuur in oktober 1990.

De voorzitter geeft het woord aan een van de op pagina 34 vereeuwigde deelnemers.

(foto: Bureau Stokvis/s-Gravenhage)

B.J. Veldman

Tijdens het gesprek met de heer Veldman, oud-hoofd van het pensioenbureau, bekreep de schrijver weldra een gevoel alsof zijn gastheer nog volop in functie was. Toch zijn er inmiddels alweer enkele jaren verstreken sinds hij vervroegd uit TNO-dienst trad om een geheel ander maar zeker niet minder aangenaam of actief leven te gaan leiden. Kennelijk mag men hem tot de gelukkigen rekenen die afstand kunnen nemen van hun vroegere werk zonder het volledig uit hun herinnering te bannen.

De heer Veldman kwam in dienst van TNO in 1951. Hij werd aangenomen door de heer Fijn van Draat van de afdeling Personele en Juridische zaken, een man over wie hij nog met veel waardering sprak. Hoofd van die afdeling was toen de heer Pompe. Deze deed zelf de pensioenzaken erbij wat hem, gezien zijn wankel gezondheid, eigenlijk te veel was.

Primair aangetrokken ten behoeve van de administratie van het Fonds werd Veldman reeds spoedig geconfronteerd met meer generieke problemen, samenhangend met de kort tevoren gewijzigde pensioenregeling voor weduwen en wezen.

Het was een functie die ook onverwachte eisen stelde. Zo stond de heer Pompe erop de middagpauze met zijn naaste medewerkers aan de sjoelbak door te brengen. Een wandelingetje in de zon over de Koningskade was er dus voor hen niet bij.

Na Pompe's overlijden in 1957 werd Fijn van Draat hoofd Personele en Juridische zaken en kreeg Veldman de leiding over het Pensioenbureau. Hij ontving van zijn chef volop ruimte om aan deze taak vorm en inhoud te geven.

Die inhoud werd in sterke mate bepaald door de opeenvolgende herzieningen van het pensioensysteem. Met name door de invoering van de toenmalige toeslagregeling was een beslissende stap gezet in de historie van het TNO-pensioenfonds.

Naarmate het Fonds in tal en last groeide werd ook de belasting van de medewerkers van het bureau groter. In de visie van de heer Veldman staat dit mede in verband met de ingewikkelde

beheersvorm waarin het bureau, de Utrecht/AMEV en op een bepaald moment ook nog het administratiekantoor AZL zo goed en zo kwaad als het ging hun eigen rol moesten spelen. De automatisering van de pensioenadministratie kon daardoor nooit goed van de grond komen.

De heer Veldman had het, alles bijeengenomen, niet over willen doen. Daarvoor heeft zijn werk ook te veel schaduwzijden gekend. Toch zei hij niet om te zien in wrok. Tijdens zijn 37 dienstjaren is bij het TNO-fonds een goede pensioenregeling tot stand gekomen. De wetenschap daaraan te hebben meegewerkt is iets, waar hij met voldoening op terug kon blikken.



Vlak vóór het ter perse gaan van dit boekje is de heer Veldman helaas, nog in de kracht van zijn leven en vol plannen, overleden. De tekst van het interview had hij toen echter reeds met de hem kenmerkende grondigheid bekeken. Een gelukkige bijkomstigheid; elke historie van het TNO-pensioenfonds zou incompleet zijn zonder een bijdrage van zijn kant.

HET PENSIOENBUREAU

Het pensioenbureau - ook wel administratie genoemd - is voor veel deelnemers en gepensioneerden identiek met het Pensioenfonds. Formeel mag dat niet helemaal correct zijn, begrijpelijk is het wel. Immers pensioenadministratie is geen eenvoudige zaak. De negen medewerkers waartoe het bureau in de loop van de jaren is uitgegroeid hebben er hun handen vol aan, ondanks uitbesteding en automatisering van een deel van het werk. En wie ècht iets over zijn of haar pensioen wil weten komt altijd bij het bureau terecht.

Het hoofd van het bureau speelt ook, als hoogste full professional op pensioengebied binnen de organisatie, een sleutelrol. Tot 1957 was het de heer H.P.A. Pompe die naast andere taken op personeelsgebied de veel-eisende rol van pensioenadministrateur vervulde. Hij werd na zijn overlijden opgevolgd door de heer B.J. Veldman, een opmerkelijk man.

Hij was gedurende meer dan dertig jaar aan het bureau verbonden en leidde het tot 1985, toen hij zijn taak overdroeg aan de heer P. Willemsen. In die periode ontwikkelde Veldman zich tot een pensioendeskundige van formaat. Op algemene deelnemersvergaderingen was hij steeds achter de bestuurstafel te vinden, zich zeer bewust van het feit dat hij geen bestuurlijke bevoegdheden bezat, maar niettemin de discussies vaak door zijn groot inzicht, feitenkennis en indringende betoogtrant beheersend. Op die wijze heeft hij ook een werkzaam aandeel gehad in de grote verbeteringen van het pensioenstelsel tijdens de tweede kwarteeuw van het bestaan van het Fonds.

De auteur was persoonlijk in de gelegenheid de grote betrokkenheid van Veldman bij zijn werk en medewerkers te constateren, de eerste keer toen hij rond 1960, als jong programmeur, op het CPF werd afgestuurd om te zien of daar iets aan de uitvoering van de toeslagregeling te automatiseren viel. Dat het bureauhoofd hier niet veel oren naar had was in die tijd niet ongewoon. Wel dat hij duidelijk liet blijken dat hij de werkgelegenheid van zijn mensen niet aangetast wenste te zien. Jaren later, toen de auteur zelf enige tijd bij het SPF-werk betrokken raakte, bleek Veldman nog niets aan strijdbaarheid te hebben ingeboet. In feite vertoonde zijn beroepsuitoefening maar één opvallend tekort: hij kon moeilijk leven met de gebrekkige kennis van pensioenaangelegenheden waarmee zijn omgeving hem confronteerde. Dat hij het desondanks ruim 25 jaar met ons, dilettanten, wist uit te houden strekt hem tot eer.

Het werd hiervoor al opgemerkt: de omvang der werkzaamheden van het bureau is sedert de oprichting van het Fonds tot een veelvoud van de oorspronkelijke werklust uitgegroeid. Dit is niet alleen een gevolg van het gestegen aantal deelnemers en gepensioneerden maar ook van de toegenomen zelfwerkzaamheid van het Fonds. Was in het begin, als uitvloeisel van de volledige herverzekering, de administratie grotendeels bij de herverzekeraar ondergebracht, na invoering van de toeslagregeling kwam er aanmerkelijk meer werk voor het pensioenbureau aan de winkel. Vanaf



De computerzaal van het AAC. Ergens in deze voor onbevoegden hermetisch afgesloten ruimte wordt PENFAS opgeslagen en verwerkt.

1961 komt men dan ook in de jaarverslagen regelmatig verzuchtingen omtrent grote werkbelasting tegen. Rond 1966 wordt zelfs even gewag gemaakt van een mogelijke automatisering in de toekomst.

De invoering van een geheel nieuw pensioensysteem per 1 januari 1985 noodzaakte tot speciale maatregelen. Het bureau ontwikkelde in samenwerking met de Stichting Beheer Pensioenfondsen "AZL" speciale computerprogrammatuur om de pensioenrechten volgens het nieuwe reglement te berekenen en ook de pensioengrondslagen der tussentijds vertrokken ex-deelnemers aan te passen. Dit was een heidens karwei, dat niet meer met de hand kon worden uitgevoerd. Van 1985 tot 1990 bestond daardoor op administratief gebied een ingewikkelde driehoeksrelatie tussen het bureau, het AZL en de herverzekeraar AMEV: een waar kluifje voor wie is geïnteresseerd in decentrale bestandsorganisatie, maar een nachtmerrie voor de ordentelijke pensioenadministrateur.

In 1988 werd dan ook besloten tot de bouw van een eigen geautomatiseerd pensioenadministratiesysteem, PENFAS. Het is een co-productie van het bureau en het Administratief Automatiserings Centrum TNO (AAC). PENFAS maakt gebruik van de geautomatiseerde personeelsbestanden van TNO en MARIN en neemt de daarin aangebrachte relevante mutaties ook automatisch over. Daarnaast verzorgt het systeem de registratie van persoonsgegevens van gewezen deelnemers en gepensioneerden, de bere-

kening van de pensioenen en de daarbij behorende reservewaarden, de samenstelling van de actuariële balans en de verslaggeving aan de Verzekeringskamer. Ook produceert het opgaven en mededelingen aan (gewezen) deelnemers en gepensioneerden, waardoor de informatievoorziening aanzienlijk kon worden verbeterd.

PENFAS is operationeel sinds 1 januari 1990, de expiratedatum van het contract met de herverzekeraar. Op dat tijdstip is ook de overeenkomst met AZL voor het administratieve werk beëindigd. Zoals dat bij een goed geautomatiseerd administratief systeem behoort is PENFAS nog geenszins voltooid. Aan het oorspronkelijke ontwerp zullen in de nabije toekomst nog diverse functies worden toegevoegd. De datum 1 januari 1990 kan echter worden gezien als het moment waarop een lange ontwikkeling is afgesloten. Het Fonds beschikt eindelijk over een modern, geautomatiseerd administratiesysteem en het draagt zelf de volledige verantwoordelijkheid voor vermogen en verplichtingen. Het is, na bijna 50 jaar, volwassen geworden.

De status van het bureau heeft in de afgelopen halve eeuw herhaaldelijk ter discussie gestaan. De kardinale vraag was daarbij, of het als een afzonderlijke administratieve eenheid rechtstreeks aan het Fondsbestuur diende te worden gekoppeld dan wel, zoals tot op heden het geval is, in hiërarchiek opzicht onderdeel van het centrale bestuursapparaat van TNO moest blijven.

Hoewel deze situatie in de loop der jaren zelden tot spanningen heeft geleid is zij toch, naarmate het Fonds groeit, steeds minder natuurlijk. De werkgevers zijn, dat is in het voorafgaande aangetoond, "partij" in het pensioengebeuren. Het is daarom principieel gezonder als de SPF een zekere afstand tot hen houdt.

Zoals vaker in dergelijke gevallen hebben de argumenten pro en contra zich in de loop der jaren opeengestapeld. De kwestie is dan ook nog niet definitief beslist. Eén ding is in elk geval zeker: het bureau heeft onder de druk van de recente ontwikkelingen bewezen zelfstandig tegen zijn taak opgewassen te zijn.

PERSONEELSOVERLEG

TNO kent op het hoogste organisatieniveau tweeërlei structuur voor het contact tussen werkgever en personeelsrepresentaties: het Formeel Overleg met de vakbonden en het Vertegenwoordigend Overleg met de Centrale Ondernemingsraad. Hoewel Bonden en COR veelal één lijn trekken kunnen zich toch verschillen in doelstelling en methode voordoen. Het is hier niet de plaats om daarop in te gaan, want voor de relatie met het Pensioenfonds kan men hen als één partij beschouwen.

Op het eerste gezicht is men wellicht geneigd te denken dat ook het onderscheid tussen personeelsoverlegorganen en Fonds volledig secundair is. Immers beide streven de belangenbehartiging van dezelfde mensen na. Dit geldt zeker sinds, ingaande 1985, de begrippen "werknemer" en "deelnemer" vrijwel identiek zijn. En inderdaad: vermeld werd reeds dat in de jaren zeventig serieus is overwogen de representatie van de fonds-deelnemers in handen van het Vertegenwoordigend Overleg te geven.¹⁾ In grote lijnen is de daaraan ten grondslag liggende gedachtengang mischien niet onjuist, maar de relatie tussen werkgevers, overlegorganen en Fonds ligt toch niet zó eenvoudig. In feite bestaat er dan ook een soort driehoeksverhouding, met alle complicaties en romantiek van dien. Dit wordt bijvoorbeeld duidelijk geïllustreerd door een op zichzelf niet bijzonder belangrijk maar wel tekenend verschil van inzicht, dat zich enkele jaren geleden voordeed.

Het betrof de raadpleging van de deelnemers omtrent wijziging van het pensioenstelsel in een eindloonsysteem. Deze wijziging was, zoals vermeld, onderdeel van een algemene herziening van de arbeidsvoorwaarden conform de aanbevelingen van de Werkgroep Rechtspositie TNO-personeel. Er was COR en Bonden om overlegtactische redenen veel aan gelegen vóór 1 januari 1984 te weten of de deelnemersvergadering met het nieuwe systeem accoord ging. Op die datum moesten zij nl. hun standpunt over het WRT-pakket hebben bepaald. Zij verzochten derhalve herfst '83 het bestuur ernaar te streven de betrokken wijzigingen in het pensioenreglement nog hetzelfde jaar te doen accorderen.

Het bestuur achtte het echter ongewenst om de algemene vergadering deze wellicht belangrijkste reglementsherziening uit de geschiedenis van het Fonds op zó korte termijn "door de strot te wringen". Tenslotte betekende de wijziging wel een principiële en voor de meeste deelnemers ook daadwerkelijke verbetering, maar zou een aantal hunner er toch niet direct wijzer van worden. Bovendien was het onwaarschijnlijk dat reeds bij eerste raadpleging der deelnemers een quorum aanwezig zou zijn, zodat een tweede bijeenkomst statutair noodzakelijk zou worden.

Een scherpe confrontatie in de eerstvolgende algemene deelnemersvergadering was het gevolg. Met kleine meerderheid werd een motie van de

¹⁾ Zie blz. 33.

aanwezige COR- en vakbondsvertegenwoordigers aangenomen. Daarin werd het bestuur gevraagd te bevorderen, dat de goedkeuring nog in 1983 plaats zou vinden. Voor de derde maal sinds de oprichting zat een bestuurscrisis in de lucht. Zoals vaker in dergelijke situaties werd echter een oplossing gevonden waarbij beide partijen deels hun zin kregen. Op 16 december '83 vond de eerste deelnemersvergadering over de reglementswijziging plaats. Naar verwacht was er geen quorum present. Op voorstel van een FO-deelnemer werd toen de aanwezigen gevraagd bij handopsteken kenbaar te maken of zij op de volgende, beslissende vergadering in januari '84 zouden vóórstemmen. De overweldigend positieve reactie hierop gaf COR en Bonden de begeerde informatie, terwijl door de gang van zaken toch voldoende tijd was gebleven voor een gefundeerde meningsvorming onder de deelnemers.

De kwestie heeft geen blijvende schade toegebracht aan de relatie tussen de COR, de vakbonden en het Fondsbestuur. Wèl was aangetoond dat zij niet steeds identieke doeleinden nastreven. Zoals gezegd: overlegorganen en Fonds zijn er beide ten behoeve van dezelfde mensen. Bij een goede afbakening van verantwoordelijkheden vullen zij elkaar op nuttige wijze aan.

DE TOEKOMST

Uit het voorafgaande zal duidelijk zijn geworden, dat de pensioenwereld de laatste decennia volop in beweging - zo niet in beroering! - is geweest en dat dit voorlopig nog wel zo zal blijven. Er is ook reeds het één en ander tussen de regels door gezegd omtrent wat wij op pensioengebied in het algemeen en bij de SPF-TNO in het bijzonder kunnen verwachten in de nabije toekomst. Die toekomst wordt belangrijk, niet in het minst omdat een groeiend percentage van de bevolking gedurende een steeds langer deel van zijn leven op pensioen zal zijn aangewezen. Daarom alleen al loont het de moeite enkele prognoses op een rij te zetten.

Laat ons beginnen bij het minder goede nieuws. Het karakter van de AOW als welvaartsvast minimuminkomen voor alle Nederlanders ¹⁾ zal na de eeuwwisseling niet meer zo zeker zijn. Deze uitkering wordt naar vermeld gefinancierd via een omslagstelsel, dus uit de nog in het zelfde jaar door de actieven opgebrachte premies. Het slinkend percentage dezer actieven nu zou wel eens steeds onwilliger kunnen worden om deze premielast, naast zovele andere, te dragen.

Veeleer gaat het die kant uit dat in de toekomst een post-actief inkomen, om volwaardig te worden genoemd, uit drie elementen zal moeten bestaan:

- nog steeds een wettelijk, via omslag gefinancierd pensioen in de vorm van AOW of AWW - dan vermoedelijk Algemene Nabestaanden-Wet geheten. Dit zal echter niet langer de naam "minimuminkomen" verdienen, doch weer tot het oorspronkelijke niveau van een elementaire basisvoorziening zijn teruggebracht;
- een bedrijfspensioen, gefinancierd uit de door collectiviteiten van werkgevers plus werknemers dan wel zelfstandige beroepsbeoefenaren opgebrachte premies. Het zal grosso modo op het huidige niveau - inclusief indexering - gehandhaafd kunnen blijven;
- individuele voorzieningen in de vorm van lijfrenten, een eigen huis enz.

Dat de derde inkomsten-categorie wel eens noodzakelijk zou kunnen worden om de achteruitgang in de eerste te compenseren is vermoedelijk iets waaraan velen in onze samenleving nog moeten wennen.

Een gevolg voor de bedrijfspensioenfondsen zou kunnen zijn dat de franchisesystemen ¹⁾ weer ter discussie komen. Immers de fondsen zullen dan niet de verplichting op zich kunnen blijven nemen tot aanvulling van deze dalende, misschien wel degressieve AOW-uitkering tot aan de huidige garantie-percentages van het eindloon. Daarom zal men, eerst formeel maar later wellicht ook daadwerkelijk, deze koppeling aan de AOW moeten loslaten. Het wordt onder die omstandigheden vermoedelijk een kwestie van hetzij een lager eindloonpercentage, hetzij een terugkeer naar de middelloongrondslag als basis voor de uitkering van het pensioen-

¹⁾ Zie blz. 10 e.v.

fonds. En dan voor de rest "maar hopen dat je er van Drees nog iets bijvangt".

Daar komt bij dat de economische ontwikkelingen, wereldwijd en binnen Nederland in een geïntegreerd Europa, volgens veel deskundigen in de nabije toekomst een veel onrustiger beeld zullen vertonen. Zij zien ook het financieringstekort van onze nationale overheid niet dalen. Dit zal enerzijds weinig ruimte overlaten voor leuke dingen zoals het ter elfder ure opbouwen van een AOW-reservefonds, en anderzijds het begerig oog van de fiscus op de "rijke" pensioenfondsen gefixeerd houden. Het ABP kan daar als dichtst bij de hand liggend slachtoffer reeds over meepraten.

Maar er is ook beter nieuws. De matige economische verwachtingen hebben vermoedelijk een keerzijde in de vorm van hoge rentestanden. Vervelend voor wie een hypotheek wil afsluiten maar, naar wij zagen, voor beleggers zoals zelfbeherende pensioenfondsen in het algemeen gunstig. Het zal hen relatief minder moeite kosten om de reserves op peil te houden ondanks het groeiend aantal gepensioneerden, en wellicht zelfs nog iets extra's te doen als het met hun koopkracht al te zeer de verkeerde kant op mocht gaan.



Het nieuwe Centraal Kantoor TNO. Het Pensioenfonds huist hier midden tussen de grootste concentratie deelnemers. Houdt dit de belofte van een intensiever vergaderbezoek in? (foto: Victor Scheffer/s-Gravenhage)

De Europese eenwording zal, en dat zullen de meesten ook als "goed nieuws" ervaren, verdere consequenties hebben voor de emancipatie van groepen die er nu in het pensioenbeleid mager afkomen: partners in niet-huwelijkse relaties en internationale pensioenbreukslachtoffers bijvoorbeeld. Het is te verwachten dat de EG met name aan de laatste iets zal gaan doen. Wil de Europese arbeidsmarkt geen papieren aangelegenheid blijven dan zal men moeten zorgen dat de vrees voor pensioenbreuk de vrije migratie van arbeidskrachten binnen de Gemeenschap niet blijft belemmeren. Ons land heeft, daarop anticiperend, reeds nationale wetgeving ter zake in uitvoering.

Emancipatie ook voor de gepensioneerden. Op grond van een recente wettelijke bepaling kunnen zij inspraak krijgen in het pensioenfondsgebeuren; zoals wij zagen is het Pensioenfonds TNO reeds op deze ontwikkeling vooruitgelopen.

Genuanceerd tenslotte kan men denken over een toekomstperspectief dat met de term "flexibele pensionering" wordt aangeduid. Het wordt aangeprezen als een per individu vrijwillige keuze van pensioneringsleeftijd, i.h.a. tussen 63 en 67 jaar, als stukje deregulering en ontvoogding van de werknemer dus. Het zijn echter vooral de werkgevers die de aanpakking verrichten en dat niet zonder reden. De VUT dreigt voor hen een te zware financiële last te worden. Vrijwillige pensionering op een leeftijd beneden de 65 is dan voor de werkgever op diverse punten voordeliger. In de eerste plaats komt daarna het inkomen van de gepensioneerde geheel ten laste van het pensioenfonds (wellicht met uitzondering van enige compensatie voor de beneden 65 jaar nog niet aanwezige AOW-uitkering). De functie van de VUT als cervol en voordelig alternatief voor gedwongen afvloeiing van oudere werknemers zal door de vervroegde pensionering worden overgenomen.

Indien daarentegen de werknemer na zijn of haar 65-ste in dienst blijft dan kost dat in veel gevallen geen extra premie, omdat de maximale pensioenaanspraak toch reeds is bereikt. De werknemer kost wel loon, maar het is, binnen het kader van een zich snel wijzigend ontslagbeleid, nauwelijks denkbaar dat hij tegen de zin van de werkgever tot na de huidige pensioendatum zal kunnen doorwerken. Hij of zij zal dus dat loon voor de baas waard zijn.

Blijft het feit dat de werknemer binnen een flexibel pensioneringssysteem het recht zou krijgen tussen 63 en 67 jaar zijn eigen pensioneringsmoment te kiezen óók als dat de werkgever minder goed past, iets wat binnen het VUT-bestel toch altijd maar een onzekere gunstregeling is.

Of dit alles bijeengenomen een aangenaam toekomstperspectief is moge iedereen voor zichzelf uitmaken. In elk geval is het zo dat de "magische" grens van 65 jaar, die de oude Bismarck destijds zo autocratisch uit zijn Pickelhaube zou hebben getoverd, in de komende decennia nog uitvoerig ter discussie zal staan.

Terug tenslotte naar het Pensioenfonds TNO. Toen deze tekst werd afgesloten lag bij het bestuur een voorstel ter tafel van de Commissie Toekomstig Pensioenbeleid tot herziening van statuten en reglement. Men zou dit voorstel kunnen karakteriseren als een afgewogen, alert maar toch enigszins behoedzaam inspelen op bovengenoemde ontwikkelingen, kortom: zoals men dat van een 50-jarige mag verwachten.

Zo pleit de Commissie er onder meer voor om het solidariteitsbeginsel in de pensioenregeling te handhaven en dus niet al te sterk te differentiëren naar individuele omstandigheden en belangen. Voorts beveelt zij de invoering aan van een uniforme AOW-franchise (waardoor allerlei toeslagregelingen kunnen vervallen en de regeling als geheel veel doorzichtiger wordt), alsmede de formele loskoppeling van de AOW-uitkering en de gelijkstelling ten aanzien van pensioenrechten van andere permanente samenlevingsvormen met het huwelijk – mits het bewijs van partnerschap geleverd wordt. Op de Europese eenwording wil men verder inspelen door het recht van pensioenafkoop te limiteren tot emigratie naar landen buiten de EG. Ook het financieringssysteem zou moeten worden aangepast, waardoor ongewenst grote vermogensaanwas en premierestituties zouden worden beteugeld.

Wat er van dit alles gerealiseerd zal worden is vooralsnog onzeker en zo hoort het ook: werkgevers en deelnemersvergadering hebben nog niet gesproken. Daarom is het woord nu weer aan U, lezers van dit boekje.

BESTUURSLEDEN VAN HET PENSIOENFONDS TNO

	'45	'50	'55	'60	'65	'70	'75	'80	'85	'90
Ir J. Al	★★	★★★★★								
J. Jägers	★									
Prof. Ir J. Klopper	★★★★									
Mevr. C. Pieterse	★★★★★	★★★★★★★★★								
Mevr. H.P. Worp	★									
C.J.P. Zaalberg	★★									
L. van der Meer	★★★									
Drs W. van Hartingsveldt	★★★★									
Prof. Dr H.R. Kruyt	★★★★★★★★★									
Ir A. de Mooij A. Czn.	★★★★★★★★★									
J.M. Vromans	★★									
D.A. Beekhuis	★★★★★★★★									
J.J. Eekhof		★★★★★								
Ir J.W.J. Beek		★★★★★★★★								
Ir Z.Th. Fetter		★★★★★								
Ir F. van Wijk		★★★★★★★★★								
P.L. Ek		★★★★★★★★★★★★								
J. Kamps		★★★★★★★★★★★★★								
C. Groenewegen		★★								
Prof. Dr H.W. Julius		★★★★★★★★★★★								
J.O.W. van Dugteren		★								
A.M. Snellenberg		★★★★★★★★★								
J.A. Ideler		★★★★★★★★★								
Drs H.G. Roeberson		★★★★★								
Mevr. Mr A. Schuiling		★★★★★★★★★								
Ir A.J. Leenhouts		★★★★★★★★★★★★★								
J. Muetgeert		★★★★★★★★★★★★★★								
Drs J. Jonker		★★★★★★★★★★★★★★★								
Drs F.H.J. Essenstam		★★★★★★★★★★★★★★★								
J.M. Schipper		★★								
Drs P. Winkel		★★★★								
Ir E.F. Boon		★								
Ir M. Geleedst		★★								
Ir A.G. Hofman		★★★★★★★★								
G.R. Ike		★★★★★								
Mevr. Dr J.C. Klein		★★★★★★★★★★★★★★★★★								
A.H. Pastoor		★★★★★★★★★★★★★★★★★								
Ir J.E. Prins		★★★★★								
Dr Ir F.D. Tollenaar		★★★★★								
Prof. Dr Ir A.A.M. van Trier		★★								
M. Pronk		★★★★★★★★★★★★★★★★★								
Dr L.B.J. Stuyt		★								
Ir J.A. Sala		★★★								
J. van der Velden		★★★★								
J.B.A. Nijssen		★								
Dr R. Deen		★★★★★								
W. Kuperus		★★								
Mr C.I. Nommensen		★★★★★★								
W.F. Hoppen		★★								
Dr G. Klein		★★★★								
Ir P.J. Rus		★★★★★★★★★								
Mr E.F. Salomonson		★★★★★								
Drs F.Th. Gubbi		★★★★★★★★★								
Drs H. Loeven		★★★★								
L.J.J.M. van der Heydt		★★★★★★★★								
Dr P.B.R. de Geus		★★★★★★★★								
J.P. Marseille		★★★★★★★★								
Ir A. Wijbenga		★★★★★★★★								
Ir R.A.P.J. Schulze		★★★★★								
Ir P. Vermeyden		★★★★★								
Ir J.J. Muntjewerf		★★★★★								
Ir B. Stork									★★	
Mr W.J.L. van Dommelen										★

BRONNEN

- * Jaarverslagen Stichting Centraal Pensioenfonds TNO (CPF) 1941-1984 en Stichting Pensioenfonds TNO (SPF) 1985-1989
- * Notulen algemene vergaderingen van deelnemers CPF resp. SPF 1949-1990
- * Notulen bestuursvergaderingen CPF resp. SPF 1941-1990
- * Statuten en reglement CPF 1941, 1948, 1959, 1975/1980; SPF 1985, 1987
- * Algemene bestuursmaatregelen CPF per 1-1-1959, uitgave 1962
- * Algemeen overzicht regelingen CPF, uitgave 1980
- * Sociale jaarverslagen TNO, 1983-1989
- * B.J. Veldman: Stichting Centraal Pensioenfonds TNO, publicatie t.g.v. het 25-jarig bestaan van het CPF, 1967
- * Werkgroep Rechtspositie TNO-personeel: Rapport aan de minister voor wetenschapsbeleid inzake de rechtspositie van het TNO-personeel, 1980
- * Mw. Mr. A.D. van Mill: Pensioen- en Spaarfondsenwet, editie Schuurman & Jordens, 1981
- * Pensioenrecht in de maatschappij van morgen, symposiumverslag Universiteit van Amsterdam, 1983
- * Pensioenbeleid en flexibiliteit, rapport Commissie Pensioenbeleid van de Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties, 1985
- * Naar een geëmancipeerd en geïndividualiseerd pensioenstelsel, Stichting Wetenschappelijk Bureau D'66, 1986
- * P. van Yperen: De AOW in de Overgang, Stichting Maatschappij en Onderneming, 1986
- * Herziene pensioenregeling, rapport van de Commissie Toekomstig Pensioenbeleid van de Stichting Pensioenfonds TNO, 1991

INHOUD

Ten geleide	3
Voorwoord	4
Pensioenen in Nederland	6
50 Jaar Pensioenfonds TNO	14
De werkgevers	25
De deelnemers	31
De gepensioneerden	38
Het bestuur	40
Het pensioenbureau	47
Personeelsoverleg	50
De toekomst	52



Bestuursleden van het Pensioenfonds TNO	56
Bronnen	57

Stichting Pensioenfonds TNO

Schoemakerstraat 97
Postbus 6094, 2600 JA DELFT