

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

1. Inleiding

Het merendeel van de Nederlanders is onvoldoende op de hoogte van zijn inkomenspositie na pensionering. Uit de pensioenmonitor van Wijzer in geldzaken (oktober 2013) blijkt dat het pensioenbewustzijn van de Nederlanders laag is. De huidige wettelijke verplichte informatie over pensioenen blijkt niet altijd het gewenste effect te hebben, zo komt naar voren uit de evaluatie van de informatiebepalingen in de pensioenwetgeving (Kamerstukken II 2011/12, 33110, nr.1). Belangrijke verplichte informatie-uitingen, zoals het uniform pensioenoverzicht (UPO) en de startbrief zijn voor een aanzienlijk deel van de deelnemers onvoldoende begrijpelijk. De gebruikte terminologie en het taalgebruik zijn te lastig en de hoeveelheid informatie die wordt verstrekt is te omvangrijk. Uit onderzoek van TNS Nipo (2012) blijkt dat 43% van de ondervraagden moeite heeft met het begrijpen van de informatie.

De huidige wettelijk verplichte informatie geeft bovendien een te rooskleurig beeld over de hoogte van het pensioen, geeft geen inzicht in risico's en kan daardoor mensen op het verkeerde been zetten. Daarnaast heeft de pensioensector te maken met een gedaald vertrouwen onder de deelnemers. Dit is zorgwekkend, maar biedt tegelijkertijd kansen. De deelnemer staat meer dan ooit open voor informatie over zijn pensioen. Nu met het voorstel over de herziening van het financieel toetsingskader schokken als gevolg van een stijgende levensverwachting of als gevolg van ontwikkelingen op de financiële markten op een andere wijze zullen worden verwerkt (Kamerstukken II 2013/14, 32 043, nr. 172), is het des te meer noodzakelijk om duidelijk en eerlijk te communiceren naar deelnemers.

Het doel van pensioencommunicatie is dat de pensioendeelnemer weet hoeveel pensioen hij kan verwachten, kan nagaan of dat voldoende is en zich bewust is van de risico's van de pensioenvoorziening. Effectieve communicatie moet de verwachtingskloof van de deelnemer verkleinen. Daarnaast moet de communicatie de deelnemer laten zien welke actie hij zou kunnen ondernemen om het pensioen aan te vullen of zijn uitgavenpatroon aan te passen. Het bieden van handelingsperspectief is een essentieel element bij het bereiken van de pensioendeelnemer (TNS Nipo 2012). De deelnemer neemt informatie eerder op als hij weet wat men ermee kan doen.

Een belangrijk uitgangspunt bij de vernieuwing van de wetgeving op het terrein van pensioencommunicatie is dat het perspectief van de deelnemer centraal staat. Het is wenselijk dat meer dan nu het geval is aangesloten wordt bij de informatiebehoeften en de kenmerken van de deelnemer en zijn manier van informatieverwerking. Dat moet het startpunt zijn van de communicatie. Alleen zo wordt de kans groter dat de informatie hem daadwerkelijk bereikt.

Dat betekent dat er in de wetgeving meer ruimte zal zijn voor maatwerk door pensioenuitvoerders (vormvrij waar mogelijk, standaardisatie waar nodig), gelaagdheid in informatie, meer mogelijkheden tot digitale informatieverstrekking en uniforme communicatie over koopkracht en risico's. Het doel is te komen tot een persoonlijk interactief totaaloverzicht voor alle deelnemers, dat op elk gewenst moment te

raadplegen is door de deelnemer. Hiervoor wordt het pensioenregister fasegewijs uitgebreid met functionaliteiten. Een dergelijk overzicht, ook wel genoemd een "pensioendashboard", moet in één oogopslag inzicht geven in het te verwachten pensioeninkomen. Ook moet het de financiële gevolgen bij bepaalde keuzes of veranderingen in de persoonlijke leefsituatie laten zien. Het uiteindelijke streven is het realiseren van een algemene financiële planner, waarvan het interactief pensioenoverzicht een onderdeel is. Om een financiële planning voor de oude dag te maken is meer informatie nodig dan alleen informatie over pensioen. Voor het creëren van een centrale plaats waar de Nederlander financiële gegevens uit alle beschikbare inkomens- en vermogensbronnen tijdelijk bij elkaar kan laten komen, moeten partijen buiten de pensioensector hun gegevens beschikbaar stellen. De realisatie hiervan valt dan ook buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel. Ook overschrijdt dit de verantwoordelijkheid van de pensioensector.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de eisen die gesteld worden aan pensioenuitvoerders ten aanzien van de communicatie met (gewezen) deelnemers, (gewezen) partners en pensioengerechtigden (hierna: deelnemers), zodanig aan te passen, zodat pensioenuitvoerders in staat zijn met deze communicatie te voldoen aan de behoeften van de deelnemer en te bevorderen dat de hierboven genoemde communicatiedoelen worden bereikt.

Voorgeschiedenis

De huidige informatiebepalingen dateren van 1 januari 2007. Op die datum traden de Pensioenwet en de gewijzigde Wet verplichte beroepspensioenregeling (hierna: Wvb) in werking. Het opnemen van informatiebepalingen in de pensioenwetgeving was een belangrijke stap in het verbeteren van de pensioencommunicatie. De evaluatie van de informatiebepalingen uit 2011 laat zien dat pensioenfondsen en verzekeraars de informatiebepalingen uit de pensioenwetgeving in het algemeen goed naleven. Als uitvloeisel van die wetgeving informeren pensioenuitvoerders nu hun pensioendeelnemers meer. Tegelijkertijd hebben de huidige communicatie-inspanningen niet altijd het gewenste effect. Belangrijke verplichte informatie-uitingen zijn voor een aanzienlijk deel van de deelnemers onvoldoende begrijpelijk. Veel informatie is bovendien te algemeen geformuleerd, terwijl het uiteindelijk gaat om informatie waar de deelnemer behoefte aan heeft. Verder laat de evaluatie zien dat pensioenuitvoerders te weinig ruimte hebben voor maatwerk bij de informatieverstrekking aan hun deelnemers.

Om te komen tot verbeterde pensioencommunicatie is eind 2011 onder leiding van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de werkgroep pensioencommunicatie van start gegaan. In de werkgroep participeren pensioenuitvoerders, de toezichthouders Autoriteit Financiële Markten en De Nederlandsche Bank, de Pensioenfederatie, het Verbond van verzekeraars, het ministerie van Financiën/Wijzer in Geldzaken, de Sociale Verzekeringsbank, sociale partners, evenals een aantal communicatie-experts. Het doel van deze werkgroep is om te komen tot aanbevelingen ter verbetering van de pensioencommunicatie. De werkgroep fungeert als klankbord voor het ministerie van SZW.

De werkzaamheden van de werkgroep Pensioencommunicatie hebben in 2012 geresulteerd in het rapport "Pensioen in duidelijke taal" (Kamerstukken II 2011/12, 33

110 nr. 2, bijlage). In het rapport wordt het perspectief van de deelnemer centraal gesteld en het biedt een staalkaart voor verbeteringen in de communicatie over pensioenen voor de komende jaren. Het rapport bevat 30 aanbevelingen over:

- de uitgangspunten voor pensioencommunicatie
- de communicatie over koopkracht en risico's;
- de periodieke communicatie over pensioenaanspraken en -rechten;
- de communicatie over de gevolgen voor het aanvullend pensioen van belangrijke gebeurtenissen in het leven van mensen, zoals in- en uitdiensttreding, en scheiden; en
- de communicatie bij veranderingen met betrekking tot het pensioencontract.

Vervolgens heeft het ministerie van SZW zich samen met de werkgroep gericht op de uitwerking van de aanbevelingen.

Ter ondersteuning van de werkzaamheden van de werkgroep, zijn verschillende onderzoeken verricht:

- TNS Nipo heeft in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek uitgevoerd naar de behoeften en barrières met betrekking tot pensioeninformatie van deelnemers. De aanbevelingen uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal" zijn mede gebaseerd op de resultaten van dit onderzoek en op de eerder vermelde evaluatie van de informatiebepalingen.
- Pensioencommunicatie bij indiensttreding stond centraal in het deelnemersonderzoek dat door Motivaction is verricht.
- Over de communicatie over koopkracht en risico's is zowel een kwalitatief deelnemersonderzoek door Ferro Explore uitgevoerd als een kwantitatief deelnemersonderzoek door TNS Nipo.
- Bij de werkgroep pensioencommunicatie is een subwerkgroep ingesteld die een uniforme rekenmethodiek heeft ontwikkeld voor de berekening van pensioenbedragen voor de communicatie.
- Daarnaast is er twee keer advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid over de rol van de werkgever bij pensioencommunicatie.

De aanbevelingen, onderzoeken en adviezen zijn uitgangspunt bij de voorgestelde wijzigingen in de pensioenwetgeving. De aanbevelingen en de uitkomsten van de verschillende onderzoeken en adviezen zullen dan ook in deze toelichting –voor zover relevant- nader worden toegelicht. Bovendien bevat hoofdstuk 10 een overzicht van deze onderzoeken met de belangrijkste conclusies. De onderzoeken en adviezen zullen tegelijkertijd met het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

De verantwoordelijkheden van de verschillende actoren

Dit wetsvoorstel richt zich grotendeels tot de pensioenuitvoerder en zijn informatieverplichtingen. Voor effectieve pensioencommunicatie is de rol van de werkgever, de deelnemer, de SVB, de toezichthouders, en de wetgever ook van belang. De rol van deze actoren wordt hieronder nader omgeschreven.

1. De werkgever

De werkgever is verantwoordelijk voor de informatieverstrekking over arbeidsvoorwaarden aan werknemers. Aanvullend pensioen is een belangrijke

arbeidsvoorwaarde. Voor en bij indiensttreding, gedurende het deelnemerschap en bij beëindiging van deelneming is de werkgever een logisch eerste aanspreekpunt voor de (aspirant) deelnemer. Daarnaast heeft de werkgever die een pensioenovereenkomst met werknemers sluit een aantal wettelijke informatietaken te vervullen. De werkgever is namelijk verantwoordelijk voor de informatieverstrekking over de inhoud van de regeling. De werkgever wordt bovendien geacht tijdig relevante gegevens aan te leveren aan pensioenuitvoerders. Basiskennis over de eigen pensioenregeling en over pensioenen in het algemeen is noodzakelijk voor iedere werkgever. Ook de Stichting van de Arbeid is van mening dat een prominente rol van de werkgever niet alleen in het belang is van het pensioenbewustzijn van werknemers, maar ook voor de werkgever zelf in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid. In hoofdstuk 5 wordt nader ingegaan op de rol van de werkgever bij de pensioencommunicatie bij indiensttreding.

2. De deelnemer

De pensioenuitvoerder bevordert dat de informatie zo veel mogelijk aansluit bij de behoefte van de deelnemer. De deelnemer moet zich bewust worden van het feit dat een goed pensioen niet vanzelfsprekend is en dat hij nadrukkelijk zelf mede verantwoordelijk is voor een goed pensioen. De deelnemer wordt door de voorgestelde aanpassingen in de pensioenwetgeving meer dan voorheen ondersteund bij het verkrijgen van inzicht, onder andere in de risico's van pensioen en in zijn actiemogelijkheden. De deelnemer blijft echter zelf verantwoordelijk voor het lezen van de informatie die hij actief krijgt of die passief beschikbaar is via het pensioenregister, het beoordelen of hij op koers ligt met zijn pensioenopbouw en het nemen van eventuele beslissingen naar aanleiding van deze informatie.

3. Sociale Verzekeringsbank (SVB)

De SVB is de uitvoerder van volksverzekeringen in Nederland, waaronder de AOW. Het zogenoemde eerste pijler pensioen is voor veel mensen een belangrijk onderdeel van het inkomen na pensionering. Daarom speelt de SVB een essentiële rol in de communicatie over pensioenen. Het is voor deelnemers belangrijk om een totaaloverzicht te krijgen van het pensioeninkomen na pensionering. De SVB heeft onder andere als taak het administreren van de opgebouwde AOW tijdvakken. Daarnaast levert de SVB aan het pensioenregister gegevens over de AOW aan.

4. De toezichthouders

Er zijn twee toezichthouders, die toezicht houden op pensioenuitvoerders, namelijk de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank (DNB). AFM let op de informatieverstrekking door pensioenuitvoerders, die in de pensioenwetgeving vastgelegde informatie moeten geven aan deelnemers. DNB let op de financiële positie van pensioenuitvoerders, hoe zij met het pensioengeld omgaan dat zij beheren en hoe het fonds wordt bestuurd.

5. Wetgever

De wetgever legt in de pensioenwetgeving verplichtingen vast voor informatie en voorlichting over pensioen. Die betreffen onder andere de pensioenuitvoerder, de deelnemer en de werkgever.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de hoofdelementen van het wetsvoorstel belicht. In hoofdstuk 3 wordt aangegeven hoe de uitgangspunten voor pensioencommunicatie hun weerslag hebben gevonden in algemene eisen voor pensioencommunicatie. Onderwerp van hoofdstuk 4 is de digitale verstrekking en beschikbaarstelling van informatie. Hoofdstuk 5 gaat in op de basisinformatie over de pensioenregeling, die altijd, en deels op vergelijkbare wijze, beschikbaar zal zijn. In dit hoofdstuk wordt ook ingegaan op de rol van de werkgever bij pensioencommunicatie. De periodieke communicatie over persoonlijke aanspraken en rechten komt aan de orde in hoofdstuk 6. Hoofdstuk 7 gaat in op de toekomst van het pensioenregister en de uitbreiding van dit register met nieuwe functionaliteiten. In hoofdstuk 8 wordt de communicatie over koopkracht en risico's van aanspraken en rechten besproken. In hoofdstuk 9 ingegaan op overige wijzigingen en het overgangsrecht. Ten slotte wordt in hoofdstuk 10 een overzicht gegeven van de belangrijkste resultaten van de onderzoeken.

2. Hoofdelementen van het wetsvoorstel

In dit hoofdstuk worden kort de hoofdelementen van het wetsvoorstel beschreven, die in de volgende hoofdstukken nader worden uitgewerkt. Dit hoofdstuk bevat slechts de belangrijkste wijzigingen: de redenering die hieraan ten grondslag ligt is in de volgende hoofdstukken te vinden.

Het gaat om de volgende punten:

- 1) Algemene eisen aan pensioencommunicatie
- 2) Meer mogelijkheden tot digitale verstrekking en aanbieding van informatie
- 3) Basisinformatie over de pensioenregeling is altijd beschikbaar
- 4) Een jaarlijks pensioenoverzicht van opgebouwde pensioenaanspraken
- 5) Uitbreiding van het pensioenregister
- 6) Inzicht in de koopkracht en risico's van het toekomstig pensioeninkomen.

Deze punten hangen nauw met elkaar samen. De algemene eisen zijn van invloed op alle vormen van informatieverstrekking tussen pensioenuitvoerders en deelnemers. Zo werkt het wettelijk vereiste dat informatie duidelijk moet zijn niet alleen door in de basisinformatie over de pensioenregeling, maar ook in het jaarlijks pensioenoverzicht. De ruimere mogelijkheden tot digitalisering zijn van grote invloed op de wijze waarop informatie wordt aangeboden en verstrekt. Meer dan nu het geval is zal algemene informatie ter beschikking worden gesteld via de website van de pensioenuitvoerder en persoonsgebonden informatie elektronisch verstrekt worden, bijvoorbeeld via een berichtenbox in combinatie met een e-mailbericht. Bovendien zal hierdoor het pensioenregister een prominentere rol kunnen verkrijgen in de communicatie naar deelnemers.

Ook de informatie-instrumenten, genoemd in de punten 3, 4 en 5, moeten in samenhang worden gezien. De deelnemer krijgt daarmee op relevante momenten relevante informatie: voor en vlak na indiensttreding, geregeld tijdens zijn dienstverband en als hij zijn toekomstig pensioen wil plannen. De basisinformatie over de pensioenregeling biedt (aspirant) deelnemers inzicht in de belangrijkste kenmerken van zijn pensioenregeling, deels op vergelijkbare wijze. Deze informatie is niet alleen nuttig wanneer een deelnemer in dienst komt bij de nieuwe werkgever of dit overweegt, maar blijft -gedurende de jaren dat de werknemer in dienst is en pensioen opbouwt bij de betreffende uitvoerder- relevant. Het is als het ware een overzichtelijke toelichting bij de pensioenregeling. Het jaarlijks pensioenoverzicht is een verantwoording over wat een deelnemer het afgelopen jaar bij een specifieke pensioenuitvoerder heeft opgebouwd en kan daarmee veel beperkter van inhoud zijn dan het huidige uniform pensioenoverzicht. Voor inzicht in het indicatief te bereiken totaaloverzicht van zijn pensioen (inclusief koopkracht en risico's) en financiële planning zal de deelnemer terecht kunnen op een uitgebreid pensioenregister. Hier krijgt hij eveneens inzicht in de keuzes die hij heeft en de gevolgen van belangrijke levensgebeurtenissen op zijn pensioen.

1) Algemene eisen aan pensioencommunicatie

Voorgesteld wordt twee aanbevelingen uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal", namelijk "sluit aan bij de informatiebehoefte en de kenmerken van de deelnemer" en

“bied de deelnemer een handelingsperspectief” om te zetten in wettelijke normen. Daarnaast worden de normen correct en evenwichtig toegevoegd aan de wettelijke normen: de informatie die de pensioenuitvoerder verstrekt of beschikbaar stelt is correct, duidelijk en evenwichtig en wordt tijdig verstrekt of beschikbaar gesteld.

2) Meer mogelijkheden tot digitale verstrekking en aanbieding van informatie

De huidige Pensioenwet verplicht de pensioenuitvoerders tot schriftelijke informatieverstrekking, tenzij de deelnemer uitdrukkelijk instemt met elektronische informatieverstrekking. Deze hoofdregel wordt als volgt gewijzigd:

-Pensioenuitvoerders krijgen de keuze of zij schriftelijk of elektronisch informatie verstrekken.

-Als een deelnemer bezwaar maakt tegen elektronische verstrekking, wordt de informatie schriftelijk verstrekt.

Daarnaast dient bepaalde algemene informatie (informatie over de pensioenregeling, pensioenreglement, uitvoeringskosten, jaarverslag etc.) beschikbaar te worden gesteld op de website van de pensioenuitvoerder.

3) Basisinformatie over de pensioenregeling

De huidige startbrief bevat algemene informatie over de pensioenregeling en wordt op dit moment alleen verstrekt bij indiensttreding. In de toekomst is de basisinformatie niet alleen bedoeld voor het begin van de deelneming, maar zal altijd beschikbaar zijn via de website van de pensioenuitvoerder. De basisinformatie geeft inzicht in de kenmerken van de regeling, deels op vergelijkbare wijze (via een pensioenvergelijker).

4) Een jaarlijks pensioenoverzicht van opgebouwde pensioenaanspraken

Er is voor gekozen om het uniform pensioenoverzicht (UPO) en het pensioenregister een meer onderscheiden functie te verlenen. Die keuze houdt in dat het UPO een jaarlijks pensioenoverzicht wordt dat terugkijkt op het verleden, terwijl het pensioenregister - naast een totaaloverzicht van het opgebouwde pensioen - een indicatie biedt van het totale pensioeninkomen op de AOW-gerechtigde leeftijd.

5) Uitbreiding van het pensioenregister

Het pensioenregister zal uitgebreid worden met extra functionaliteiten zodat het een online interactief totaaloverzicht wordt van het pensioeninkomen inclusief keuzemogelijkheden. Om de uitbreiding van het pensioenregister mogelijk te maken wordt de doelomschrijving van het pensioenregister aangepast. Het uitgebreide pensioenregister zal elementen bevatten die de deelnemer overzicht, inzicht en handelingsperspectief bieden.

6) Koopkracht en risico's

Via drie bedragen, gebaseerd op een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario krijgen deelnemers op het uitgebreide pensioenregister inzicht in de koopkracht en risico's van hun toekomstig pensioeninkomen. Deze bedragen zijn netto afgeronde bedragen die indicatief zijn. Een uniforme rekenmethodiek om tot deze scenario's te

komen wordt vastgelegd in lagere regelgeving.

3. Algemene eisen aan pensioencommunicatie

Het is noodzakelijk dat pensioenuitvoerders de relatie met de deelnemer (opnieuw) opbouwen, hem op transparante wijze informeren en klantgericht met hem omgaan. In alle communicatie tussen pensioenuitvoerder en deelnemer, of het nu om het jaarlijks pensioenoverzicht gaat of om een telefoongesprek of bijeenkomst, moet het deelnemersbelang centraal staan. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder ervoor moet zorgen dat de deelnemer in staat wordt gesteld om - gegeven zijn kennis, houding en gedrag - inzicht te krijgen in het eigen pensioeninkomen. Ook kan de pensioenuitvoerder de deelnemer helpen bij het maken van keuzes binnen de eigen regeling. Het is niet de bedoeling dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk wordt voor de financiële planning voor de oude dag van de deelnemer. De pensioenuitvoerder kan wel de deelnemer ondersteunen bij diens keuzes binnen de eigen regeling en laten weten waar hij aanvullende informatie of advies kan krijgen.

Voor goede communicatie is het vereist dat pensioenuitvoerders weten hoe mensen informatie verwerken. Uit psychologisch onderzoek blijkt dat mensen op twee verschillende manieren informatie verwerken: via de directe/bewuste route of via de indirecte/intuïtieve route. Het verwerken van informatie via de directe route gebeurt grondig, maar vereist veel aandacht en tijd. Verwerking van informatie via de indirecte route vereist veel minder aandacht en kan snel. Men neemt dan een beslissing aan de hand van simpele vuistregels om de informatie te kunnen duiden en beslissingen te kunnen nemen. Deze twee routes werken niet totaal onafhankelijk van elkaar, maar er is interactie tussen deze twee routes: ze worden vaak beide actief gebruikt. Veel mensen verwerken de informatie over pensioen, in ieder geval in eerste instantie, via de indirecte/intuïtieve route. Dat heeft gevolgen voor de inhoud en de vormgeving van de boodschap. De informatie moet deelnemer zo veel mogelijk ondersteunen bij beslissingen en dus antwoord geven op zijn vragen. Het is belangrijk om de informatie zoveel mogelijk te beperken, en gelaagd aan te bieden. Ook het bieden van een referentiepunt, dat houvast biedt, en een handelingsperspectief zijn belangrijke elementen (zie het rapport "Pensioen in duidelijke taal" en EIOPA 2013, Good practices on information provision for DC schemes).

Uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal" volgen de volgende algemene aanbevelingen over pensioencommunicatie:

- sluit aan bij de informatiebehoefte en de kenmerken van de deelnemer;
- bied de deelnemer een handelingsperspectief;
- zorg voor gelaagdheid in informatie en relevantie van de communicatie;
- communiceer op maat: vormvrijheid waar mogelijk, standaardisatie waar nodig. Enerzijds bestaat de wens tot meer principle based"-regelgeving, zodat er voor pensioenuitvoerders ruimte is voor een zekere maatwerkinvulling en de communicatie goed kan worden afgestemd op de behoefte van de deelnemer en zijn manier van informatieverwerking. Anderzijds kan ook standaardisatie nodig zijn, bijvoorbeeld in de terminologie.

Voorgesteld wordt een aantal overkoepelende normen op te nemen waaraan communicatie moet voldoen.

Zo wordt bepaald dat de pensioenuitvoerder bevordert dat *persoonlijke* informatie aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer. De pensioenuitvoerder dient duidelijk voor ogen te hebben wat het doel van de informatie is en wie de doelgroep is. Daarnaast moet het voor de deelnemer duidelijk zijn waarom hij deze informatie ontvangt: wat moet hij doen met de informatie. Dit helpt de deelnemer om de relevantie van de informatie te bepalen, wat een positief effect kan hebben op de mate waarin hij gemotiveerd is om de informatie tot zich te nemen. De pensioenuitvoerder moet zich ervoor inspannen om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de behoefte van de doelgroep. Dit kan bijvoorbeeld door middel van onderzoek onder zijn deelnemerpopulatie, waarbij getoetst wordt of de informatie het gewenste doel bereikt. Dit gebeurt bij voorkeur in een pretest, waarbij de pensioenuitvoerder vóór de communicatie plaatsvindt de communicatiemiddelen toetst met behulp van kwalitatief of kwantitatief onderzoek onder deelnemers. Deze norm is een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting. Bovendien heeft deze norm alleen betrekking op persoonlijke informatie en dus niet op generieke informatie.

Het is wenselijk dat pensioenuitvoerders meer ruimte hebben om pensioencommunicatie af te stemmen op de kenmerken en behoeften van verschillende doelgroepen en hiermee de effectiviteit van de boodschap te vergroten. Uit onderzoeken blijkt dat jongeren en ouderen anders omgaan met informatie over pensioenen en ook behoefte hebben aan andersoortige informatie. De levensfase bepaalt mede aan welke informatie een deelnemer behoefte heeft en hoe deze informatie het beste kan worden gebracht. Iemand die pas toetreedt tot de arbeidsmarkt heeft behoefte aan andere informatie dan iemand die kort voor zijn pensioendatum staat. Het is belangrijk dat een pensioenuitvoerder zich bewust is van een verschil in informatiebehoefte in een verschillende levensfase en de informatie hier zo veel mogelijk op aanpast. Dit heeft niet alleen betrekking op de inhoud van de informatie, maar ook de vorm en het kanaal (Kortleve, Verbaal, Kuiper 2013).

Met het aansluiten op de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer wordt zowel op de inhoud van de informatie gedoeld als op de vorm waarin de informatie verstrekt wordt. Een belangrijke aanbeveling uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal" is dat pensioenuitvoerders moeten zorgen voor gelaagdheid in informatie en relevantie van de communicatie. Door informatie gelaagd aan te bieden, houdt men rekening met de motivatie en het begrip van de consument. Informatie moet vindbaar en overzichtelijk zijn. In de eerste laag alleen de essentiële informatie, in diepere lagen uitgebreidere informatie. De toegankelijkheid van de informatie in de verschillende lagen moet daarbij ook afgestemd te zijn op de behoefte van de deelnemer.

De pensioenuitvoerder kan de deelnemer helpen met het handelingsperspectief, dus helpen met het beantwoorden van de vraag wat de deelnemer kan doen. Hiervoor wordt bepaald dat de pensioenuitvoerder bevordert dat de informatie inzicht geeft in de keuzemogelijkheden die er zijn in de pensioenregeling. Het bieden van een handelingsperspectief aan de deelnemer voorafgaand aan zijn pensionering speelt een essentiële rol bij het openstaan voor en accepteren van de informatie die de deelnemer krijgt over zijn pensioen. Het laat mensen zien dat ze invloed hebben op hun financiële planning voor de oude dag, en zet hen aan tot actie. Daarnaast zouden pensioenuitvoerders moeten zorgen voor relevantie van de communicatie: relevante informatie op een relevant moment van een relevante afzender. Het moment dient zodanig te zijn dat de deelnemer in staat is om tijdig actie te ondernemen, indien nodig.

Pensioenuitvoerders dienen zo veel mogelijk inzicht te geven in de gevolgen voor het pensioen van ten minste de volgende keuzes:

- eerder stoppen met werken,
- langer doorwerken,
- deeltijdpensioen,
- hoog/laagconstructie (eerste jaren hoger en later lager pensioen),
- uitruil van partnerpensioen voor ouderdompensioen en omgekeerd en
- waardeoverdracht bij verandering van baan.

Tevens wordt voorgesteld de overkoepelende normen aan te vullen met correct en evenwichtig en de termen "in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen" te vervangen door duidelijk. Bovendien gelden deze normen nu voor alle informatie die verstrekt of beschikbaar wordt gesteld, ook de niet-wettelijk verplichte informatie. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de door de Tweede Kamer aangenomen motie van het lid Weyenberg (Kamerstukken II 2012/13, 33400-XV, nr. 48). De verschillende begrippen worden hieronder nader toegelicht.

Correct

Om te benadrukken dat de informatie die de deelnemer ontvangt correct moet zijn, wordt voorgesteld deze norm toe te voegen. Bij een beoordeling over of de informatie correct is, is het in ieder geval van belang dat

- de informatie inhoudelijk juist is;
- *er geen tegenstrijdigheden in de informatie zitten, zowel binnen een document als tussen verschillende informatiedragers. Zo moet de informatie die de deelnemer van zijn pensioenuitvoerder ontvangt consistent zijn met de pensioenovereenkomst (tussen werkgever en werknemer) en met het pensioenreglement (tussen pensioenuitvoerder en deelnemer).*

Informatie over het te bereiken pensioen zal een indicatie zijn in afgeronde bedragen: de juistheid hiervan wordt dan ook op een andere manier beoordeeld dan de juistheid van de informatie over de opgebouwde aanspraken.

Duidelijk

Met "duidelijk" wordt in ieder geval bedoeld dat de informatie vindbaar moet zijn en begrijpelijk. Met vindbaar wordt in ieder geval bedoeld dat gerelateerde onderwerpen bij elkaar staan of er duidelijk wordt verwezen naar gerelateerde onderwerpen. Hierbij is het van belang dat informatie gelaagd wordt aangeboden en dat kan worden doorgeklikt of dat er een goede verdeling komt tussen informatie in het basisdocument en de bijlage.

Met begrijpelijk wordt in ieder geval bedoeld:

- beperkt vakjargon en zo min mogelijk moeilijke termen;
- moeilijke termen die wel worden gebruikt worden begrijpelijk uitgelegd;
- simpele en concrete uitleg van de informatie.

De invulling van de norm "duidelijk" is gerelateerd aan het doel en de functie van de informatiedrager. Dat betekent dat voor specifiek juridische documenten, zoals het

pensioenreglement en het jaarverslag, andere eisen worden gesteld wat betreft de begrijpelijkheid.

Evenwichtig

Informatie kan juist zijn en ook duidelijk worden gepresenteerd, maar deelnemers wel op het verkeerde been zetten, omdat de informatie niet volledig en evenwichtig is.

Om een juist beeld te geven moet een pensioenuitvoerder, naast informatie over de positieve kenmerken, ook informatie geven over de beperkende kenmerken of voorwaarden van de pensioenregeling. Bovendien moet informatie gegeven worden over de risico's. Als de informatie niet evenwichtig is en een deelnemer niet voldoende op de hoogte is van de beperkende voorwaarden of risico's, kan hij ten onrechte een verkeerde conclusie trekken over zijn pensioenregeling, die hem ervan weerhoudt eventuele andere maatregelen binnen of buiten de pensioenregeling te nemen.

Tijdig

Net als in de huidige wetgeving geldt een algemene bepaling dat de informatie "tijdig" aan de deelnemer moet worden verstrekt.

Voor een aantal wettelijk verplichte informatiedocumenten is in de Pensioenwet expliciet aangegeven binnen welke termijn ze verstrekt moeten worden. Zo moet de basisinformatie over de pensioenregeling binnen twee maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken worden verstrekt aan de nieuwe deelnemer. Voor andere wettelijk verplichte informatiedocumenten geldt echter de eis van tijdigheid zonder dat de wetgever daar een exact voorgeschreven termijn aan koppelt. In dat geval moet de pensioenuitvoerder de informatie verstrekken binnen een termijn waarin de deelnemer de informatie redelijkerwijs nog kan gebruiken voor het beoogde doel, bijvoorbeeld voor een pensioen- of andere financiële beslissing.

4. Digitale verstrekking en beschikbaarstelling van informatie

De instelling van deelnemers ten aanzien van de wijze waarop informatie wordt verstrekt of aangeboden verandert. Steeds meer deelnemers zijn of zullen eraan gewend raken hun zaken via internet te regelen. Dit vereist een andere interactie door pensioenuitvoerders met de deelnemer waarin meer ruimte is voor digitaal communiceren. Een belangrijk onderdeel van digitale informatieverstrekking is het pensioenregister: hier wordt in hoofdstuk 6 nader op ingegaan.

Uit de huidige Pensioenwet volgt dat pensioenuitvoerders de wettelijk verplichte informatiedocumenten schriftelijk verstrekken, tenzij de deelnemer uitdrukkelijk instemt met elektronische informatieverstrekking. Met schriftelijk wordt met de papieren post bedoeld.

Een van de aanbevelingen uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal" is om meer gebruik te maken van digitale communicatiemiddelen. Bij het meer centraal stellen van de deelnemer hoort dat de deelnemer zelf moeten kunnen kiezen op welke wijze hij informatie wil ontvangen. Uit het onderzoek van Motivaction (2013) blijkt dat 49% van de deelnemers het liefst digitaal informatie krijgt over de pensioenregeling en 43% het liefst schriftelijk informatie ontvangt.

Digitale informatieverstrekking kent een aantal voordelen ten opzichte van schriftelijke verstrekking van informatie. Ten eerste is het makkelijker een zekere gelaagdheid en daarmee dosering van informatie aan te brengen voor deelnemers. Het is immers mogelijk om in een eerste laag informatie (bijvoorbeeld de e-mail of openingspagina van een website of portal) de belangrijkste informatie te vermelden met mogelijkheden tot het doorklikken naar verdere informatie. Bovendien kan digitale informatie makkelijker persoonlijk gemaakt worden voor de deelnemer, door "tools" waarmee hij kan zien wat het effect is van bepaalde keuzes die hij heeft binnen de pensioenregeling. Bijvoorbeeld doordat zichtbaar gemaakt kan worden wat het effect is van langer doorwerken op het te verwachten pensioeninkomen. Digitalisering van informatie maakt het ook makkelijker om informatie beschikbaar te stellen via de website van een pensioenuitvoerder, zodat de deelnemer deze op elk gewenst moment kan opzoeken in plaats van dat hij het moet opvragen bij de uitvoerder. Met het versturen van informatie via internet (e-mail, persoonlijke omgeving, etc.) kan bovendien een aanzienlijke kostenbesparing worden gerealiseerd.

Het is dan ook wenselijk dat de wetgeving meer ruimte biedt voor digitale informatieverstrekking. Voorgesteld wordt pensioenuitvoerders de keuze te geven of zij de informatie schriftelijk of elektronisch verstrekken. Ook de deelnemer heeft zelf de keuze hoe hij de informatie wil ontvangen: als hij aangeeft dat hij bezwaar heeft tegen elektronische verstrekking, moet de informatie schriftelijk verstrekt worden. De pensioenuitvoerder zal de deelnemer die nog niet heeft ingestemd met elektronische informatieverstrekking in ieder geval eenmalig schriftelijk moeten vragen of hij bezwaar heeft tegen digitale informatieverstrekking. De pensioenuitvoerder moet kunnen aantonen dat hij zo'n uitvraag heeft gedaan en wat de respons hierop was van individuele deelnemers.

De pensioenuitvoerder is verplicht tot schriftelijke informatieverstrekking over te gaan als hij merkt dat het e-mailadres van de deelnemer niet meer bestaat of niet meer juist is.

Een e-mailadres kan onjuist blijken te zijn indien de naar dat adres gezonden informatie terugkomt, maar er kan mogelijk ook op andere wijze blijken dat een e-mailadres onjuist is. Uiteraard kan de pensioenuitvoerder in zijn schriftelijke informatieverstrekking dan opnieuw vragen om een (juist) e-mailadres en kan hij daarna -als de deelnemer daar geen bezwaar tegen heeft- weer overgaan tot elektronische verstrekking. Het is ook mogelijk dat de informatie niet aankomt bij de deelnemer, zonder dat de pensioenuitvoerder hiervan op de hoogte is. Er ligt zowel voor de pensioenuitvoerder als voor de deelnemer dan een verantwoordelijkheid. De pensioenuitvoerder kan immers niet altijd weten -net als met schriftelijke post- of de elektronische informatie ontvangen is. De deelnemer zal -ook zonder actieve verstrekking- in staat zijn een groot deel van de informatie zelf op te zoeken, via www.mijnpensioenoverzicht.nl of de website van de pensioenuitvoerder. Bovendien kan de deelnemer de informatie opvragen bij de uitvoerder. De pensioenuitvoerder moet ervoor zorgen dat het voor de deelnemer duidelijk is waar hij zijn informatie kan vinden of opvragen.

Het 'verstrekken' van informatie impliceert een brengplicht: de pensioenuitvoerder dient de informatie binnen de persoonlijke omgeving van een deelnemer te brengen. Verstrekken impliceert een plicht informatie te 'brengen' en bestaat niet slechts uit het bieden van de mogelijkheid om informatie te 'halen' (het verlenen van toegang tot informatie). Het slechts opnemen van informatie op een website is dus niet het verstrekken van informatie. De pensioenuitvoerder zal dan een aanvullende handeling moeten verrichten. Een voorbeeld hiervan is via e-mail de deelnemer attenderen dat informatie beschikbaar is, inclusief een link naar de betreffende website of een attendering dat informatie kan worden ingezien op zijn persoonlijke omgeving (bij de website) van het pensioenfonds, waar hij vervolgens naar kan doorklikken. De deelnemer moet zeer eenvoudig en vrijwel zonder extra handeling de informatie beschikbaar hebben.

Om te voorkomen dat een deelnemer een bericht niet krijgt, bijvoorbeeld omdat hij van e-mailadres is gewisseld, is het wenselijk dat pensioenuitvoerders zo veel mogelijk gaan werken met een berichtenbox. Vanuit de berichtenbox kunnen attenderingsmails of andere elektronische berichten (zoals smsjes) worden gestuurd naar de deelnemer met de melding dat een bericht klaar staat. De deelnemer kan zelf zijn e-mail of ander elektronisch adres koppelen aan de berichtenbox en -als zijn elektronisch adres niet (meer) klopt- dit ook aanpassen. De deelnemer kan dan zelf -via inloggen- het bericht altijd bekijken. Bovendien bevat de berichtenbox een archieffunctie. Voor het voldoen aan de brengplicht is het een voorwaarde dat de deelnemer een mail of ander elektronisch adres moet hebben gekoppeld aan de berichtenbox, zodat hij een attenderingsbericht krijgt.

De pensioenuitvoerder die elektronisch informatie verstrekt, moet de informatieontvanger in staat stellen de informatie duurzaam te bewaren. Dit betekent dat de informatie opgeslagen kan worden, toegankelijk is voor toekomstig gebruik, beschikbaar is voor een periode die past bij het informatiedoel en ongewijzigd gereproduceerd kan worden. In de pensioenwetgeving wordt elektronisch gedefinieerd als: door middel van een elektronische informatiedrager die de ontvanger in staat stelt de verstrekte informatie duurzaam te bewaren. Hierbij hoort eveneens dat de deelnemer de informatie zelf moet kunnen afdrukken.

Naast de voorgestelde wijziging ten aanzien van de wijze waarop de informatie verstrekt wordt, wordt in de wet tevens voorgesteld een onderscheid te maken tussen algemene informatie, die op de website beschikbaar moet zijn en persoonlijke informatie, die op verzoek op te vragen moet zijn.

5. Van startbrief naar basisinformatie over de pensioenregeling

De huidige Pensioenwet schrijft voor dat iedere nieuwe deelnemer binnen drie maanden een startbrief van de pensioenuitvoerder moet ontvangen, waarin hij wordt geïnformeerd over de belangrijkste aspecten van de nieuwe pensioenregeling. De wet geeft aan welke verplichte elementen in de startbrief dienen te staan, zoals informatie over de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst en informatie over toeslagverlening. De vormgeving van de startbrief, evenals de te hanteren tekst, is niet voorgeschreven.

In het rapport 'Pensioen in duidelijke taal' is een aantal aanbevelingen opgenomen over de startbrief. Zo is aanbevolen het aantal verplichte informatie-elementen bij indiensttreding te beperken. De huidige startbrief is te lang en te weinig aansprekend. Deelnemers lezen de startbrief daarom vaak niet.

Deze aanbeveling is opgevolgd door de elementen die verplicht moesten worden opgenomen in de startbrief te schrappen. Het wordt een open norm, die nader uitgewerkt kan worden bij of krachtens algemene maatregel van bestuur. Bij deze nadere invulling zal erop gelet worden dat de nieuwe startbrief beknopt blijft.

Verder is in het rapport 'Pensioen in duidelijke taal' voorgesteld om de deelnemer in de startbrief te wijzen op de momenten wanneer er actie van hem wordt verwacht, of wanneer het verstandig is om actie te ondernemen. Ook deze aanbeveling heeft een plek gekregen in het onderhavige wetsvoorstel. Verplicht element van informatieverstrekking wordt: de persoonlijke omstandigheden van de werknemer die een actie van hem kunnen vergen.

Daarnaast moet in de startbrief een duidelijke verwijzing worden opgenomen naar de website van het pensioenregister (www.mijnpensioenoverzicht.nl) en de website van de pensioenuitvoerder. De verwijzing naar de website van het pensioenregister is van belang, omdat de deelnemer daarop een totaaloverzicht kan krijgen van het te bereiken aanvullend pensioen en de AOW. Uit het onderzoek 'Pensioencommunicatie bij indiensttreding', dat in opdracht van het Ministerie van SZW is uitgevoerd door onderzoeksbureau Motivaction, is gebleken dat de voornaamste vraag die deelnemers bezig houdt is hoeveel de pensioenuitkering bedraagt. Om te voorkomen dat deelnemers het gevoel krijgen dat de verstrekte informatie bij indiensttreding onvolledig is, moet in ieder geval vermeld worden hoe en waar men inzicht kan krijgen in de verwachte hoogte van de pensioenuitkering. Daarom moet de informatie bij indiensttreding een verwijzing bevatten naar het pensioenregister. De verwijzing naar de website van de pensioenuitvoerder is van belang omdat de pensioenuitvoerder daarop bepaalde informatie, zoals het reglement en het jaarverslag elektronisch beschikbaar moet stellen.

Een andere aanbeveling betreft het voorstel een alternatief voor de huidige startbrief te ontwikkelen dat beschikbaar is voorafgaand aan indiensttreding. De deelnemer ontvangt de startbrief nu laat, binnen drie maanden na indiensttreding. Voor veel mensen is dit pas de eerste kennismaking met de pensioenregeling. Het is beter dat de deelnemer voor indiensttreding, bij het arbeidsvoorwaardengesprek, informatie over de pensioenregeling ontvangt, zodat het pensioen meegewogen kan worden als arbeidsvoorwaarde. Een deelnemer kan dan op eenvoudige wijze inzicht krijgen in de belangrijkste kenmerken

van de nieuwe pensioenregeling en in de verschillen tussen de twee regelingen. Deelnemers kunnen op allerlei momenten, bijvoorbeeld bij een belangrijke levensgebeurtenis zoals een scheiding, behoefte hebben aan basisinformatie over de pensioenregeling, bijvoorbeeld wat er geregeld is ten aanzien van het partnerpensioen. Daarom wordt voorgesteld de basisinformatie over de pensioenregeling permanent beschikbaar te stellen op de website van de pensioenuitvoerder.

Pensioen 1-2-3

Om aan bovenstaande punten invulling te geven hebben de Pensioenfederatie en het Verbond van verzekeraars een alternatief communicatie-instrument ontwikkeld, de zogenaamde Pensioen 1-2-3. Dit instrument geeft op hoofdlijnen inzicht in de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling. Het document wordt op regelingniveau gemaakt en het is de bedoeling dat het permanent beschikbaar is (op de website van de pensioenuitvoerder). Alle regelingen hebben eenzelfde soort document, zodat vergelijking mogelijk is.

De Pensioen 1-2-3 is meegenomen in het hiervoor genoemde onderzoek 'Pensioencommunicatie bij indiensttreding' van Motivaction. De respondenten gaven aan de Pensioen 1-2-3 overzichtelijk te vinden. Het geeft hen een goed beeld van hun pensioenregeling. Men vindt de vormgeving aantrekkelijk en geeft aan dat de iconen ertoe aanzetten om de informatie te lezen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek moet dit nieuwe instrument op een beperkt aantal onderdelen worden aangepast. Zo zal meer worden ingegaan op de specifieke kenmerken van de individuele pensioenregeling, onder meer door het toevoegen van een pensioenvergelijker. De Pensioen1-2-3 kan daarmee invulling geven aan de basisinformatie over de regeling. Bij lagere regelgeving zal de aangepaste Pensioen 1-2-3 een wettelijke basis verkrijgen.

Rol werkgever

Om de deelnemer eerder informatie te verschaffen over de pensioenregeling en om de werkgever een duidelijkere rol te geven bij de pensioencommunicatie heeft de Pensioenfederatie een concept checklist ten behoeve van werkgevers uitgewerkt. De (toekomstige) werkgever dient in de ogen van de sollicitanten een belangrijke rol te vervullen bij het verschaffen van informatie over de pensioenregeling tijdens de sollicitatieprocedure, zo blijkt uit het onderzoek van Motivaction. Aan de hand van de checklist kan de werkgever nieuwe werknemers wegwijs maken in het onderwerp pensioen tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek. Het is de bedoeling dat de werkgever tijdens dit gesprek tevens deel 1 van de Pensioen 1-2-3 aan de werknemer uitreikt. De Stichting van de Arbeid heeft in haar Aanbeveling Pensioencommunicatie van 4 juli 2013 positief gereageerd op de concept checklist voor de werkgever en op de Pensioen 1-2-3. De Stichting van de Arbeid is van mening dat de werkgever een spilfunctie vervult in het vergroten van het pensioenbewustzijn. Voor werknemers is de werkgever het eerste aanspreekpunt. Werkgevers hebben daarnaast ook een informatieplicht ten opzichte van hun werknemers over de inhoud van de pensioenregeling. De Stichting van de Arbeid beveelt aan om de Pensioen 1-2-3 bij of binnen een maand na indiensttreding ter beschikking te stellen aan de deelnemer.

Aansluitend bij deze ontwikkeling wordt in het onderhavige wetsvoorstel de termijn voor verstrekking van de basisinformatie over de pensioenregeling door de pensioenuitvoerder

verkort van drie naar twee maanden en is deze informatie altijd openbaar beschikbaar via de website van de pensioenuitvoerder.

Pensioenvergelijker

Tot slot is in het rapport 'Pensioen in duidelijke taal' aanbevolen de wenselijkheid en de mogelijkheid om de kwaliteit van de (verschillende onderdelen van de) regeling in kaart te brengen, te onderzoeken. De resultaten van het onderzoek 'Pensioencommunicatie bij indiensttreding' laten zien dat veel respondenten het belangrijk vinden om hun pensioenregeling op kwaliteit te kunnen vergelijken met andere regelingen. Daarbij focust men met name op de hoogte van de pensioenuitkering en de hoogte van de pensioenpremie. Inzicht in de kwaliteit van de eigen pensioenregeling heeft volgens de respondenten meerdere voordelen. Een goede score geeft hen vertrouwen in de pensioenuitvoerder. Bij een lage score zien zij vaker aanleiding om zelf actie te ondernemen.

De resultaten van dit onderzoek vormen aanleiding om in de basisinformatie over de pensioenregeling een vergelijking op te nemen van de hoofdonderdelen van verschillende pensioenregelingen. Personen die van baan (overwegen te) gaan wisselen of die waardeoverdracht overwegen kunnen hiermee de hoofdonderdelen van de pensioenregeling van de nieuwe (aspirant) werkgever vergelijken met de pensioenregeling van hun oude werkgever. Aan deze informatie wordt geen kwaliteitsoordeel verbonden: het gaat om de feitelijke verschillen tussen de regelingen.

Bovendien biedt deze informatie *werkgevers* beter inzicht in de verschillen tussen pensioenregelingen. De werkgever kan dit benutten bij zijn onderhandelingen over een herziening van de pensioenregeling. Het gaat hier om een vergelijking op onderdelen. Gedacht moet worden aan de onderdelen ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheidspensioen, indexatie, risico, dekkingsgraad en premie. Bij een algemene maatregel van bestuur zal dit nader worden geconcretiseerd.

Transparantie risicoprofielen

Een van de elementen van de pensioenvergelijker wordt "risico". Om de transparantie te vergroten over het gevoerde risicoprofiel zullen pensioenuitvoerders verplicht worden om op een laagdrempelige en onderling vergelijkbare wijze te communiceren over het risicoprofiel van hun beleggingsbeleid. Dit is ook een van de aanbevelingen van de Commissie Frijns (Commissie beleggingsbeleid en risicobeheer, 19 januari 2010, Kamerstukken II 2009/10, 30 413, nr.138). Het risicoprofiel wordt onderdeel van de basisinformatie over de pensioenregeling, die altijd beschikbaar is op de website en waar op vergelijkbare wijze het risicoprofiel wordt weergegeven. Deze informatie moet bovendien worden opgenomen in de verklaring inzake beleggingsbeginselen.

De informatie over risicoprofielen komt overigens niet alleen ten goede aan de individuele deelnemers. Het biedt ook de stakeholders die betrokken zijn bij het pensioenfonds de mogelijkheid het gevoerde risicoprofiel te vergelijken met de door het fonds vastgelegde beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding.

6. Periodieke communicatie over persoonlijke aanspraken en rechten

Op basis van de huidige regelgeving dienen pensioenuitvoerders deelnemers en pensioengerechtigden jaarlijks via een uniform pensioenoverzicht (UPO) te informeren over de verworven en te bereiken pensioenaanspraken. Daarbij moet tevens informatie worden verschaft over de toeslagverlening met behulp van twee instrumenten: het toeslagenlabel en de toeslagenmatrix. Voor de gewezen deelnemers, en andere aanspraakgerechtigden gelden periodieke informatieverplichtingen (minimaal eens in de vijf jaar) over persoonlijke aanspraken en rechten en voor pensioengerechtigden geldt een jaarlijkse informatieverplichting

In het rapport 'Pensioen in duidelijke taal' zijn de volgende aanbevelingen opgenomen met betrekking tot het UPO:

- verminder de hoeveelheid informatie in het UPO.

Het huidige UPO is niet voor iedereen begrijpelijk en een groot deel van de deelnemers leest het niet. Het UPO bevat ook erg veel informatie en is erg uitgebreid, wat een negatieve invloed kan hebben op de bereidheid tot lezen. Het is daarom wenselijk om de informatie te beperken.

- schaf het toeslagenlabel af

Het toeslagenlabel informeert de deelnemer via een kwalitatieve en illustratieve maatstaf over de toeslagverlening in zijn pensioenregeling. Sinds 2011 staat het pensioenuitvoerders vrij dit label al dan niet op te nemen in het UPO. Sindsdien wordt het label nog maar zelden gebruikt omdat het een misleidend beeld kan geven van de verwachte toekomstige toeslagverleningen.

- maak informatie over toeslagverlening meer "principle based".

De wettelijk voorgeschreven teksten van de voorwaardelijkheidsverklaring uit de toeslagenmatrix zijn voor de deelnemer niet altijd begrijpelijk. Pensioenuitvoerders hebben behoefte aan meer ruimte voor maatwerk.

Deze aanbevelingen zijn opgevolgd door een andere keuze te maken met betrekking tot de functie van het UPO. Die keuze houdt in dat het UPO een jaarlijks pensioenoverzicht wordt dat terugkijkt op het verleden. Het nieuwe UPO zal alleen de tot nu toe opgebouwde aanspraken vermelden en de waardeaan groei van het afgelopen jaar. Voor een totaaloverzicht van het te verwachten pensioeninkomen in de toekomst kan een beroep worden gedaan bij de website van het pensioenregister (www.mijnpensioenoverzicht.nl).

Tevens zal de informatie alleen betrekking hebben op het ouderdomspensioen en het partnerpensioen. Over arbeidsongeschiktheidspensioen zal niet via het UPO maar op een andere wijze worden gecommuniceerd. Gebleken is dat de huidige informatieverschaffing over arbeidsongeschiktheidspensioen via UPO's verwarrend werkt. Dit heeft verschillende redenen. Ten eerste werkt de term pensioenoverzicht verwarrend omdat deelnemers arbeidsongeschiktheid niet relateren aan pensioen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat de werkgever ten behoeve van zijn werknemers meerdere verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid bij verschillende pensioenuitvoerders heeft afgesloten, waardoor de deelnemer meerdere UPO's ontvangt. Complicerende factor is bovendien dat niet alle arbeidsongeschiktheidsverzekeringen onder de Pensioenwet vallen, zodat de deelnemer geen volledig overzicht krijgt. Het voorstel voor de korte termijn is dat verzekeraars via een startbrief arbeidsongeschiktheid deelnemers informeren over hun verzekering tegen

arbeidsongeschiktheid. Voor zover de verzekering voor arbeidsongeschiktheid onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling zal hierover informatie worden verstrekt via de basisinformatie over de pensioenregeling (de pensioen 1-2-3). Daarnaast zullen verzekeraars een portal inrichten waarop algemene informatie wordt verstrekt over de verschillende basisvormen van verzekering tegen arbeidsongeschiktheid inclusief een rekentool. Het is de bedoeling dat deelnemers op verzoek individuele informatie kunnen ontvangen. Jaarlijks zullen deelnemers, bijvoorbeeld via een attenderingsmail, worden gewezen op de beschikbaarheid van de informatie op het portal en de mogelijkheid de informatie schriftelijk op te vragen. Op termijn is het de bedoeling dat deelnemers een overzicht van hun eigen inkomen bij arbeidsongeschiktheid verkrijgen via het pensioenregister. Op dit laatste onderwerp wordt in de volgende paragraaf ingegaan.

7. Uitbreiding van het pensioenregister

De Stichting Pensioenregister is een initiatief van de gezamenlijke Nederlandse pensioenfondsen, de pensioenverzekeraars, en de Sociale Verzekeringsbank. Dit samenwerkingsverband stelt sinds 6 januari 2011 de website www.mijnpensioenoverzicht.nl beschikbaar voor het Nederlandse publiek. Deze website heeft een wettelijke grondslag. Op basis daarvan ontsluit de Stichting Pensioenregister de Nederlandse (collectieve) pensioenaanspraken en AOW via de website www.mijnpensioenoverzicht.nl.

Het voorstel voorziet in een uitbreiding van het doel van het pensioenregister. Het wordt namelijk noodzakelijk geacht om de deelnemer te ondersteunen bij het verkrijgen van overzicht, inzicht en handelingsperspectief met betrekking tot zijn totale pensioeninkomen. Daartoe dient de website van het pensioenregister, www.mijnpensioenoverzicht.nl, met een aantal functionaliteiten te worden uitgebreid. Het uiteindelijke doel is om de deelnemer in staat te stellen een financiële planning te maken met betrekking tot zijn pensioeninkomen.

Het kabinet heeft daarbij een gefaseerde, stapsgewijze aanpak voor ogen. Sommige onderdelen hebben prioriteit en kunnen op korte termijn (1 januari 2015) door het pensioenregister worden gerealiseerd, zoals de weergave van het pensioeninkomen op basis van drie scenario's. Andere onderdelen zullen daarna worden aangepakt. Bovendien heeft de gefaseerde aanpak betrekking op het karakter van de informatie die wordt aangereikt. Voor sommige onderwerpen zal de informatie gedurende de eerste periode alleen generiek van aard kunnen zijn. Pas op de wat langere termijn zal persoonlijke informatie over de gevolgen voor het eigen pensioeninkomen, kunnen worden getoond. Het streven is dat de gefaseerde aanpak eindigt na een periode van drie jaar na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zal de tijdsplanning per onderdeel worden geconcretiseerd. Dit gebeurt in samenspraak met de Stichting Pensioenregister.

Achtergrond van dit voorstel is het volgende: Uit verschillende deelnemersonderzoeken (TNS Nipo 2011, Motivaction 2013) blijkt dat deelnemers behoefte hebben aan een online interactief totaaloverzicht van hun pensioeninkomen met keuzemogelijkheden. Een van de aanbevelingen uit het rapport "Pensioen in duidelijke taal" is om een dergelijk online interactief totaaloverzicht van het pensioeninkomen te ontwikkelen. Uit deelnemersonderzoek blijkt dat de deelnemer met name belangstelling heeft voor de volgende gepersonaliseerde informatie:

- a) overzicht over het totale pensioenbedrag - Hoeveel krijg ik netto per maand?
- b) inzicht in de toereikendheid van het pensioenbedrag - Is dat voldoende voor mij?
- c) handelingsperspectief - Wat kan ik doen?

Deelnemers hebben interesse in de (reken)tools die hen inzicht bieden in de status van hun pensioen en in maatregelen die zij kunnen nemen om zich te verzekeren van voldoende pensioeninkomen, ook indien er belangrijke levensgebeurtenissen plaatsvinden (Motivaction 2013).

Het pensioenregister biedt op dit moment een totaaloverzicht van de AOW en het tweede pijlerpensioen en geeft daarmee voor een deel antwoord op de vraag wat de hoogte van het pensioenbedrag is: er is een schatting zichtbaar van het bedrag netto per maand. Het pensioenregister geeft echter nog geen antwoord op de vragen of dit voldoende is en wat een deelnemer kan doen.

Het is daarom noodzakelijk het pensioenregister uit te breiden en aan te vullen, zodat het de deelnemer helpt een globale financiële planning voor de oude dag te maken, waarbij in ieder geval onderstaande elementen een plek moeten krijgen.

Overzicht (hoeveel krijg ik per maand?):

Het pensioenregister biedt een totaaloverzicht van het op dit moment opgebouwde pensioen en het te bereiken pensioen uit de eerste en tweede pijler op de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer. De komende tijd wordt onderzocht of en hoe nog niet inbegrepen elementen uit de eerste pijler, zoals de Algemene nabestaandenwet en eerste pijler arbeidsongeschiktheid kunnen worden toegevoegd.

Het gaat uitdrukkelijk om een indicatieve prognose van het te bereiken pensioen. Aan het te bereiken pensioen zijn onzekerheden verbonden. Om dit tot uitdrukking te brengen zullen de risico's verbonden aan het pensioen zichtbaar gemaakt worden door middel van een optimistisch, een pessimistisch en een verwacht bedrag. Deze bedragen worden berekend volgens een uniforme rekenmethodiek, die bij of krachtens amvb zal worden vastgelegd.

De indicatieve prognose wordt niet alleen in brutobedragen per jaar weergegeven maar ook in netto bedragen per maand. Deelnemers geven de voorkeur aan netto-bedragen per maand.

Er zal bij de weergave van het te bereiken pensioen gebruik worden gemaakt van afgeronde bedragen, omdat precieze bedragen teveel zekerheid suggereren. Op termijn bestaat de mogelijkheid om het pensioeninkomen op huishoudniveau, dat wil zeggen van beide partners, zichtbaar te maken.

Verder is het de bedoeling dat de informatie – via doorklikmogelijkheden – gelaagd wordt aangeboden om rekening te houden met de motivatie en het begrip van de deelnemer.

Inzicht (is dat voldoende voor mij?):

De deelnemer wil weten of het bedrag dat hij bij pensionering zal ontvangen voldoende is om de huidige levensstijl te kunnen voortzetten. Daarom is het wenselijk dat de deelnemer een referentiepunt of ijkpunt heeft. Dit sluit aan bij de wijze waarop mensen informatie duiden en beslissingen nemen. Om te kunnen bepalen of het pensioen voldoende is, is het daarom wenselijk in ieder geval de volgende twee referentiepunten op te nemen in het pensioenregister:

1. Om deelnemers te helpen met het antwoord op de vraag of het pensioeninkomen voldoende is, is het wenselijk als referentiepunt het huidige netto inkomen per maand te hanteren. Daarom zal de deelnemer via het pensioenregister gestimuleerd worden dit zelf in te vullen.

2. Het pensioenregister zal op termijn een instrument bevatten dat de deelnemer helpt met het bepalen van de toereikendheid van het pensioeninkomen in relatie tot de uitgaven. Hiermee wordt de deelnemer geholpen een globale financiële planning te maken voor de oude dag. De deelnemer kan ondersteund worden bij het maken van deze planning door te werken met normbedragen van bijvoorbeeld het Nibud, die de deelnemer indien nodig zelf aan kan passen. De verantwoordelijkheid of het pensioeninkomen voldoende is, blijft daarbij bij de deelnemer liggen. De deelnemer wordt alleen een hulpmiddel geboden, waarmee hij dit zelf kan nagaan.

Door middel van deze referentiepunten kan de deelnemer meer inzicht verkrijgen in de hoogte van het te pensioenbedrag.

Daarnaast geeft het pensioenregister inzicht in de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen, zoals scheiden, arbeidsongeschiktheid, overlijden van de deelnemer zelf of zijn partner en werkloosheid op zijn pensioeninkomen en de eventueel daarbij te nemen maatregelen. Dit inzicht moet uiteindelijk zoveel mogelijk concreet en op persoonlijk niveau gegeven worden. Ook bij de ontwikkeling hiervan wordt uitgegaan van een gefaseerde aanpak.

Handelingsperspectief (wat kan ik doen?):

Het pensioenregister laat de gevolgen van keuzes zien op het pensioeninkomen van de deelnemer. In ieder geval kunnen op korte termijn de persoonlijke gevolgen getoond worden op het pensioeninkomen van eerder stoppen en langer doorwerken. In een latere fase kunnen de gevolgen op het persoonlijk pensioeninkomen van andere keuzes zichtbaar gemaakt worden. Daarnaast kunnen op algemeen niveau mogelijkheden buiten de pensioenregeling genoemd worden of doorverwezen worden naar meer informatie hierover, zoals het nadenken over woonlasten, bijsparen en het raadplegen van een financieel adviseur.

Overige punten

Naast het toevoegen van bovenstaande elementen is het van belang dat de gegevens vaker worden geactualiseerd: de pensioenuitvoerders zullen vaker de laatste gegevens aan het pensioenregister moeten sturen dan nu het geval is. Bekeken wordt of dit in plaats van jaarlijks 2 of 4 jaarlijks zou moeten zijn of dat nieuwe gegevens worden aangeleverd als er mutaties in de pensioenregeling hebben plaatsgevonden. Ten slotte worden pensioengerechtigden na een periode van 2 jaar opgenomen in het pensioenregister, zodat ook zij een indicatieve prognose van het pensioeninkomen over 5 of 10 jaar kunnen verkrijgen. Ook voor de periode ná pensionering is het wenselijk dat mensen inzicht verkrijgen in de ontwikkeling van de hoogte van de pensioenaanspraken en -rechten. Dit geldt niet alleen voor pensioengerechtigden maar ook voor oudere, actieve deelnemers. Ook na pensioendatum kan er immers sprake zijn van niet of gedeeltelijk indexeren en korten, waardoor de koopkracht van het pensioeninkomen vermindert.

Vooruitblik op de toekomst

Het uiteindelijke streven op de lange termijn is om te komen tot een algemene financiële planner voor burgers voor alle levensfasen, waarvan het interactief pensioenoverzicht een

onderdeel is. Voor het creëren van een centrale plaats waar de Nederlander financiële gegevens uit alle beschikbare inkomens- en vermogensbronnen tijdelijk bij elkaar kan laten komen, moeten ook partijen buiten de pensioensector hun gegevens beschikbaar stellen. De realisatie hiervan valt dan ook buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel. Dat betekent echter niet dat er geen aandacht voor dit perspectief is. De komende periode zal onder voortouw van het Ministerie van Financiën de haalbaarheid van een dergelijke planner worden onderzocht.

8. Inzicht in koopkracht en risico's van het toekomstig pensioeninkomen

Het is wenselijk op het niveau van het totaaloverzicht in het pensioenregister inzicht te geven in de gevolgen van risico's op de koopkracht van het pensioeninkomen van de deelnemer.

De huidige communicatie over koopkracht en risico's is onvoldoende. Deelnemers denken in euro's van nu. Zij gaan er daardoor vanuit dat het bedrag voor het te bereiken pensioen bij pensioenleeftijd dezelfde koopkracht heeft als nu. Deelnemers hebben daardoor een te rooskleurig beeld van hun toekomstige pensioeninkomen. Verder hebben zij vaak geen realistische inschatting van de risico's. Doel van een aanpassing van de communicatie over koopkracht en risico's is dat mensen een realistischer inschatting van de pensioenaanspraken en risico's hebben.

Wanneer de verwachting bestaat dat een pensioenuitvoerder gedurende een bepaalde periode niet kan indexeren, slechts gedeeltelijk kan indexeren of moet korten, dan moeten de effecten daarvan in het te bereiken pensioen tot uiting komen. Dit betekent dat het bedrag voor het te bereiken pensioen in die gevallen lager wordt. Deelnemers krijgen hierdoor een realistischer beeld van de koopkracht van hun te bereiken pensioeninkomen.

Mensen kunnen niet goed inschatten wat inflatie betekent voor de koopkracht van hun toekomstig pensioen. Om deelnemers toch inzicht te geven in de koopkracht van hun te verwachten pensioen, kunnen we de koopkracht terugrekenen naar de huidige waarde (reële waarde). Door deelnemers te laten zien wat de koopkracht van hun te bereiken pensioen is in euro's van nu, wordt de toekomstige koopkracht tastbaar. Het te bereiken pensioen kan teruggerekend worden naar euro's van nu via de verwachte prijsinflatie.

De koopkracht kan zichtbaar worden gemaakt door de verhouding tussen het pensioeninkomen en het loon van de deelnemer te laten zien. Zo krijgt de deelnemer een duidelijk en bekend referentiekader aan de hand waarvan hij de koopkracht van zijn pensioeninkomen kan beoordelen.

Uit het rapport "Pensioen in duidelijk taal" komen dan ook verschillende aanbevelingen voort ten aanzien van het inzicht in het toekomstig pensioeninkomen die een plek zullen krijgen in het pensioenregister:

- Laat de koopkracht zien van het toekomstig pensioeninkomen.
- Communiceer over het toekomstig pensioeninkomen in euro's van nu.
- Laat zien wat de koopkracht is van het pensioen in vergelijking met het loon.
- Maak de deelnemer duidelijk dat er risico's verbonden zijn aan het pensioen.
- Laat een boven- en ondergrens zien van het te bereiken pensioen.

In het pensioenregister worden daarom koopkracht en risico's voor de deelnemer persoonlijk zichtbaar aan de hand van drie scenario's: een optimistisch, een verwacht en pessimistisch scenario. Hiervoor is het van belang dat er een uniforme rekenmethodiek is om koopkracht en risico's weer te geven en er goed beeldmateriaal en begrijpelijke teksten zijn om de boodschap bij de deelnemer over te brengen.

Ten eerste is het van belang dat het opgebouwde pensioen en het te bereiken pensioen steeds op dezelfde wijze berekend worden. De bedragen opgebouwd bij verschillende pensioenuitvoerders moeten bij elkaar opgeteld kunnen worden om ze te kunnen verwerken in het pensioenregister. De subwerkgroep uniforme rekenmethodiek heeft bouwstenen en randvoorwaarden geformuleerd voor een uniforme rekenmethodiek om koopkracht en risico's van pensioen weer te geven. Dit is gedaan in bedragen voor het te bereiken pensioen in een optimistisch, een verwacht en een pessimistisch scenario. Deze uniforme rekenmethodiek wordt uitgewerkt in lagere regelgeving.

In opdracht van het ministerie van SZW zijn verschillende deelnemersonderzoeken gedaan naar het beeldmateriaal en de teksten ten behoeve van de communicatie over koopkracht en risico's. Uit deze onderzoeken zijn belangrijke conclusies gekomen ten aanzien van de vorm en inhoud van de communicatie. Het kabinet gaat ervan uit dat in de informatie over koopkracht en risico's via het pensioenregister wordt voortgebouwd op de resultaten van deze onderzoeken. Er zal hierover overleg worden gevoerd met betrokken partijen en AFM.

9. Overige wijzigingen en overgangsrecht

Aanpassing geheimhoudingsplicht DNB

DNB wil graag kerngegevens van individuele pensioenfondsen kunnen publiceren. Meer transparantie daarover kan bijdragen aan een beter begrip van het publiek en kan mensen helpen bij het nemen van beslissingen van financiële aard. Om die reden wordt voorgesteld voor die gegevens een uitzondering te maken op de geheimhoudingsplicht.

DNB houdt toezicht op pensioenfondsen op basis van informatie van of over pensioenfondsen of daarbij betrokken personen. Deze informatie zal doorgaans vertrouwelijk van aard zijn. In de pensioenwetgeving is dan ook het uitgangspunt dat vertrouwelijke informatie geheim is en dat de informatie binnen de muren van de toezichthouder blijft. Daarom publiceert DNB op dit moment met betrekking tot pensioenfondsen alleen gegevens op geaggregeerd niveau. Publicatie van instellings specifieke informatie door DNB is op dit moment wettelijk niet toegestaan. Een ander uitgangspunt bij de geheimhoudingsplicht van een toezichthouder is dat deze het midden houdt tussen voldoende transparantie en wanneer het verantwoord is juist niets te zeggen. Dat beoogt de voorgestelde wijziging. Daarmee wordt het mogelijk voor DNB om gegevens van individuele pensioenfondsen te publiceren. Het gaat daarbij uitsluitend om uit het toezicht verkregen statistische gegevens van pensioenfondsen, bijvoorbeeld de stand van de dekkingsgraden. Het statistische karakter sluit de publicatie van een beoordeling van die gegevens - zijnde niet statistische, kwalitatieve gegevens - door DNB uit. De gegevens in kwestie betreffen niet geaggregeerde gegevens met betrekking tot de activa en passiva van de afzonderlijke pensioenfondsen, berekend overeenkomstig de daarvoor geldende prudentiële regels. Criterium voor openbaarmaking is of de gegevens in kwestie het oordeel of de beslissing van een ieder die zich op die gegevens baseert voor het nemen van beslissingen van financiële aard, beïnvloeden of kunnen beïnvloeden. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zullen regels gesteld worden over de gegevens die door DNB gepubliceerd kunnen worden. Ter voorkoming van mogelijke misverstanden zij erop gewezen dat de verantwoordelijkheid van pensioenfondsen voor informatieverstrekking aan deelnemers voorop blijft staan. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om de eigen verantwoordelijkheid van pensioenfondsen voor het goed informeren van hun deelnemers te doorkruisen. De meerwaarde van publicatie door DNB is dat daarmee een uniform totaalbeeld beschikbaar komt.

Relatie met herziening van het FTK

Bij de formulering van dit voorstel is rekening gehouden met de voorgenomen wijziging van het financieel toetsingskader. Zo is er een verplichting opgenomen om op de website informatie op te nemen over het financieel crisisplan. Pensioenfondsen moeten een dergelijk plan op gaan nemen in de actuariële en bedrijfstechnische nota. Dit wordt geregeld in het wetsvoorstel voor de Wet aanpassing financieel toetsingskader. In het financieel crisisplan geeft het pensioenfonds aan welke maatregelen genomen zullen worden indien het pensioenfonds in onderdekking raakt.

Overgangsrecht

Het wetsvoorstel bevat op twee punten specifiek overgangsrecht.

Dit betreft ten eerste de opname van pensioengerechtigden in het pensioenregister. Ook voor de periode ná pensionering is het wenselijk dat mensen inzicht verkrijgen in de ontwikkeling van de hoogte van de pensioenaanspraken en –rechten. Dit geldt niet alleen voor pensioengerechtigden maar ook voor oudere, actieve deelnemers. Er is gekozen voor een overgangsperiode van twee jaar, om deze aanvulling van het pensioenregister te realiseren.

Ten tweede betreft het de verplichting voor pensioenuitvoerders bepaalde informatie via een website ter beschikking te stellen. Omdat verzekeraars veel verschillende regelingen moeten uitvoeren en het een grotere inspanning van hen vergt hun website daartoe inzichtelijk in te richten, wordt deze groep van pensioenuitvoerders een overgangsperiode van 1 jaar gegeven om aan deze verplichting te voldoen.

10. Overzicht van onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden kort de onderzoeken besproken die in het opdracht van het ministerie van SZW zijn uitgevoerd. Bij indiening van het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer worden de onderzoeken meegestuurd.

Deelnemersonderzoek pensioencommunicatie bij indiensttreding

In opdracht van het ministerie van SZW heeft Motivaction onderzoek gedaan naar pensioencommunicatie bij indiensttreding, waarbij ook enkele vragen zijn gesteld over de Pensioen1-2-3, over een online interactieve omgeving met pensioeninformatie en over inzicht in de kwaliteit van de regelingen. De belangrijkste conclusies uit dit onderzoek zijn:

- Pensioeninformatie is belangrijk, maar is niet doorslaggevend bij de keuze voor een nieuwe werkgever.
- De belangrijkste vraag die de respondenten bezighoudt is: "Hoeveel pensioen krijg ik?". Geadviseerd wordt daarom om in de startbrief nieuwe stijl op te nemen hoe en waar men inzicht kan krijgen in de verwachte hoogte van de pensioenuitkering.
- Respondenten hebben een eenduidig beeld van hoe de pensioencommunicatie bij indiensttreding eruit zou moeten zien, zowel qua onderwerpen, prioritering als communicatiekanalen. Eén manier van pensioencommunicatie bij indiensttreding voor alle doelgroepen volstaat, al kunnen er accentverschillen worden aangebracht.
- Ongeveer de helft van de deelnemers wil de informatie op papier ontvangen, de andere helft wil de informatie digitaal ontvangen.
- Respondenten vinden de vormgeving van de Pensioen 1-2-3 als wijze van weergeven van de informatie over hun pensioenregeling inzichtelijk. Echter, het getoonde voorbeeld voorziet nog niet in de belangrijkste informatiebehoefte van de respondenten, namelijk welk type pensioenregeling zij hebben.
- Inzicht in de kwaliteit van de pensioenregeling is wenselijk.
- Er wordt veel waarde gehecht aan een online pensioenpagina voor praktische ondersteuning.

Deelnemersonderzoek beeldmateriaal en teksten voor de communicatie over koopkracht en risico's van het pensioeninkomen

In 2013 zijn twee kwalitatieve deelnemersonderzoeken door Ferro Explore uitgevoerd en een kwantitatief onderzoek door TNS Nipo over de communicatie over koopkracht en risico's van pensioen.

Het doel van het eerste kwalitatieve onderzoek met individuele diepteinterviews van Ferro Explore (april 2013) was inzicht te krijgen aan welke randvoorwaarden de communicatie over risico's en koopkracht met betrekking tot pensioenen moet voldoen, zodat de doelgroep in staat is om een realistische inschatting te maken van de hoogte van het te verwachten pensioeninkomen, de koopkracht ervan en de bijbehorende risico's.

De belangrijkste conclusies van dit onderzoek zijn:

- De doelgroep heeft zelf niet het idee een realistische inschatting te kunnen maken van de hoogte van het pensioeninkomen, van de koopkracht en de bijbehorende risico's. Hierdoor blijft een goed inzicht in de eigen situatie en de mogelijkheid een financiële planning te maken veelal uit.
- Iedereen vindt het relevant en belangrijk om te weten welk netto maandbedrag er later daadwerkelijk wordt ontvangen. Als referentiekader hanteert men hierbij het huidige netto maandsalaris.
- De in het onderzoek geteste visualisaties om over het eigen pensioen te communiceren, dragen bij aan het concreter en relevanter maken van de individuele pensioensituatie. De geteste risicocommunicatie draagt bij aan de bewustwording dat de hoogte van het pensioeninkomen onzeker is en kan aanzetten tot het nadenken over financiële planning. De getoonde informatie kan een bijdrage leveren aan het kunnen maken van een meer realistische inschatting van de hoogte van het pensioen. Het ene voorbeeld werkte beter dan het andere.
- In de eerste communicatielaag moet verteld worden dat de uitkomst van het pensioeninkomen onzeker is.
- Aan koopkrachtinformatie kent men een meerwaarde toe, omdat die informatie het besef verhoogt dat de hoogte van het pensioeninkomen variabel kan zijn en dat nominale bedragen in de toekomst een lagere reële waarde heeft dan vandaag. De onderzoekers bevelen aan in een eerste communicatielaag aandacht te geven aan koopkracht.

Na dit eerste kwalitatieve onderzoek heeft het ministerie van SZW Ferro Explore gevraagd een onderzoek uit te voeren naar een integrale communicatie over koopkracht en risico's, in plaats van een aparte visualisatie voor koopkracht en een aparte visualisatie voor risico's. Ten behoeve van het onderzoek zijn twee visualisaties ontwikkeld: een meter en een loep, die in het onderzoek zijn getest. De meter is een doorontwikkeling van het bestgeteste ontwerp uit het eerste Ferro Explore onderzoek.

Belangrijkste onderzoeksresultaten van het tweede verkennende kwalitatieve onderzoek van Ferro Explore (september 2013)

- Het draagvlak voor communicatie in de vorm van een visualisatie met verwachtingen voor het netto maandelijks pensioeninkomen is groot.
- Visualisatie door middel van de meter heeft de meeste potentie om de beoogde boodschap over te brengen. Om totaal aan de doelstellingen te voldoen (het kunnen maken van een meer realistische inschatting van het pensioen en aanzetten tot nadenken of actie nodig is) is verdere optimalisatie van deze visualisatie noodzakelijk.
- Zowel het nominaal te bereiken pensioen als de drie bedragen waarin koopkracht en risico's zijn verwerkt opnemen in de visualisatie roept verwarring op.

Op basis van de onderzoeksbevindingen en de aanbevelingen van Ferro Explore voor een optimalisatie van de visualisatie met de meeste potentie (de meter) is dat ontwerp verder geoptimaliseerd en in het kwantitatieve onderzoek door TNS Nipo getest. Belangrijke aanpassing daarbij is dat niet langer het nominaal te bereiken pensioen in de visualisatie is opgenomen.

De belangrijkste conclusies uit het onderzoek van TNS Nipo (november 2013) zijn:

- Het merendeel van de actieve deelnemers en gepensioneerden hecht (enigszins tot (zeer) veel) belang aan het ontvangen van de informatie over koopkracht en risico's.
- De actieve deelnemers willen de informatie in de eerste laag aangeboden krijgen, bijvoorbeeld op een startpagina.
- De informatie wordt grotendeels begrepen, behalve dat deelnemers niet altijd begrijpen dat bedragen waarin koopkracht en risico's zijn opgenomen niet de bedragen zijn die je op je rekening krijgt.
- Het geteste beeldmateriaal zet de doelgroep aan om meer na te gaan denken over hun pensioen en zelfs tot actie over te gaan. Het aandeel respondenten dat pensioeninformatie negeert of er niets mee doet, neemt significant af na de test met de visualisatie. Na het beantwoorden van vragen over het plaatje, geven respondenten vaker aan verder na te denken over hun pensioen of actie te ondernemen.
- Opvallend gegeven is dat onderzoeksresultaten voor gepensioneerden anders zijn dan voor actieve deelnemers. De gepensioneerden hechten minder belang aan de getoonde informatie over koopkracht en risico's dan de actieve deelnemers. Bovendien neemt bij gepensioneerden de actiepotentie af.

Ontwikkeling uniforme rekenmethodiek koopkracht en risico's pensioen

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aan een subwerkgroep van de werkgroep pensioencommunicatie de opdracht gegeven een uniforme rekenmethodiek te ontwikkelen om koopkracht en risico's van het opgebouwde en te bereiken pensioen van individuele deelnemers in kaart te brengen. Het doel daarvan is om deze gegevens op een uniforme wijze te kunnen verwerken in pensioeninformatie, zoals mijnpensioenoverzicht.nl. Omdat deelnemers behoefte hebben aan persoonlijk relevante informatie, vertaalt de methodiek koopkracht en risico's naar hun toekomstige pensioenresultaat. Daarnaast wensen deelnemers inzicht te krijgen in hun totale pensioenaanspraken. Daarom is het noodzakelijk dat de berekeningsmethode toepasbaar door alle typen pensioenuitvoerders en op alle typen pensioencontracten.

De subwerkgroep staat onder voorzitterschap van De Nederlandsche Bank. In de subwerkgroep participeren naast SZW: AFM, AWWN, CPB, FNV, Pensioenfederatie, een pensioenuitvoeringsorganisatie en het Verbond van verzekeraars.

De rekenmethodiek kent een stapsgewijze aanpak. Stap 1 betreft het voorschrijven van dezelfde uitgangspunten voor het maken van berekeningen voor alle pensioenuitvoerders. In stap 2 wordt op basis van deze uitgangspunten op regelingniveau het pensioenresultaat bepaald. Stap 3 vertaalt de uitkomsten op regelingniveau naar de resultaten voor een individuele deelnemer.

Er is voor deze aanpak gekozen met het oog op de uitvoerbaarheid. Het is immers bewerkelijk om voor elke individuele deelnemer direct de koopkrachteffecten en risico's te berekenen. Dit vergt voor iedere individuele deelnemer een scenarioanalyse. Bij de voorgestelde methodiek is niet per individu maar per pensioenregeling een scenarioanalyse nodig. Dit betekent een aanzienlijke vereenvoudiging. De uitkomsten op regelingniveau worden vervolgens vertaald naar uitkomsten voor het individu. De methodiek bevat omwille van de uitvoerbaarheid een benadering. Een eerste

inventarisatie laat geen grote afwijkingen zien tussen de gekozen methodiek en de volledig exacte berekening van het pensioenresultaat.

Stap 1 bestaat uit het vaststellen van een uniforme scenarioset of een vaste set aan parameters voor alle pensioenuitvoerders. Het is de bedoeling dat hierbij wordt aangesloten bij de nog te ontwikkelen haalbaarheidstoets in het nieuwe FTK voor pensioenfondsen en bij de rekentool die is ontwikkeld ten behoeve van verzekeraars in het kader van het toeslagenlabel

Het verwachte pensioenresultaat wordt weergegeven met de mediaan. Dit wil zeggen dat in 50 procent van de gevallen de uitkering lager kan liggen en in 50 procent van de gevallen de uitkering hoger. De subwerkgroep adviseert een bandbreedte tussen goed en slecht weerscenario van 90 of 95 procent.

In stap 2 wordt het pensioenresultaat voor de specifieke regeling vastgesteld. Hiertoe worden koopkrachtfactoren bepaald per regeling. Dat wil zeggen dat op elk toekomstig tijdstip het indexatieresultaat wordt afgezet tegen de verwachte prijsinflatie tot en met dat tijdstip. De koopkrachtfactoren worden bepaald voor het verwachte, het slecht weer en het goed weer scenario.

In stap 3 vindt de vertaalslag plaats naar de individuele deelnemer. Op basis van de drie representatieve sets uit stap 2 (het mediane, het slecht weer en het goed weer scenario) is per deelnemer een individueel verwacht scenario, goed- en slecht weer scenario vast te stellen, zowel voor het opgebouwde als het nog op te bouwen pensioen. Dit kan uiteraard op een zo precies mogelijke wijze gebeuren. Maar er zijn ook vereenvoudigingen mogelijk, waardoor het aantal koopkrachtfactoren beperkt is.

Op dit moment wordt vervolgonderzoek verricht waarin wordt nagegaan of de ontwikkelde rekenmethodiek uitvoerbaar is voor alle typen pensioenuitvoerders en regelingen en leidt tot realistische en prudente uitkomsten. Dit onderzoek zal in begin 2014 worden afgerond.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel A

In artikel 7 van de Pensioenwet wordt voorgesteld te regelen dat de werkgever de werknemer schriftelijk of elektronisch kan informeren over het al dan niet doen van een aanbod tot het sluiten van een pensioenoverkomst. Daarbij wordt bepaald dat de werknemer uitdrukkelijk moet instemmen met elektronische verstrekking van deze informatie. Dit is een afwijking van het voorgestelde artikel 49 van de Pensioenwet (waar wordt geregeld dat elektronische verstrekking mag tenzij bezwaar wordt gemaakt) maar is in overeenstemming met de regeling in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Op grond van artikel 7:655, negende lid, is voor elektronische informatieverstrekking aan de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist. Omdat artikel 7 is gebaseerd op de inhoud van artikel 7:655, lid 1, onderdeel j, wordt hierbij aangesloten. De werkgever hoeft hier dan niet voor het verstrekken van de opgave van gegevens met betrekking tot de arbeidsrelatie verschillend mee om te gaan.

Artikel I, onderdeel B en artikel II, onderdeel A

Op grond van het eerste lid van artikel 21 van de Pensioenwet en artikel 48 van de Wvb ontvangt de deelnemer binnen twee maanden na de start van de pensioenverwerving basisinformatie over zijn pensioenregeling. Hierbij wordt minder gedetailleerd dan in de huidige wet voorgeschreven welke informatie het betreft. Het gaat om de kenmerken van de pensioenregeling en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer die actie van hem kunnen vergen. Verder wordt de werknemer gewezen op de website van de pensioenuitvoerder (waar niet persoonsgebonden informatie wordt opgenomen) en op de mogelijkheid het pensioenregister te raadplegen.

Bij algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over dit artikel. Die regels zullen onder andere inhouden dat informatie over het toeslagbeleid moet worden opgenomen in de basisinformatie. De basisinformatie zal ook op de website van de pensioenuitvoerder te vinden zijn.

De wijziging van artikel 21 van de Pensioenwet en artikel 48 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb) wordt verder toegelicht in hoofdstuk 5 van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel I, onderdeel C en artikel II, onderdeel B

In artikel 38 van de Pensioenwet en artikel 49 van de Wvb is de jaarlijkse informatieverstrekking aan deelnemers geregeld. In het eerste lid van deze artikelen wordt de informatie genoemd die op grond van artikel 48, vierde lid, van de Pensioenwet en artikel 59, vierde lid, van de Wvb in het uniform pensioenoverzicht wordt opgenomen. Nu het uniform pensioenoverzicht wordt beperkt tot een opgave over het verleden is informatie over de reglementair te bereiken pensioenaanspraken geschrapt. Deze informatie kan de deelnemer wel op verzoek krijgen (artikel 46, eerste lid, van de Pensioenwet en artikel 57, eerste lid, van de Wvb).

Aan het eerste lid is toegevoegd informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten. Hierbij gaat het dus om informatie over een doorgevoerde vermindering. De informatie over toeslagverlening zal in het uniform pensioenoverzicht beperkt zijn tot informatie over de toeslag die is verleend in de afgelopen jaren. Dit zal in de algemene maatregel van bestuur op grond van deze artikelen worden geregeld. Andere informatie over toeslagverlening zoals de toeslagambitie, zal wel worden

opgenomen in de informatie die op grond van artikel 21 van de Pensioenwet en artikel 48 van de Wvb wordt verstrekt.

Omdat ook het arbeidsongeschiktheidspensioen niet in het uniform pensioenoverzicht wordt opgenomen wordt dit pensioen uitgezonderd van de verworven pensioenaanspraken in het eerste lid, onderdeel a. Op grond van het tweede lid moet de pensioenuitvoerder wel jaarlijks melden of arbeidsongeschiktheidspensioen deel uitmaakt van de pensioenregeling en indien dat het geval is de deelnemer wijzen op de mogelijkheid informatie over zijn arbeidsongeschiktheidspensioen te vragen.

Artikel I, onderdeel D, E, F, G H en I en artikel II, onderdeel C, D, E, F, G en H
Aan de informatie die verstrekt moet worden bij beëindiging van de deelneming, bij scheiding, bij pensioeningang en periodiek aan gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden wordt informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten toegevoegd.

Bij de periodieke informatie aan gewezen deelnemers en gewezen partners wordt de nu voorgeschreven frequentie van ten minste eens in de vijf jaar verkort tot ten minste eens in de drie jaar. Voor beide groepen wordt geregeld dat zij de informatie ook tussentijds op verzoek kunnen krijgen (artikel 46, vierde lid, van de Pensioenwet en artikel 57, vierde lid, van de Wvb). Ook via het pensioenregister zal geactualiseerde informatie te raadplegen zijn.

Alle periodieke informatie zal worden verstrekt in de vorm van een uniform pensioenoverzicht.

Voor de verstrekking bij beëindiging van de deelneming, scheiding en pensioeningang is als zodanig geen termijn genoemd waarbinnen de verstrekking moet plaatsvinden. Wel geldt de algemene norm dat informatie tijdig moet worden verstrekt (artikel 48, eerste lid, van de Pensioenwet en artikel 59, eerste lid, van de Wvb). Dit zal bijvoorbeeld voor verstrekking bij beëindiging van de deelneming inhouden dat deze snel na de beëindiging moet hebben plaatsgevonden. De gewezen deelnemer heeft de informatie immers nodig om te kunnen beslissen of hij aan waardeoverdracht wil doen.

Artikel I, onderdeel J en artikel II, onderdeel I

In artikel 45 van de Pensioenwet en artikel 57 van de Wvb is opgenomen welke informatie aan de deelnemer verstrekt moet worden voorafgaand aan de deelneming in de vrijwillige pensioenregeling. Aan deze bepaling wordt informatie over vermindering van pensioenaanspraken en pensioenrechten toegevoegd. Verder wordt in een nieuw tweede lid geregeld dat de informatie over de reglementair te bereiken aanspraken wordt weergegeven in een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario.

Artikel I, onderdeel K en artikel II, onderdeel J

De in artikel 46 van de Pensioenwet en artikel 58 van de Wvb opgenomen informatie die op verzoek moet worden verstrekt wordt beperkt tot persoonsgebonden informatie. Algemene, niet persoonsgebonden, informatie zoals het pensioenreglement en het jaarverslag, wordt, in beginsel, niet meer op verzoek verstrekt maar wordt op de website van de pensioenuitvoerder gezet (zie toelichting bij artikel I, onderdeel L en artikel II, onderdeel K).

Op grond van het eerste lid, onderdeel a, wordt op verzoek verstrekt: een opgave van de opgebouwde pensioenaanspraken, de reglementair te bereiken pensioenaanspraken of het pensioenrecht op basis van een pessimistisch, een verwacht en een optimistisch

scenario. Als de deelnemer via het pensioenregister zijn gegevens opvraagt worden die ook weergegeven in deze drie scenario's.

Op grond van het eerste lid, onderdeel b, krijgt de deelnemer op verzoek informatie over zijn arbeidsongeschiktheidspensioen.

De overige twee onderdelen in het eerste lid, de relevante informatie over beleggingen en andere bij algemene maatregel van bestuur te bepalen onderwerpen zijn ongewijzigd uit de huidige artikelen overgenomen.

Ook het tweede lid is ongewijzigd. Wel wordt in het nieuwe derde lid geregeld dat de informatie die op grond van het tweede lid wordt verstrekt, een indicatie van het te bereiken kapitaal of een indicatie van de hoogte van de in te kopen uitkering bij kapitaal of premieovereenkomsten, ook in de drie eerder genoemde scenario's wordt weergegeven.

Op grond van het vierde lid wordt de informatie die in het uniform pensioenoverzicht wordt opgenomen ook op verzoek van de gewezen deelnemer of de gewezen partner verstrekt. Deze groepen krijgen (ten minste) eens in de drie jaar een uniform pensioenoverzicht maar kunnen dus ook tussentijds deze gegevens opvragen. Deze mogelijkheid bestaat al voor de gewezen deelnemer maar daar wordt nu de gewezen partner aan toegevoegd.

De verplichting in het huidige vierde lid om informatie te verstrekken aan de vertegenwoordigers van deelnemers vervalt. Deze verplichting zag met name op de niet persoonsgebonden informatie en is dus niet meer nodig aangezien deze informatie op de website van de pensioenuitvoerder te vinden zal zijn.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur op grond van het vijfde lid zullen onder meer regels worden gesteld over de rekenregels die moeten worden gebruikt voor de drie scenario's.

Artikel I, onderdeel L en artikel II, onderdeel K

In artikel 46a van de Pensioenwet en artikel 58a van de Wvb wordt de informatie genoemd die de pensioenuitvoerder op zijn website beschikbaar moet hebben. Daarbij gaat het om niet persoonsgebonden informatie. Bij de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde informatie over de pensioenregeling gaat het over de basisinformatie over de pensioenregeling (de Pensioen 1 2 3) die ook aan de deelnemer verstrekt wordt bij aanvang van de verwerving.

Bij de informatie over de gevolgen van partnerpensioen op risicobasis in het eerste lid, onderdeel b, gaat het onder andere over de gevolgen van beëindiging van de deelneming, baanwisseling en waardeoverdracht. Op grond van het eerste lid, onderdeel c, wordt informatie over de uitvoeringskosten op de website gezet en volgens het eerste lid, onderdeel d, informatie over de premie. Op grond van het eerste lid, onderdeel e, moet een pensioenfonds informatie opnemen over het financieel crisisplan.

Pensioenfondsen moeten een dergelijk plan op gaan nemen in de actuariële en bedrijfstechnische nota (dit wordt geregeld in het wetsvoorstel voor de Wet aanpassing financieel toetsingskader). In het financieel crisisplan geeft het pensioenfonds aan welke maatregelen genomen zullen worden indien het pensioenfonds in onderdekking raakt. Op de website moet het pensioenfonds hierover informatie opnemen. Als het pensioenfonds een lopend (geactualiseerd) herstelplan heeft moet op grond van het eerste lid, onderdeel f, hierover informatie worden opgenomen.

Op grond van het tweede lid moet een pensioenuitvoerder de informatie elektronisch of schriftelijk verstrekken indien hierom wordt gevraagd.

In de algemene maatregel van bestuur op grond van dit artikel zal onder meer worden

geregeld welke informatie over uitvoeringskosten en de premie moet worden opgenomen.

Artikel I, onderdeel M en artikel II, onderdeel L

In artikel 48 van de Pensioenwet en artikel 59 van de Wvb worden de algemene eisen opgenomen die aan de informatieverstrekking worden gesteld. In de eerste drie leden zijn een aantal overkoepelende normen opgenomen die zijn toegelicht in hoofdstuk 3 van de algemene toelichting.

In het vierde lid wordt geregeld dat een uniform pensioenoverzicht niet alleen gebruikt gaat worden bij de periodieke informatieverstrekking aan deelnemers maar ook bij de informatieverstrekking aan gewezen deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Behalve de informatie over de opgebouwde aanspraak of de pensioenuitkering wordt op het uniform pensioenoverzicht ook een verwijzing opgenomen naar de website van de pensioenuitvoerder en de website van het pensioenregister en wordt gewezen op de mogelijkheid om op verzoek gegevens over het pensioen te ontvangen of in te kunnen zien in een drietal scenario's waaronder gegevens over het reglementair te bereiken pensioen die niet meer op het uniform pensioenoverzicht worden weergegeven.

Artikel I, onderdeel N en artikel II, onderdeel M

In artikel 49 van de Pensioenwet en artikel 60 van de Wvb wordt geregeld dat de informatie door de pensioenuitvoerders schriftelijk of elektronisch kan worden verstrekt. Als de pensioenuitvoerder de informatie elektronisch wil verstrekken moet hij de deelnemer schriftelijk hierover informeren. Maakt de deelnemer bezwaar dan wordt de informatie alsnog schriftelijk verstrekt.

Artikel I, onderdeel O en artikel II, onderdeel N

In het eerste lid van artikel 51 van de Pensioenwet en artikel 61 van de Wvb wordt de omschrijving van het doel van het pensioenregister aangepast. Toegevoegd worden de mogelijkheid om pensioengegevens te raadplegen in een pessimistisch, een verwacht en een optimistisch scenario. Verder krijgt het pensioenregister als doel inzicht te geven in de hoogte van het te bereiken pensioen, de keuzes ten aanzien van het pensioen en de gevolgen van deze keuzes en van belangrijke gebeurtenissen op het pensioen. In het pensioenregister zullen ook gegevens over pensioenuitkeringen te zien zijn. Zie verder hoofdstuk 7 van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Artikel I, onderdeel P en artikel II, onderdeel O

De voorwaardelijkheidsverklaring als instrument in de communicatie over toeslagverlening vervalt. In de basisinformatie over de pensioenregeling wordt informatie gegeven over het toeslagbeleid (zowel verstrekt bij aanvang van de pensioenverwerving als beschikbaar op de website) en in het uniform pensioenoverzicht wordt informatie opgenomen over de toeslagverlening van de afgelopen jaren.

Artikel I, onderdeel Q en artikel II, onderdeel P

Voorgesteld wordt voor statistische gegevens een uitzondering te maken op de geheimhoudingsplicht van DNB.

Het gaat daarbij om uit het toezicht verkregen statistische gegevens van pensioenfondsen; het statistische karakter sluit de publicatie van een beoordeling van die gegevens - zijnde niet statistische, kwalitatieve gegevens - door DNB uit. De gegevens in kwestie betreffen niet geaggregeerde gegevens met betrekking tot de activa en passiva

van de afzonderlijke pensioenfondsen, berekend overeenkomstig de daarvoor geldende prudentiële regels.

Criterium voor openbaarmaking is of de gegevens in kwestie het oordeel of de beslissing van een ieder die zich op die gegevens baseert voor het nemen van beslissingen van financiële aard, beïnvloeden of kunnen beïnvloeden. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur zullen regels gesteld worden over de gegevens die door DNB gepubliceerd kunnen worden.

Artikel I, onderdeel R en artikel II, onderdeel Q

In artikel 220a van de Pensioenwet en artikel 214 van de Wvb wordt overgangsrecht opgenomen waarmee geregeld wordt dat artikel 46a van de Pensioenwet en artikel 58a van de Wvb in het eerste jaar na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel niet op verzekeraars van toepassing zijn. Verzekeraars hoeven de in die artikelen genoemde informatie dus niet op hun website beschikbaar te stellen. In plaats daarvan stellen ze de informatie elektronisch of schriftelijk beschikbaar. Hiervoor is gekozen omdat verzekeraars die meer pensioenregelingen uitvoeren meer tijd nodig hebben om beschikbaarstelling op de website te organiseren.

Verder wordt geregeld dat pensioengerechtigden twee jaar na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel het pensioenregister kunnen raadplegen.