

Staatssecretaris Jette Klijnsma
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum: 20 december 2013

Betreft: Reactie op consultatie wetsvoorstel pensioencommunicatie

Beste mevrouw Klijnsma,

Met veel interesse heb ik kennis genomen van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel pensioencommunicatie dat 29-11-2013 online is verschenen.

Duidelijk, goed onderbouwd en rekening houdende met alle facetten waar de pensioencommunicatie op dit moment op faalt. Mijn reactie zal dan ook met name gericht zijn op het aanbrengen van enige nuances en het doen van mogelijke toevoegingen. Ik zal dit doen door per hoofdstuk uit de memorie van toelichting mijn opmerkingen te plaatsen.

Grootste manco

Ik wil echter beginnen met, in mijn ogen, het grootste manco van uw voorstel. Pensioenuitvoerders worden de partijen die de deelnemer informeren over het al opgebouwde pensioen. Het pensioenregister gaat dienen om de deelnemer te informeren over te verwachten rechten. De pensioenuitvoerder verwijst in zijn communicatie naar dit pensioenregister.

Waar uw voorstel aan voorbij gaat is het feit dat de deelnemer dan nog steeds een handeling dient te verrichten om bij het pensioenregister te komen om daar alle voor hem beschikbare informatie in te zien. De deelnemer moet op basis van de beperkte informatie die hij krijgt van de uitvoerder in actie komen. Het is tot nu toe echter duidelijk geworden dat de deelnemer niet in actie komt.

De communicatie van de uitvoerder moet de deelnemer dus al triggeren en dit gebeurt niet door de deelnemer alleen te wijzen op het pensioenregister waar hij meer informatie kan vinden. Dit kan anders: geef de uitvoerder toegang tot bepaalde informatie op het pensioenregister (met name het totaal te verwachten pensioen) en laat de uitvoerder hierover communiceren door middel van een heel simpel overzicht met daarop:

Huidige maandelijks inkomen afgezet tegen het verwachte maandelijks inkomen (totaal, dus AOW + pensioen bij alle fondsen) na pensioneren. In netto bedragen natuurlijk. Dit spreekt tot de verbeelding:

Uw pensioen bedraagt bij ongewijzigde opbouw € 1.400 netto per maand. U verdient nu € 2.100. Dit is een achteruitgang van € 700. Wil u hier meer over weten?

www.mijnpensioenoverzicht.nl

Dit geeft de deelnemer meteen wat om over na te denken en geeft hem de motivatie om zich verder te verdiepen op het pensioenregister.

Een andere optie is om als overheid via het pensioenregister de deelnemer jaarlijks zo'n overzicht te sturen. Dit gaat echter conflicteren met de informatie die de deelnemer al krijgt van zijn uitvoerder. We weten nu wel dat te veel informatie het alleen maar onduidelijk maakt voor de deelnemer.

Gebruik dus de uitvoerder om de deelnemers de eerste prikkel te geven. De uitvoerder is nog steeds de belangrijkste informatiebron voor de deelnemer. Fonds/uitvoerder heeft de plicht de deelnemer te voorzien van de juiste informatie over zijn pensioen. Geef het fonds/uitvoerder hiervoor toegang tot een deel van de gegevens van het pensioenregister en deelnemers zullen veel eerder handelingsperspectief krijgen.

3. Algemene eisen aan pensioencommunicatie

Niet alleen de keuzemogelijkheden binnen de pensioenregeling moeten worden benadrukt. Ook de mogelijkheden daarbuiten (zelf sparen, huis aflossen). De deelnemer dient constant het hele plaatje te krijgen en kan van daaruit handelingsperspectief ontwikkelen.

4. Digitale verstrekking en beschikbaarstelling van informatie

Sluit voor de berichtenbox aan bij mijnoverheid. De komende jaren zal iedere inwoner van Nederland hierop aangesloten worden (maar dat weet u vast).

5. Van startbrief naar basisinformatie over de pensioenregeling

Ook hier: geef uitvoerders toegang tot voor de deelnemer relevante informatie van het pensioenregister en deelnemer krijgt direct te zien waar hij behoefte aan heeft.

Goed om werkgever een belangrijke rol te geven, maar: 1. Hoe kan hij deze rol invullen zonder kennis, en 2. Hoe is te monitoren of de werkgever aan zijn plicht voldoet.

Binnen 2 maanden informatie voor deelnemer van pensioenuitvoerder is alleen mogelijk bij tijdige aanmelding werkgever. UPA gaat hier een belangrijke slag in slaan.

Gebruik bij de pensioenvergelijker dezelfde opmaak en symbolen als bij Pensioen 1-2-3.

Transparantie risicoprofielen roept bij mij wel de vraag op wat de deelnemer hiermee kan? Het is goed dat de deelnemer weet dat ze risico lopen, maar misschien loopt de deelnemer wel meer risico dan hij wil. Er is dan geen optie voor hem om over te stappen naar minder risicovol beleggingsbeleid. In een korte aanvulling hieronder kom ik o.a. op deze keuzevrijheid terug.

6. Periodieke communicatie over persoonlijke aanspraken en rechten

De informatie op het UPO dient alleen nog informatie te bevatten over het OP en NP. Niet het AOP. Ik zou hieraan willen toevoegen: geen informatie op basis van welke gegevens deze bedragen zijn gebaseerd, geen factor A, geen stukje over

waardebehoud pensioen. Echt het noodzakelijke. Rest gelaagd via de portalen van de uitvoerders. UPO mag maximaal 2 pagina's beslaan.

7. Uitbreiding van het pensioenregister

De deelnemer wordt gevraagd het huidige netto inkomen op te geven aan het pensioenregister. Ook hier geldt weer dat de uitvoerder deze informatie heeft en samen met de informatie van het pensioenregister echt alle informatie heeft benodigd om de deelnemer de juiste vergelijking te laten maken.

Ook kan de uitvoerder natuurlijk het salaris van de deelnemer aanleveren aan het pensioenregister.

Om inzicht te geven in toekomstige uitgaven wordt gebruik gemaakt van normbedragen van bijvoorbeeld Nibud. Belangrijke toevoeging is dat de grootste kostenpost voor deelnemer het huis betreft. Het is belangrijk hier nadrukkelijk bij stil te staan. Nu en zeker in de toekomst zullen steeds meer deelnemers geen kosten meer aan hun huis hebben na 30 jaar. Dit scheelt enorm in benodigde inkomsten.

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

Prima aanpak om deelnemers meer inzicht te geven in koopkracht en risico's. Het terugrekenen naar euro's van nu zou echter ook omgedraaid kunnen worden: het latere pensioeninkomen berekenen waarbij rekening wordt gehouden met prijsindexatie. Dit betekent een lager pensioeninkomen, waardoor deelnemers mogelijk ook weer meer getriggerd raken iets te doen.

Wel belangrijk om te kijken of er rekening kan worden gehouden met gemiddelde indexatie bij fondsen de afgelopen 10-20 jaar. Dit zou de koopkracht natuurlijk moeten behouden.

Let wel op bij het informeren van de deelnemer over de 5 punten zoals genoemd op blz. 25. Dit kan weer een overload aan informatie voor de deelnemers betekenen. Ook hier is gelaagdheid van groot belang.

Overig

- Ik ben ervan overtuigd dat meer keuzevrijheid voor meer betrokkenheid van de deelnemers zorgt. Keuze van uitvoerder, regeling, beleggingsbeleid, meer mogelijkheden voor spelen met de hoogte van het pensioen. Dit is niet iets voor dit wetsvoorstel, maar iets om in het achterhoofd te houden als u in 2016 of later met dit vraagstuk aan de slag gaat.
- Mastermind heeft het afgelopen half jaar onderzoek gedaan naar wetenschap van de gedragseconomie en de mogelijkheden om de pensioencommunicatie te verbeteren. Uit eerste onderzoek blijkt dat priming (mensen beïnvloeden door middel van afbeeldingen) een effect zou kunnen hebben op de mate waarin deelnemers gemotiveerd zijn om het UPO te lezen. In een enquête kregen respondenten afbeeldingen van een envelop, een inleidende brief en het UPO te zien. De ene helft van de respondenten kreeg de documenten zoals deze nu jaarlijks verschijnen en de andere helft kreeg stukken die waren geprimed. Door middel van afbeeldingen van mensen die samen een brief lezen en afbeeldingen van een gelukkig gezin werd onderzocht of deze prikkels onbewust effect zouden hebben op de motivatie om het UPO te lezen. Uit dit onderzoek onder een kleine

populatie bleek dat priming een effect had. 50% van de prime-groep zou de envelop openen en het UPO direct lezen tegenover 25% van de controlegroep. Misschien iets om mee te nemen als aanbeveling voor pensioenuitvoerders.

- In de memorie van toelichting wordt meerdere malen genoemd dat het van belang is om de deelnemer te informeren op belangrijke momenten in zijn leven als samenwonen, trouwen, scheiden etc. Hier wil ik graag nog een mogelijkheid aan toevoegen: het informeren over de mogelijkheid van bijsparen op het moment dat de deelnemer een loonsverhoging krijgt. Het is overduidelijk dat pensioen steeds lastiger te financieren wordt door de vergrijzing in Nederland. AOW en 2^e pijler pensioen gaan steeds hogere uitgaven en steeds lagere inkomsten krijgen. Bijsparen is de manier om jezelf te verzekeren van een acceptabel/goed pensioen. Bijsparen kost echter geld en deelnemer zien niet graag hun inkomen omlaag gaan. Door ze juist te benaderen op het moment dat ze een salarisverhoging krijgen toont dit aan de ene kant een behulpzame uitvoerder en is daarnaast de kans groter dat ze gaan bijsparen. Je zou het zelfs als standaard optie kunnen opnemen in het pensioencontract. In Amerika hebben ze hiervoor het zeer succesvolle 'Save more tomorrow' programma voor opgezet: <http://befi.allianzgi.com/en/Topics/Pages/save-more-tomorrow.aspx#>

Ik wens u veel succes met het verder uitwerken en verfijnen van het wetsvoorstel.

Met vriendelijke groet,

Maarten de Haas
Business Consultant bij Mastermind
E: maarten.de.haas@mastermind.eu
T: 06 - 11 7373 76

Mastermind heeft zich in haar 6-jarig bestaan bezig gehouden met alle grote ontwikkelingen die zich in pensioenland hebben voorgedaan. We zijn betrokken geweest bij alle grote transitie's, bij de wijziging in het kader van de VPL-wetgeving, bij het opzetten van PPI's, het invoeren van Foutloos Werken in het kader van de Quinto-P bevindingen en zijn actief op het gebied van de digitalisering van een pensioenfonds.