



Advies en management pensioenfondsen

Hoofdkantoor Heerlen

Akerstraat 92
Heerlen
T 045 - 5763 333
F 045 - 5741 117

Kantoor Utrecht

Daltonlaan 600
Utrecht
T 088 - 1162 210
F 088 - 1162 299

Postadres

Postbus 4471
6401 CZ Heerlen

AZL N.V.
K.v.K. nr. 14047914

www.azl.eu

Aan Mevrouw drs. J. Klijnsma
Van AZL

Onderwerp Consultatie voorontwerp Wet pensioencommunicatie
Datum 16 januari 2014

Zeer geachte mevrouw Klijnsma,

Graag geven wij gehoor aan de uitnodiging te reageren op het voorontwerp Wet pensioencommunicatie en de bijbehorende memorie van toelichting.

AZL onderschrijft de algemene doelstellingen van dit ontwerp die naar onze opvatting zullen bijdragen aan verdere verbetering van pensioencommunicatie:

- De deelnemer staat centraal;
- Communicatie is vormvrij waar mogelijk, standaardisatie gebeurt alleen waar nodig;
- De werkgever krijgt verantwoordelijkheid en rol in pensioencommunicatie;
- Ruimere mogelijkheden voor digitale communicatie;
- Ruimte voor gelaagdheid in de informatieverstrekking;
- Beperking van de hoeveelheid informatie in het uniform pensioenoverzicht.

Graag dragen wij een aantal opvattingen en suggesties aan vanuit onze jarenlange ervaring als pensioenuitvoerder voor meer dan 60 pensioenfondsen. Onderstaand vatten wij deze voor u samen, vervolgens leest u per onderwerp een toelichting:

- Verdere uitwerking van taken en verantwoordelijkheden;
- Principle based regelgeving heeft onze voorkeur;
- Eisen aan pensioencommunicatie kunnen compacter en duidelijker;
- Randvoorwaarden voor digitale communicatie;
- Pensioendashboard, pensioenvergelijker, risico-communicatie;
- Ontwikkelen van uniforme communicatie;
- Relatie met herziening FTK;
- Toets pensioenafspraken voortaan vooraf op uitvoerbaarheid, communiceerbaarheid en administratieve last.

Wij vragen u de verdere uitwerking en het bepalen van een realistische ingangsdatum van de nieuwe regelgeving tijdig en in goed overleg met de sector ter hand te nemen. Op voorhand willen wij u vanuit onze praktijk meegeven dat de voorgenomen invoeringsdatum van 1 januari 2015 uiterst ambitieus is, ook gezien de overige veranderingen in de pensioenuitvoering die per die datum van kracht worden.

Verdere uitwerking van taken en verantwoordelijkheden

Het wetsvoorstel stelt terecht dat de werkgever verantwoordelijk is voor de informatieverstrekking over het aanvullend pensioen aan zijn werknemers en logischerwijs dan ook het eerste aanspreekpunt is. Daarmee in tegenspraak lijkt dat het wetsvoorstel zich grotendeels richt op de pensioenuitvoerders (PUO's) en hun informatieverplichtingen. Hierdoor ontbreekt een duidelijk zicht op een evenwichtige verantwoordelijkheidstoedeling. Het draagt bij aan een goede uitvoering als op dit vlak een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden van werkgever, PUO en deelnemer plaatsvindt.

Terecht worden in het wetsvoorstel de taken van de PUO's beperkt tot het helpen en ondersteunen van de deelnemer bij de eigen regeling. Wij zijn van mening dat het gevaar op de loer blijft liggen dat de PUO in de uitoefening van die taken impliciet adviezen afgeeft en uiteindelijk toch aansprakelijk wordt gesteld voor eventuele negatieve gevolgen van de ondersteuning.

Het is wenselijk dat PUO's, nu toch voor hen zoveel nieuwe wettelijke verplichtingen worden gecreëerd, ook wettelijk tegen dit risico worden beschermd. Die bescherming zal het wetsvoorstel evenwichtiger maken en aansluiten bij een ander algemeen uitgangspunt dat de deelnemer zelf mede verantwoordelijk is voor een goed pensioen. In dit verband moet duidelijk worden vastgelegd dat het bieden van een handelingsperspectief zich beperkt tot de mogelijkheden die de eigen pensioenregeling biedt.

Van de deelnemer mag worden verwacht dat hij regelmatig de website van zijn PUO raadpleegt. In dit kader zijn wij van mening dat de brengplicht ruimer mag worden ingevuld. Die verruiming betekent dat het fonds er in reguliere communicatie op wijst dat de deelnemer continu de mogelijkheid heeft om informatie van de website af te halen en dat daarmee ook aan de brengplicht is voldaan. De eigen verantwoordelijkheid van sociale partners voor het onderdeel communicatie wordt naar ons oordeel sterk ingeperkt. Er moet naar ons idee ruimte overblijven voor de vorming van uitvoeringspraktijk.

Principle based regelgeving heeft onze voorkeur

In zijn algemeenheid bepleiten wij een 'principle based'-benadering boven een rule based-aanpak. Nu een groot aantal zaken in lagere regelgeving nog moet worden uitgewerkt, zouden wij graag zien dat ook hier principle based te werk wordt gegaan. Wij zijn niet vrij van de vrees dat juist in de lagere regelgeving voorschriften per communicatiemiddel en –kanaal een plek krijgen.

Eisen aan pensioencommunicatie kunnen compacter en duidelijker

Wij adviseren de voorgestelde serie kwaliteitseisen te comprimeren. Het wetsvoorstel biedt nu te veel verschillende kwaliteitseisen voor pensioencommunicatie. Wij tellen een groot aantal begrippen variërend van tijdig, duidelijk, evenwichtig tot laagdrempelig met deels tweelaagse uitleg van begrippen aan de hand van begrippen. De tekst meldt in zes gevallen dat regels zullen worden opgesteld; driemaal blijft het een bevoegdheid ('kunnen'). Dat scheidt onvoldoende duidelijkheid voor de uitvoeringspraktijk.

Naar onze mening wordt de communicatie ook verregaand tot in details uitgewerkt en nodeloos 'dichtgetimmerd' en geüniformeerd. Dit staat op gespannen voet met de erkenning in het wetsvoorstel dat PUO's meer ruimte voor maatwerk nodig hebben.

Daarentegen zouden wij juist meer uitwerking wensen bij de (terechte) bepaling dat het perspectief van de deelnemer voortaan bepalend moet zijn in pensioencommunicatie. Het is een bepaling die belangrijk genoeg is om verder te worden verduidelijkt. Eenzelfde opmerking willen wij maken bij de kwaliteitseis 'evenwichtig' die voor pensioencommunicatie wordt geïntroduceerd.

Op het punt van tijdigheid wordt voorgesteld de nieuw te ontwikkelen startbrief binnen twee maanden na indiensttreding aan de deelnemer te sturen. Als uitvoeringsorganisatie zijn wij graag bereid aan een snellere toezending mee te werken. Wij zijn echter afhankelijk van de tijdige en correcte gegevensaanlevering door de werkgever.

Randvoorwaarden voor digitale communicatie

Het wetsvoorstel maakt, vanuit de optiek van de PUO, slechts een kleine stap naar digitalisering van de informatieverstrekking. Dit doordat de deelnemer bezwaar tegen elektronische verzending van informatie kan maken. Wij geven u graag in overweging de deelnemer te verplichten zijn PUO op de hoogte te houden van zijn digitale adres. In de huidige tijd past dit bij de bestaande plicht om zijn PUO op de hoogte te houden van zijn woon- of verblijfplaats. Er wordt in het wetsvoorstel te veel verantwoordelijkheid bij de PUO gelegd en te weinig bij de deelnemer. De PUO's zullen zodra mogelijk graag emailadresgegevens van deelnemers gebruiken waarover de overheid of Sociale Verzekeringsbank beschikken. Dit voorkomt kostbare en langdurige acties om emailadressen in te winnen.

Voorts zouden wij u willen uitnodigen de verleiding te weerstaan om op middelenniveau voor te schrijven hoe digitale communicatie dient te verlopen. Wij bedoelen dan de opmerking dat het fonds een berichtenbox moet inrichten voor de deelnemer. De ontwikkelingen in vooral de digitale wereld gaan zo snel dat een dergelijk gedetailleerd voorschrift remmend kan werken als zich nieuwe mogelijkheden aandienen.

De plicht van de PUO om duurzaam te bewaren digitale documenten te leveren, zien wij graag veranderd in de verplichting het document zodanig aan te leveren, dat de deelnemer het kan printen. De deelnemer is naar ons oordeel zelf verantwoordelijk voor het duurzaam bewaren van de informatie.

Pensioendashboard...

De voorstellen voor een gefaseerde uitbreiding van het pensioenregister zijn zeer ambitieus. Dat geldt voor uw voorstellen binnen en buiten de pensioenregeling, zowel aan de inkomens- als aan de uitgavenkant. Gelukkig stelt u een onderzoek naar de haalbaarheid in. Hoewel wordt gesproken over de functionaliteiten van het pensioenregister, komt dit neer op de uitbreiding van taken van de PUO's, omdat zij de beoogde informatie aan het register zullen moeten aanleveren.

Wij vragen u de besluitvorming van deze plannen nadrukkelijk te baseren op een gedegen kosten-batenanalyse. Intensieve aanlevering van gegevens kost voortdurend veel geld aan de kant van de PUO's. Die kosten moeten ons inziens kunnen worden verantwoord aan de hand van een evenredige verbetering van de pensioencommunicatie met de deelnemer en verlaging van de papieren communicatiekosten.

Wij merken voorts op dat pas over inzicht en handelingsperspectief kan worden gesproken als bij de verzameling van alle relevante informatie ook gegevens uit de derde pijler (lijfrente) worden meegenomen. De activiteiten die daarop volgen, staan en vallen bij de volledigheid van het overzicht. De derde pijler-producten hebben naar onze mening een hogere prioriteit dan de verzameling op huishoudniveau. Dit niveau rekenen wij tot de verantwoordelijkheid van de deelnemer.

... Pensioenvergelijker en risico-communicatie

Wellicht dat een aspirant-deelnemer (ofwel sollicitant) behoefte heeft om pensioenregelingen met

elkaar te vergelijken. Daarna zal de deelnemer een vergelijking willen maken in het kader van een mogelijke waardeoverdracht. Op andere momenten zien wij geen functie voor een pensioenvergelijker.

Wij zijn geen voorstander van een dergelijke tool. Daar zijn een aantal argumenten voor. Van een pensioenvergelijker gaat een onjuiste suggestie uit. De deelnemer kan na de vergelijking niet beslissen om zijn deelnemerschap op te zeggen. Bovendien vindt slechts een vergelijking van de arbeidsvoorwaarde pensioen plaats, los van de andere arbeidsvoorwaarden en emolumenten. In de memorie wordt gesteld dat de pensioenvergelijker de deelnemer in staat moet stellen om de pensioenregeling op kwaliteit te vergelijken met andere pensioenregelingen, terwijl toch (mede) wordt gesteld dat aan de informatie geen kwaliteitsoordeel wordt verbonden. Dit wringt temeer omdat aan de pensioenvergelijker ook nog risicoprofielen worden gekoppeld. We zijn niet tegen risicoprofielen en transparantie op dit onderdeel, maar wel tegen schijnbare vergelijkbaarheid van beleggingsportefeuilles. Naast bovenstaande inhoudelijke argumenten geldt ook hier dat een kosten-batenanalyse gewenst is.

Daar waar de memorie van toelichting handelt over koopkracht en risico's zijn wij van mening dat de tekst nu nog onvoldoende helder is. Voor ons is het nu nog onduidelijk of de tekst betrekking heeft op koopkracht én risico's dan wel specifiek op bepaalde risico's voor de koopkracht. Ook is de vraag of de te ontwikkelen rekenmethode wordt toegepast op regelingsniveau dan wel op individueel niveau. De deelnemer zal omwille van de duidelijkheid ook een voorkeur hebben voor nettobedragen. Is dit voorzien?

Ontwikkelen van uniforme communicatie

De voorstellen het Uniform pensioenoverzicht (UPO) te beperken onderschrijven wij van harte. Samen met meer vrijheid om te werken aan duidelijke teksten kan dit de leesbaarheid van het UPO sterk verbeteren. Een uitzondering maken wij voor het schrappen van het te behalen pensioen. Het lijkt ons zinvol dit vooruitzicht te handhaven in het uniform pensioenoverzicht.

Bij het vervallen van het arbeidsongeschiktheidspensioen op het UPO adresseert u alleen de verzekeraars. Wij wijzen er op dat er pensioenfondsen zijn die het risico van arbeidsongeschiktheid in eigen beheer houden. Ook de weergave van het nabestaandenpensioen bij een regeling op risicobasis verdient aandacht.

In zijn algemeenheid leidt de aankondiging dat er uniforme communicatie wordt ontwikkeld over risico's en koopkracht bij ons tot zorg. Die zorg is gebaseerd op de praktijkervaringen met eerder ontwikkelde uniforme communicatie zoals de voorlopige en definitieve uitvoering van het toeslagenlabel en de voorwaardelijkheidsteksten. Ook deze uniforme, voorgeschreven boodschappen waren mede gebaseerd op pre-testen en onderzoeken maar bleken in de praktijk niet het beoogde effect te bereiken.

Gewezen deelnemers elke 3 jaar een UPO sturen (nu elke 5 jaar) leidt tot een aanzienlijke verhoging van de kosten. Wij betwijfelen of de extra informatie in het licht van de extra kosten zinvol is. De deelnemer kan op basis van zijn/haar haalplicht deze informatie altijd raadplegen in het pensioenregister.

Relatie met herziening FTK

Wij constateren dat het wetsvoorstel los staat van het aangekondigde wetsvoorstel tot aanpassing van het FTK. We kunnen ons evenwel voorstellen dat, zodra het laatstgenoemde wetsvoorstel openbaar is gemaakt, daaraan informatie- en communicatie-aspecten zitten die weer repercussies hebben voor de Wet pensioencommunicatie. Een gekoppelde behandeling ligt daarom voor de hand.

Indien nog steeds wordt vastgehouden aan invoering van een aangepast FTK per 1 januari 2015, dan twijfelt AZL er aan of de maatregelen in het onderhavige voorontwerp ook per die datum ingevoerd kunnen worden.

In dit kader vinden wij dat mogelijk behoefte bestaat aan meer overgangsrecht dan nu wordt voorgesteld. Overigens treffen wij geen enkele inwerkingtredingsvoorstel aan, behalve bij de eerste fase van de uitbreiding (met ingang van 1 januari 2015) van de functies van het pensioenregister.

Toets vooraf

Het is zonder enige twijfel noodzakelijk om voortdurend te zoeken naar mogelijkheden om de voorlichting over pensioen te verbeteren. Mede daarom adviseren wij na invoering van de nieuwe wetgeving een evaluatiemoment te kiezen dat niet te ver in de toekomst ligt.

Een belangrijke bijdrage aan meer duidelijkheid kan overigens al aan de bron worden geleverd door regelingen en wijzigingen van regelingen vóór invoering te onderwerpen aan een toets op communiceerbaarheid naast een toets op juridische aspecten en uitvoerbaarheid.

Voor de voorgestelde veranderingen in de wetgeving sluiten wij onze reactie graag af met de wens dat dit soort aanpassingen niet alleen inhoudelijk worden beoordeeld maar dat ook een afweging plaatsvindt aan de hand van de technische en financiële gevolgen voor de PUO's en hun administratieve systemen. Een dergelijke toetsing van de baten, in dit geval op het domein van pensioencommunicatie, aan de (financiële) lasten is ons ziens een essentieel onderdeel van zorgvuldige besluitvorming.

Mocht onze reactie voor u aanleiding zijn voor overleg dan zijn wij daar graag toe bereid.

Met vriendelijke groet,



Arthur van der Wal
CEO AZL

In de bijlage treft u enkele technische opmerkingen aan bij de wettekst.

Bijlage

B

Wil het kabinet in artikel 21 bewust afscheid nemen van het begrip 'startbrief'? Overigens is het de verantwoordelijkheid van de sollicitant om zich vóór de indiensttreding een beeld te vormen van de (aanstaande) pensioenregeling. De PUO heeft in deze geen rol.

De tweede volzin van het nieuwe eerste lid, waar de werknemer onder meer wordt gewezen op de website van de pensioenuitvoerder, is naar de mening van AZL als wettelijke verplichting onnodig en betuttelend. Het verstrekken van gegevens met betrekking tot de vergelijkbaarheid van onderdelen van de pensioenregeling, bedoeld in het vierde lid, is –zoals gezegd- vergaand.

C

Het gaat ver om in artikel 38, tweede lid, de deelnemer jaarlijks erop te wijzen dat de pensioenregeling voorziet in arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze pensioensoort fluctueert qua toezegging nauwelijks.

J

Aan de deelnemer verstrekken van drie scenario's met betrekking tot de opgave van het reglementair te bereiken pensioen is een vergaande wettelijke verplichting. De huidige informatie geeft wellicht een te rooskleurig beeld, echter het verstrekken van scenario's, lopend van optimistisch tot pessimistisch, maakt de betreffende informatie ook enigszins nietszeggend. Belangrijker is dat de verstrekte informatie in het verwachte scenario ook op de lange termijn betrouwbaar is.

M

Net als 'duidelijk', is het nieuwe begrip 'evenwichtig' in artikel 48, als het gaat om het stellen van eisen aan de informatieverstrekking, moeilijk exact vast te stellen. Hetzelfde geldt voor het tweede en derde lid, als het gaat om verplichtingen om een en ander 'te bevorderen'. Het in het kader van de evenwichtigheid verstrekken van 'beperkende kenmerken van de pensioenregeling' maakt de informatie wellicht completer, maar daarin schuilt ook het gevaar dat de deelnemer door zoveel nuancering besluiteloos wordt.