

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Staatssecretaris J. Klijnsma
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Contactpersoon Paul Braams	Doorkiesnummer (079) 363 75 38	Uw brief -
Ons kenmerk 140116/lek/nsc	Datum 16 januari 2014	Uw kenmerk -

Onderwerp

Reactie consultatie Wet pensioencommunicatie

Geachte mevrouw Klijnsma,

Graag maken wij, Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP), Bedrijfstakingpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (BPF Schoonmaak) en Pensioenfonds Horeca & Catering, gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het consultatiedocument van de Wet pensioencommunicatie. Deze reactie is tevens aangeboden aan de Pensioenfederatie voor een gezamenlijke reactie namens de pensioensector. Gelet op de specifieke kenmerken van onze pensioenfondsen hechten wij eraan de voor ons belangrijke aandachtspunten ook in een eigen reactie te benadrukken.

StiPP, BPF Schoonmaak en Pensioenfonds Horeca & Catering hebben veel overeenkomsten die van invloed zijn op de wijze waarop de pensioenadministratie wordt uitgevoerd. Onze pensioenfondsen voeren de pensioenregelingen uit voor grote bedrijfstakken met veel wisselende en kortdurende dienstverbanden met relatief lage lonen en een fluctuerende werkgeverspopulatie. Onze deelnemersbestanden hebben een groot aantal actieve deelnemers, relatief veel slapers (gewezen deelnemers) en relatief weinig pensioengerechtigden. Onze deelnemers hebben een laag pensioenbewustzijn. Daarom hebben wij het initiatief genomen om elkaar regelmatig te ontmoeten in het zogenoemde Platform efficiënte uitvoering van de Pensioenfederatie. In dit platform bespreken wij de mogelijkheden om de pensioenadministratie efficiënt in te richten en de kosten voor de uitvoering van de pensioenregelingen zo laag mogelijk te houden. Gezien de relatief lage lonen in de bedrijfstakken is het extra belangrijk dat de ingelegde premie van de werkgevers en deelnemers zo goed mogelijk wordt besteedt en de kosten zo veel mogelijk te beperken.

Hieronder treft u op een aantal belangrijke punten onze reactie aan op het consultatiedocument.

Pensioenregister

Wij zijn verheugd over het feit dat Pensioenregister een belangrijke centrale taak krijgt en dat Pensioenregister verder ontwikkeld wordt tot uiteindelijk een pensioendashboard.

Het onderkent dat één enkele pensioenuitvoerder in veel gevallen een onvolledig beeld zal hebben van het toekomstige inkomen van deelnemer. Onze deelnemers bouwen in grote meerderheid pensioen op bij verschillende pensioenuitvoerders en daarom is de informatie via Pensioenregister voor de deelnemer in veel gevallen vollediger dan via een individuele pensioenuitvoerder. Via mijnpensioenoverzicht.nl krijgen deelnemers volledig inzicht in de financiële situatie. Wij ondersteunen de initiatieven om Pensioenregister verder te ontwikkelen daarom van harte.

Meer vrijheid pensioenuitvoerders

In het persbericht en de toelichting bij het consultatiedocument is duidelijk vermeld dat pensioenuitvoerders meer vrijheid krijgen in de wijze van communiceren. Wij zijn hier groot voorstander van, maar zien deze vrijheid in beperkte mate terug in de voorgestelde wetteksten. Uit de voorgestelde wetteksten blijkt in sommige gevallen het tegenovergestelde. De vele onderzoeken en evaluatiemomenten, het vele vastleggen van onderzoeksresultaten en testmethoden en het frequenter versturen van de overzichten aan gewezen deelnemers en gewezen partners zijn hier voorbeelden van. Dit is wat ons betreft een gemiste kans.

De mogelijkheid bestaat om in lagere regelgeving nadere regels op te nemen. Op dit moment bevat het Besluit uitvoering Pensioenwet bijvoorbeeld gedetailleerde informatie over wat er in de startbrief opgenomen moet worden. Deze lagere regelgeving moet nog aangepast worden en zou eigenlijk onderdeel moeten zijn van de internetconsultatie om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen of en hoe pensioenuitvoerders inderdaad meer vrijheid krijgen bij het communiceren.

Pensioenoverzicht gewezen deelnemers en gewezen partners

Wij zijn geen voorstander van het eens in de drie jaar informeren van gewezen deelnemers en gewezen partners over de opgebouwde aanspraken. Nu is dat nog eens in de vijf jaar. StiPP, BPF Schoonmaak en Pensioenfonds Horeca & Catering pleiten ervoor om gewezen deelnemers en gewezen partners eenmalig te informeren over de opgebouwde aanspraken met hierbij een verwijzing naar het Pensioenregister. Na deze eenmalige schriftelijke informatie bestaat dan geen actieve informatieverplichting meer. De enige verplichting is het jaarlijkse actualiseren van de gegevens in Pensioenregister.

Door de komst van Pensioenregister is periodieke schriftelijke informatieverstrekking niet meer nodig. Het leidt alleen tot onnodige kosten. Gewezen deelnemers en gewezen partners zitten ook niet op de informatie te wachten. Die informatie is namelijk altijd beschikbaar via mijnpensioenoverzicht.nl. Op ieder moment is in het Pensioenregister de pensioenopbouw voor deelnemers te raadplegen, Als zij ergens anders pensioen opbouwen worden zij ook jaarlijks via de UPO gewezen op het Pensioenregister, waar het totale overzicht van de opgebouwde rechten en aanspraken bij alle pensioenuitvoerders wordt gegeven. De enige verplichting na het eenmalig informeren over slapersrechten is, wat ons betreft, dan ook dat de aanspraken in Pensioenregister jaarlijks worden geactualiseerd.

StiPP, BPF Schoonmaak en Pensioenfonds Horeca & Catering zijn pensioenfonds met heel veel kleine aanspraken. Met het driejaarlijks (en ook vijfjaarlijks) versturen van een pensioenoverzicht aan gewezen deelnemers en gewezen partners zijn onevenredig veel kosten gemoeid.

Als u wel een periodieke (schriftelijke) informatieverplichting nastreeft, dan zouden wij het liefst deze alleen voor aanspraken boven de afkoopgrens wensen. Voor aanspraken onder de afkoopgrens volstaat dan het jaarlijks actualiseren van de aanspraken in Pensioenregister.

Informatie over de pensioenregeling ('startbrief')

De termijn waarbinnen de informatie over de pensioenregeling ('startbrief') verstuurd moet worden gaat van drie naar twee maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken (meestal het moment van indiensttreding). Deze kortere termijn is voor pensioenuitvoerders zeer onwenselijk. Pensioenuitvoerders zijn hierbij namelijk sterk afhankelijk van het tijdstip van aanmelding van de werknemer door de werkgever en de kwaliteit en volledigheid van deze gegevens. Na aanmelding worden de gegevens van de werknemer door de pensioenuitvoerder geverifieerd, gekoppeld aan de Gemeentelijke Basis Administratie en verrijkt met relevante basisgegevens. Een termijn van twee maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken is in veel gevallen onhaalbaar voor het versturen van informatie. Het is daarom wenselijk om de termijn in de Pensioenwet te koppelen aan de ontvangst van de gegevens door de pensioenuitvoerder. Een termijn van twee maanden nadat de pensioenuitvoerder de gegevens over het nieuwe dienstverband heeft ontvangen is wel haalbaar en meer realistisch.

Termijn voor herintreders

Bij inwerkingtreding van de Pensioenwet is door de toezichthouder de Autoriteit Financiële Markten richtlijnen gepubliceerd hoe om te gaan met deelnemers die van werkgever veranderen, maar binnen dezelfde bedrijfstak werkzaam blijven en zodoende bij hetzelfde pensioenfonds deelnemer blijven. Deze richtlijnen zijn inmiddels niet meer opgenomen op de website van de toezichthouder.

StiPP, BPF Schoonmaak en Pensioenfonds Horeca & Catering zijn pensioenfonds die veelvuldig te maken hebben met wisselende dienstverbanden binnen de sector (direct aansluitend of met een onderbreking van een tot meerdere maanden). Om die reden zien wij graag termijnen in de Pensioenwet opgenomen voor het versturen van informatie over de pensioenregeling ('startbrief') aan herintreders. Zo heeft het onze voorkeur om geen nieuwe startbrief te sturen aan iemand die binnen het jaar (of binnen twee jaar) in dienst treedt bij een werkgever in dezelfde bedrijfstak en opnieuw deelnemer in het pensioenfonds wordt. Vooral als via een online deelnemersportaal de herleving van deelname kan worden gecommuniceerd en deelnemers ook de jaarlijkse UPO ontvangen. Het versturen van meerdere startbrieven in een periode van twee jaar is dan overbodig. Wij pleiten ervoor om dit een wettelijke basis te geven, dan wel een wettelijke bepaling op te nemen dat maatwerk mogelijk is voor pensioenuitvoerders waarvan de doelgroep jaarlijks meerdere malen in- en uitstroomt. Voor de betreffende deelnemers schept de huidige situatie veel onduidelijkheid, omdat start- en beëindigingsinformatie elkaar veelvuldig afwisselen en overlappen. Voor bedrijfstakken met veel wisselende dienstverbanden brengt het versturen van start- en beëindigingsinformatie daarnaast veel kosten met zich mee.

Digitale informatieverstrekking

Voor digitale informatieverstrekking staat in het voorstel dat deelnemers hierover schriftelijk geïnformeerd moeten worden. Graag zien wij duidelijk terug dat de informatie digitaal beschikbaar stellen de standaard is en dat deelnemers daarvan eenmalig schriftelijk op de hoogte moeten worden gesteld. Daarbij mag worden uitgegaan van een negatieve optie: als de deelnemer niet reageert dan stemt hij in met digitale informatieverstrekking. Met name in de toelichting staat dat de pensioenuitvoerder moet kunnen aantonen dat hij de deelnemers heeft geïnformeerd over digitale informatieverstrekking en wat de respons hierop was van de individuele deelnemers. Wat ons betreft is de respons absoluut niet nodig, omdat gewerkt wordt

met een negatieve optie. Als deelnemers schriftelijk informatie willen ontvangen, dan zouden ze dat moeten verzoeken.

Pensioenvergelijker

Wij zien alleen toegevoegde waarde van een middel om pensioenregelingen onderling te vergelijken, als het gaat om vergelijking van de kenmerken van de regeling. Wij zien duidelijk geen toegevoegde waarde van een middel om de kwaliteit van pensioenregelingen onderling te vergelijken, zoals AFM dat graag wil ontwikkelen. Een belangrijk knelpunt is wie de kwaliteit van een pensioenregeling bepaalt voor de vergelijking: tegenover een lage(re) opbouw staat wellicht ook een lage(re) premie. Het ontbreken van een nabestaandenpensioen in de basisregeling is wellicht goed passend bij de kenmerken van het individu en van de bedrijfstak. Met andere woorden wie bepaalt of een pensioenregeling beter is dan een andere regeling en is dat in algemene zin vast te stellen? Wij hebben hier ernstige bedenkingen bij en zijn zodoende geen voorstander van een dergelijke pensioenvergelijker. Een vergelijking op basis van kenmerken, bijvoorbeeld vormgegeven in de voorziene symbolen en iconen van het Pensioen 1-2-3, lijkt ons voldoende.

Tot slot

StiPP, BPF Schoonmaak en Pensioenfondsen Horeca & Catering zijn tevreden met bepaalde aanpassingen van de informatievoorschriften van de Pensioenwet, zoals omschreven in het consultatiedocument. Echter met deze reactie beogen wij de tekst van de Pensioenwet nog beter te laten aansluiten op de (dagelijkse) uitvoering. Indien u een nadere toelichting op prijs stelt dan zijn wij hiervoor uiteraard beschikbaar.

Met vriendelijke groet,
namens Platform Efficiënte uitvoering:
Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten
Bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf
Pensioenfondsen Horeca & Catering



Paul Braams
Directeur Pensioenfondsen Horeca & Catering