

## Reactie van GYBA op de consultatie voorontwerp Wet pensioencommunicatie

*Auteur* Arjaan den Ouden

*Datum* 17 januari 2014

**GYBA BV**

Postbus 1009  
3000 BA Rotterdam

Groothandelsgebouw, Unit B7.023  
Weena 695  
3013AM Rotterdam

Tel 010 – 286 24 11  
info@gyba.nl  
www.gyba.nl

# Inleiding

GYBA is blij met de aandacht van de wetgever voor. De markt onderkent al vele jaren dit onderwerp, maar is slecht in staat om de betrokkenen te bereiken. Wij beseffen ons dat pensioencommunicatie toegespitst moet worden op specifieke doelgroepen en behoeften. Het doel moet ons inziens dan ook zijn om met deze wetgeving concrete stappen te maken om doelgroepen te bereiken en op maat invulling geven aan de informatiebehoefte.

In deze memo vindt u onze reactie op de consultatie t.a.v. het voorontwerp van de Wet Pensioencommunicatie. Deze reactie volgt de indeling van de memorie van toelichting in 6 onderwerpen.

Verwijzingen naar de Pensioenwet zijn afgekort als “PW” en verwijzingen naar de Wet verplichte beroepspensioenregeling als “Wvb”.

## Algemene eisen aan pensioencommunicatie

### Pensioen als arbeidsvoorwaarde

Het belang van pensioen als arbeidsvoorwaarde en de rol van de werkgever in pensioencommunicatie kan niet voldoende benadrukt worden. Wij verbazen ons over het feit dat artikel 7 PW alleen is uitgebreid met de mogelijkheid om digitaal te communiceren over een pensioenovereenkomst en de termijn waarbinnen dat moet gebeuren na de indiensttreding blijft liggen. Wij zijn van mening dat pensioen in het algemeen en de pensioenregeling in het bijzonder onderdeel moet zijn van de aanbieding aan kandidaat werknemers. Pensioenbewustzijn kan heel goed ‘gezaaid’ worden als pensioen als belangrijke arbeidsvoorwaarde wordt gepresenteerd naast salaris, leaseauto en overige beloningscomponenten en door potentiële werknemers meegenomen gaat worden in de vergelijking van werkgevers.

Wij adviseren om de verantwoordelijkheid m.b.t. de arbeidsvoorwaarde pensioen initieel bij de werkgever te leggen. Daarbij moet het format van de pensioeninformatie uniform zijn, waardoor de pensioenregelingen van verschillende werkgevers door de kandidaat te vergelijken zijn. Het Pensioen 1-2-3 is hier goed bruikbaar.

Als een kandidaat al werknemer is, is er geen (onder)handelingsperspectief meer m.b.t. pensioen (behalve dan zijn net verworven aanstelling weer beëindigen).

### Handelingsperspectief

In DB regelingen zijn, behoudens de flexibiliseringsmogelijkheden op het moment van pensionering, de mogelijkheden van een deelnemer bij de pensioenuitvoerder vaak beperkt. Dit is ook de kern van de reacties op de voorgenoemde aanpassingen en opmerkingen over bijvoorbeeld het uniform

pensioenoverzicht en pensioencommunicatie in het algemeen. In DC regelingen zijn binnen de bandbreedte die de werkgever en pensioenuitvoerder vaststellen iets meer mogelijkheden t.a.v. de risicobereidheid van de deelnemer. Hierover moet een deelnemer voldoende worden geïnformeerd; maar nog meer worden gefaciliteerd bij het maken van zijn keuzes en de directe gevolgen daarvan. De pensioenuitvoerder kan hiervoor een persoonlijk dashboard of portaal beschikbaar stellen.

Handelingsperspectief ligt voor een belangrijk deel in de privésfeer. Denk aan zelf sparen, een huis kopen en de hypotheek aflossen, zorg inkopen, etc. Een pensioenuitvoerder kan hierop wijzen en de deelnemer vervolgens adviseren om contact op te nemen met een financieel adviseur. Wij vinden dat de pensioenuitvoerder niet de taak van de financieel adviseur moet overnemen of financieel advies tot zijn taken en verantwoordelijkheden moet rekenen.

## Betrokken partijen

De verantwoordelijkheid voor financiële oudedag (en de perceptie daarvan) kan niet uitsluitend bij pensioenuitvoerder liggen. Natuurlijk moet de pensioenuitvoerder de deelnemer zoveel als mogelijk inzicht geven in de pensioensituatie (zowel in koopkracht als flexibilisering) op basis van de eigen pensioenregeling, maar dit betreft slechts een bescheiden deel van de totale oudedagsvoorziening. De aanspraak in de 2<sup>e</sup> pijler is voor een groot deel van de beroepsbevolking (zeg iedereen met een minimum tot gemiddeld inkomen) maximaal 50% van de oudedagsvoorziening. Deze mensen zijn voor een groot deel afhankelijk van de AOW.

Om een deelnemer een goed inzicht in zijn financiële situatie nu en straks te geven, is een totaalplaatje noodzakelijk. Een oudedagsvoorziening bestaat niet alleen uit een bedrag in nominale of reële euro's voortkomend uit de AOW, 2<sup>e</sup> pijler en 3<sup>e</sup> pijler. Ook onderwerpen als wonen, gezondheid, gezin en vermogen moeten hierin betrokken worden. Hiervoor zijn meer partijen dan alleen de pensioenuitvoerder (en zijdelings de werkgever) en het pensioenregister nodig.

Binnen de verantwoordelijkheid van de pensioenuitvoerder ligt een correcte, tijdige en duidelijke verstrekking van de pensioenaanspraken. Verwijzing naar het pensioenregister voor een uitgebreider beeld en het noemen van de hiervoor genoemde onderwerpen horen daar ook bij.

## Digitale verstrekking en aanbieder van informatie

### Communicatie is twee-weg

Opvallend is dat de consultatie bedoeld is voor de Wet Pensioencommunicatie, maar dat het geheel is toegespitst op het verstrekken van informatie (deels op verzoek van de deelnemer). Er zou echt sprake van pensioencommunicatie zijn als de deelnemer de dialoog met zijn pensioenuitvoerder kan aangaan. Hier zijn prima opties voor, zeker in het digitale domein. Denk aan social media, fora, chats, etc. Dit zijn functies die relatief eenvoudig zijn toe te voegen aan de website van de pensioenuitvoerder. Uiteraard geldt dat hier bemensing voor nodig is en dat dit kosten met zich mee

brengt. Dat is echter voor alle andere communicatiemiddelen ook het geval. Een evenwichtige mix van verstrekte informatie en de mogelijkheid tot het aangaan van een dialoog leiden ons inziens tot verbeterde pensioencommunicatie. De eisen die de WFT stelt aan financieel advies zorgen ervoor dat de pensioenuitvoerder zich terughoudend opstelt bij het aangaan van de dialoog. Hierdoor wordt niet de optimale kennisoverdracht gehaald. Aansluiting van richtlijnen t.a.v. pensioencommunicatie en financieel advies is hier gewenst.

## Elektronisch communiceren

Wij onderschrijven het belang van elektronisch communiceren. Deze trend is al geruime tijd gaande in vele onderdelen van het dagelijks leven (banken, nutsbedrijven, winkels, overheid etc.) Het is goed dat deze manier van communiceren toegankelijk wordt voor werkgevers en pensioenfondsen.

## Onderscheid werkgevers en pensioenfondsen

Wij zien een niet verklaard verschil tussen de mogelijkheid van werkgevers en pensioenfondsen als het gaat om het verkrijgen/hebben van toestemming van de deelnemer om digitaal te communiceren.

Eenzijds wordt artikel 49 PW / 60 Wvb zodanig aangepast dat pensioenfondsen digitaal mogen communiceren (na een eenmalige schriftelijke mededeling hieromtrent) tenzij de deelnemer hier bezwaar tegen maakt. Anderzijds wordt lid 5 aan artikel 7 PW toegevoegd waarin wordt geregeld dat werkgevers alleen na uitdrukkelijke toestemming van de werknemer op elektronisch wijze een pensioenovereenkomst mag aanbieden. Daar de overige arbeidsvoorwaarden tegenwoordig over het algemeen wel digitaal worden aangeboden is dit een ongewenste tegenstrijdigheid. Als pensioen als belangrijke arbeidsvoorwaarde wordt aangeboden, moet de pensioenovereenkomst ook meegenomen kunnen worden in het totaalaanbod van een werkgever aan een kandidaat werknemer.

Wij adviseren om deze artikelen met elkaar in lijn te brengen.

## Basisinformatie over de pensioenregeling

### Verplichte website

De toevoeging van artikel 46a PW / 57a Wvb doet vermoeden dat iedere pensioenuitvoerder verplicht een website moet aanhouden. Voor de meeste pensioenuitvoerders is dit al reeds het geval, maar niet voor alle. Als dit de correcte interpretatie is van deze artikelen, dan adviseren wij om deze artikelen een eerste lid te geven waarin een website verplicht wordt gesteld.

Daarnaast wordt pensioeninformatie via de intranetportalen van werkgevers aangeboden. Deze zijn over het algemeen niet toegankelijk voor ex-werknemers. Eenduidigheid in aanbod van en toegang tot pensioeninformatie is van belang.

Voor pensioenfondsen en werkgevers is het relatief eenvoudig om de genoemde informatie via het internet te ontsluiten. A.g.v. de enorme hoeveelheid pensioenregelingen die zij uitvoeren is het voor pensioenverzekeraars ondoenlijk om voor iedere werkgever/deelnemer de juiste informatie beschikbaar te stellen op de openbare website.

## Pensioen 1-2-3

Pensioen 1-2-3 is een mooi initiatief, maar het vergelijkingsdoel is voor deelnemers niet interessant; wel voor kandidaat werknemers. Zie ook "Pensioen als arbeidsvoorwaarde". Is men eenmaal deelnemer in een pensioenregeling, dan is het handelingsperspectief op dit vlak nihil.

Een deelnemer heeft voldoende aan inzicht in het uitzichtpensioen, een inschatting van de waarde daarvan (netto reële bedragen) en het risico dat hij loopt. Een uitgebreid Pensioen 1-2-3 is aardig als achtergrondinformatie bij de waardering van de nieuwe pensioenregeling maar zal in de voorgestelde vorm niet leiden tot een grote stijging van het collectieve pensioenbewustzijn.

## Jaarlijks overzicht van opgebouwde aanspraken

### Beperkingen van het UPO

Wij zijn geen voorstander van het alleen tonen van opgebouwde aanspraken op het UPO.

Opgebouwde aanspraken en een verwijzing naar het pensioenregister maken de drempel alleen maar hoger om je überhaupt in je pensioen te verdiepen. Opgebouwde aanspraken zeggen sowieso niets omdat ze op moment van UPO-verzending al niet meer actueel zijn. De pensioenwetgeving biedt voldoende mogelijkheden om daar ad hoc een bevraging voor te doen (artikel 46 PW en 57 Wvb).

Wel doen wij de volgende aanbevelingen t.a.v. het UPO:

- 1 Beperk het UPO in omvang. Een dikke envelop met in sommige gevallen tientallen A4 bladen werkt zeer ontmoedigend. Uit ervaring weten wij dat dit zelfs voor pensioenprofessionals een reden is om het geheel ongeopend in de bekende lade te deponeren. Beperk de vrijheid om het UPO te gebruiken om allerlei aanvullende en ongevraagde berekeningen toe te voegen plus alle toelichting die daarbij noodzakelijk is.
- 2 Gebruik maximaal 2 A4'tjes voor de gecumuleerde aanspraken.
- 3 Voorkom dat deelnemers meerdere UPO's van een pensioenuitvoerder krijgen, indien er om wat voor reden dan ook meerdere polissen bij de betreffende pensioenuitvoerder staan geregistreerd.
- 4 Maak de werkgever verantwoordelijk voor het verstrekken van het UPO. Indien de pensioentoezegging bij verschillende uitvoerders is ondergebracht (bijvoorbeeld de basisregeling in een BPF, excedent regeling in eigen OPF en risicodekkingen bij een verzekeraar). Stel richtlijnen op over eenduidige beschikbaarheid van pensioengegevens

waarmee de werkgever in staat is om de benodigde aggregatie naar één totaal pensioenoverzicht samen te stellen.

- 5 Vermeld uitzichtpensioen en een inschatting van de waarde daarvan; bij voorkeur in netto reële bedragen. (Hierin is het toeslagenlabel dan al verwerkt.)
- 6 Verscherp de termijn waarop UPO's verstrekt moeten worden, zodat de gegevens op het moment dat het inkomen bij de jaarlijkse belastingaangifte toch 'tegen het licht wordt gehouden' al beschikbaar zijn. De belastingaangifte is een typisch voorbeeld dat men zich, al dan niet met hulp, moet verdiepen in de financiële situatie.\*
- 7 Vermeld de aangroei over de afgelopen 7 jaar zodat de volledige ruimte beschikbaar is bij het besluit tot aanschaf van bijvoorbeeld een lijfrente en bij het doen van belastingaangifte.

\* Om al bij de belastingaangifte (typisch in maart van enig jaar) het UPO beschikbaar te hebben, stelt de nodige eisen aan de pensioenuitvoering. Tijdigheid van verwerking van de gegevens impliceert een tijdige aanlevering door de werkgever. Aangezien de werkgever in staat moet zijn om op tijd de informatie aan de belastingdienst te verstrekken, moet het mogelijk zijn om de gegevens ook aan het pensioenfonds aan te leveren. Een groot deel van de gegevens voor de pensioenadministratie maakt immers ook deel uit van de aanlevering aan de belastingdienst.

## Weglaten van arbeidsongeschiktheidspensioen

Als arbeidsongeschiktheidspensioen een integraal onderdeel uitmaakt van de pensioentoezegging, dan vinden wij dat dit vermeld moet worden op het UPO. De verwarring ontstaat o.i. door het door elkaar halen/gebruiken van de termen "pensioen", "toekomstig pensioeninkomen" en "oudedagsvoorziening".

Zie ook onze aanbevelingen t.a.v. het uniform pensioenoverzicht. De verspreiding van de administratie van pensioenaanspraken legitimeert niet de incompleetheid van informatie aan de werknemer.

## Uitbreiding van het pensioenregister

### Accuratesse, verantwoordelijkheid

Het pensioenregister is een geschikte locatie voor een totaaloverzicht van de nominale aanspraken op pensioen. In het kader van de gewenste pensioencommunicatie is uitbreiding van het pensioenregister wenselijk. De vraag is echter hoe ver het pensioenregister daarin moet gaan, waar de benodigde berekeningen worden uitgevoerd en wie verantwoordelijk is voor de getoonde resultaten.

Dit is zeker het geval als scenario's worden doorgerekend en flexibiliseringsberekeningen mogelijk zijn. Als steeds meer pensioenfondsen zelf tools beschikbaar stellen om flexibiliseringsberekeningen uit te voeren, rekening houdend met de eigen pensioenregeling, de actuele set aan benodigde actuariële factoren en van toepassing zijnde uitzonderingen dan is de vraag in hoeverre het

pensioenregister hier iets aan kan toevoegen zonder de kans op afwijkingen en daarmee het afbreukrisico te vergroten.

Ook een grove berekening en afronding in bijvoorbeeld 100-en euro's draagt niet bij aan een verbeterde communicatie. De gemiddelde pensioenbedragen (en dan zeker netto reëel) zijn in die orde van grootte dat een grove berekening en/of afronding in 100-tallen tot enorme afwijkingen leidt.

## Financiële planning

Gesteld wordt dat het pensioenregister als doel heeft om “deelnemers in staat te stellen om een financiële planning te maken met betrekking tot zijn pensioeninkomen”. Pensioenbewustzijn is misschien stap 1, maar zelf financiële planningen maken is wel heel wat stappen verder. Wij vragen ons ten eerste af of de SVB en de pensioenuitvoerders (die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het pensioenregister) hier wel de aangewezen partijen voor zijn. Uiteindelijk is financiële planning een commerciële dienst die door marktpartijen wordt geboden. Door met een sterk wettelijke basis deelnemers het gevoel te geven dat zij zelf wel “even” hun financiële planning kunnen maken, is ons inziens een stap te ver. Het NPR kan de deelnemer inzicht geven in zijn pensioensituatie maar geen oplossing bieden om bijvoorbeeld een pensioengat te dichten. Het handelingsperspectief dat het NPR kan bieden kan niet verder gaan dan een verwijzing naar de pensioenuitvoerder of een financieel adviseur.

Financiële planning kan niet zonder een totaaloverzicht van alle (verwachte) inkomsten en uitgaven. Wij zien dit niet als taak of verantwoordelijkheid voor het NPR. Het NPR is een verzamelplaats voor pensioenaanspraken in de 1<sup>e</sup> en de 2<sup>e</sup> pijler. Wij adviseren om ook de 3<sup>e</sup> pijler te betrekken in het pensioenregister. Als er een totaaloverzicht van pensioengerelateerde inkomsten in het NPR aanwezig is, kan het NPR zeker als bron voor financiële planning dienen. Als een pensioenuitvoerder dit wil aanbieden aan zijn deelnemers zou hier ruimte voor moeten zijn. Het exportbestand dat een burger nu kan downloaden uit het pensioenregister is hier goed bruikbaar. Om de drempel te verlagen, zou het NPR uitgebreid moeten worden met een koppellaag om deze gegevens te ontsluiten voor financiële planningsinstrumenten. Uiteraard moet dit op een veilige manier gedaan worden en pas na toestemming van de deelnemer.

## Inzicht in de koopkracht en risico's van het toekomstig pensioeninkomen

### Scenario's

Wij vinden het belangrijk dat een deelnemer een reëel beeld van zijn pensioeninkomen krijgt. Pensioen uitdrukken in koopkracht is daar een goede invulling van; communiceren in “euro's van nu” is dat niet.

Of scenarioberekeningen helpen bij het verhogen cq. verbeteren van pensioenbewustzijn is echter sterk te vraag. De mens is van nature opportunistisch en schetst zichzelf graag een rooskleurige toekomst voor. Ook in de tijd van beleggingshypotheek, aandelenlease en aanverwante beleggingsconstructies werden 3 scenario's doorgerekend. Wij kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat toentertijd de meeste beslissingen op basis van het positieve scenario zijn genomen. Wij adviseren om minimaal het positieve scenario te heroverwegen. Ook hier weer de vraag: wie is verantwoordelijk voor de uitkomsten en is daar t.z.t. op aan te spreken als blijkt dat de scenario's toch niet afdoende waren?

Ook scenario's zijn maar een momentopname en daarnaast liggen modelfouten op de loer. Denk bijvoorbeeld aan recente modelfouten als het vasthouden aan een vaste rekenrente bij de waardering van pensioenverplichtingen.

In artikel 45 PW en 56 Wvb wordt geregeld dat de informatie die voorafgaand aan deelname in een vrijwillige regeling ook op basis van drie scenario's moet worden verstrekt. In de daaropvolgende artikelen (respectievelijk 46 PW en 57 Wvb) wordt dit ook geregeld voor informatie op verzoek. Is de conclusie terecht dat informatie op drie scenario's niet ongevraagd hoeft te worden geleverd in bijvoorbeeld de Startbrief, het UPO of een persoonlijk deelnemersportaal?

Moet voor de bedoelde scenario's dezelfde parameters worden gebruikt als die het pensioenregister gaat hanteren of is dit naar eigen inzicht van het pensioenfonds? En wie gaat die scenario's/parameters aanleveren?

## Tot slot

De pensioenuitvoerders en werkgevers hebben de plicht om informatie te brengen naar de deelnemer. Met een goede inzet van (digitale) pensioencommunicatie kan de deelnemer uitgedaagd worden om de dialoog aan te gaan. Beperk de informatie tot de kern, laat randzaken en –producten zoveel als mogelijk weg om onduidelijkheden en vertroebeling van de boodschap te voorkomen. In onze optiek moet pensioencommunicatie door en aan de verschillende partijen worden verzorgd. Maak niet één partij verantwoordelijk maar communiceer ook met elkaar. Pensioenplanners van werkgevers of uitvoerders en het pensioenregister kunnen elkaar aanvullen en versterken. Daarnaast is het bij communicatie belangrijk om vaste momenten te prikken en te koppelen aan life events, als voorbeeld hebben wij de belastingaangifte benoemd. Dit is ons inziens hét moment waarop mensen bezig zijn met hun financiële huishouding en daarom bij uitstek geschikt om pensioen onder de aandacht te brengen.



## Over GYBA

Onder de naam Pf-web2.0 ontwikkelt GYBA websites, deelnemers- en bestuurdersportalen en pensioenplanners voor pensioenfondsen. Onze deelnemersportalen en pensioenplanners kunnen gekoppeld worden aan pensioenadministratiesystemen en zijn daardoor in staat om overzichten te geven en berekeningen uit te voeren op basis van actuele gegevens. De pensioenplanner geeft inzicht in 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> pijler pensioen, de flexibiliseringsmogelijkheden bij het betreffende pensioenfonds en kan het exportbestand van het NPR inlezen.