

Maak het pensioen transparant

Speech van Harman Korte, AFM-bestuurder op de FNV bijeenkomst: "Spaar ons pensioen", 14 januari 2014

Op de eerste plaats dank aan de FNV voor de gelegenheid aan deze bijeenkomst een bijdrage te mogen leveren.

Consultatie pensioencommunicatie

Deze week sluit de consultatietermijn van het concept-wetsvoorstel ter vernieuwing van de pensioencommunicatie. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een eerste voorstel gemaakt hoe de pensioenwet aangepast zou kunnen worden, na een evaluatie van hoe wordt er nu gecommuniceerd over pensioen. In een consultatieperiode hebben alle partijen de gelegenheid hun zegje te doen over wat ze vinden van die voorstellen.

Graag maak ik van de gelegenheid gebruik om het belang van die vernieuwing te onderstrepen zoals die ook in de voorstellen van de staatssecretaris van SZW al verweven zijn.

We doen dat, als AFM, voor de deelnemer, de actieve deelnemer, de gewezen deelnemer, de pensioengerechtigde.

Er is alle reden om de basisdoelen van de pensioencommunicatie die aan de bestaande wetgeving al ten grondslag liggen goed vast te houden. U kent ze waarschijnlijk wel.

- Geef de deelnemer overzicht in zijn pensioensituatie
- Stel de deelnemer in staat inzicht te krijgen in wat het voor hem betekent.
- Zodat de deelnemer zo nodig actie kan ondernemen en kan anticiperen op wat hem te wachten staat.

De urgentie van die trits overzicht, inzicht en actie neemt alleen maar toe. Waarom is effectieve communicatie over pensioen zo broodnodig?

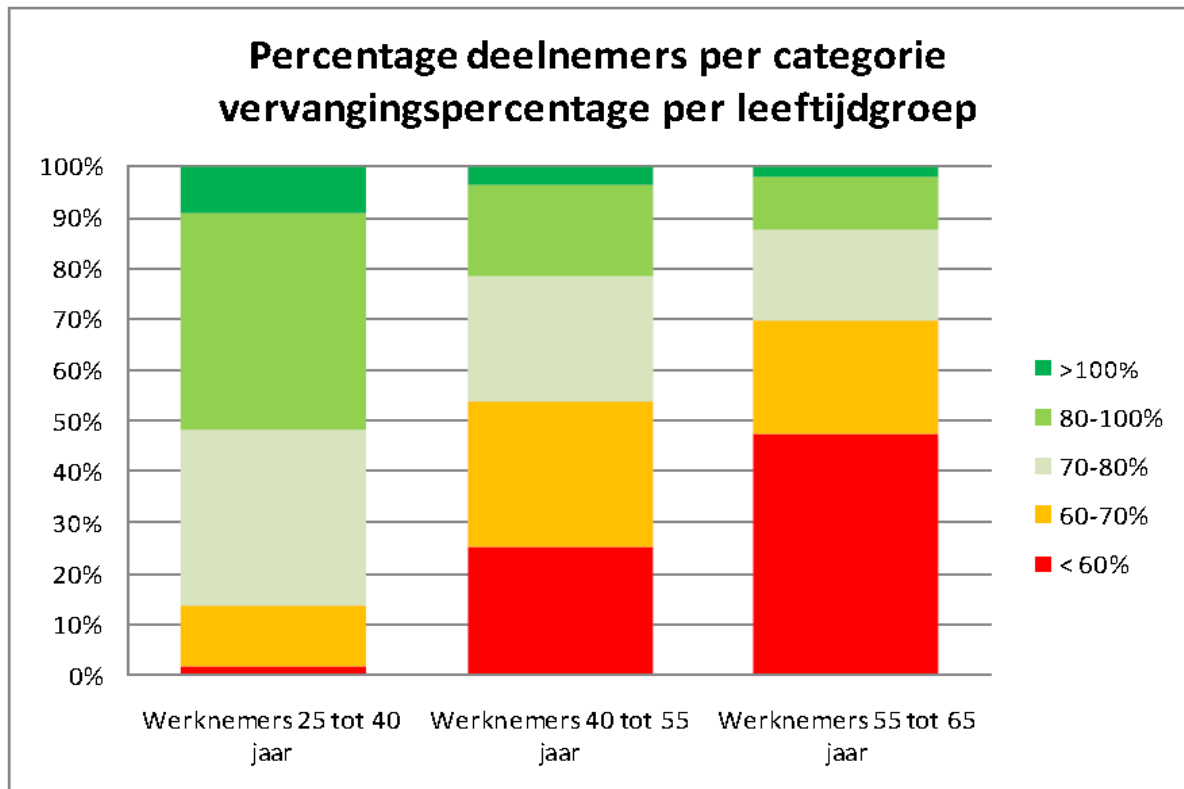
Pensioenrisicoanalyse

Ik borduur eerst voort op wat Kees Goudswaard heeft laten zien.

Wat weten we van de pensioensituatie van de individuele deelnemer?

Ik wil een beperkt aantal plaatjes met u delen, in aanvulling op Kees Goudswaard. Deze grafieken zijn gemaakt op basis van dezelfde basisgegevens als Kees Goudswaard. Ze komen uit de AFM-Pensioenrisico-analyse gepubliceerd in 2012. Hoewel de basisgegevens uit 2008 stammen, zijn de uitkomsten toch nog steeds relevant.

We keken naar wat werknemers in 2008 als pensioenperspectief konden zien. Als ze toen al de beschikking hadden gehad over mijnpensioenoverzicht.nl, wat zouden ze dan als opbouw in de eerste en tweede pijler hebben gezien?



Het vervangingspercentage in dit overzicht is het percentage van het actuele bruto inkomen dat een werknemer als bruto pensioeninkomen zou hebben kunnen zien in 2008. Dat inkomen bij pensioen is de optelling van de AOW en alle werknemerspensioenen.

In de presentatie van Kees Goudswaard kwam daarbij ook nog ander vermogen en de woning aan bod, dat zit hier niet bij, het gaat hier alleen over de eerste en tweede pijler.

In de grafiek laten we voor drie leeftijdsgroepen werknemers zien hoe de verschillende resultaten zicht tot elkaar verhouden in hun groep. Bijvoorbeeld (donkergroen in linker balk) 10% van de werknemers van 25 tot 40 jaar ziet een pensioenresultaat, een bruto vervanging, van meer dan 100%. En onderaan een kleine rode balk voor de werknemers tussen de 25 en 40 jaar die minder dan 60% van hun actuele bruto inkomen als pensioen kunnen verwachten. Bij de wat oudere groepen werknemers ziet een veel grotere groep een resultaat beneden de 60%, dus een vervangingspercentage onder de 60%.

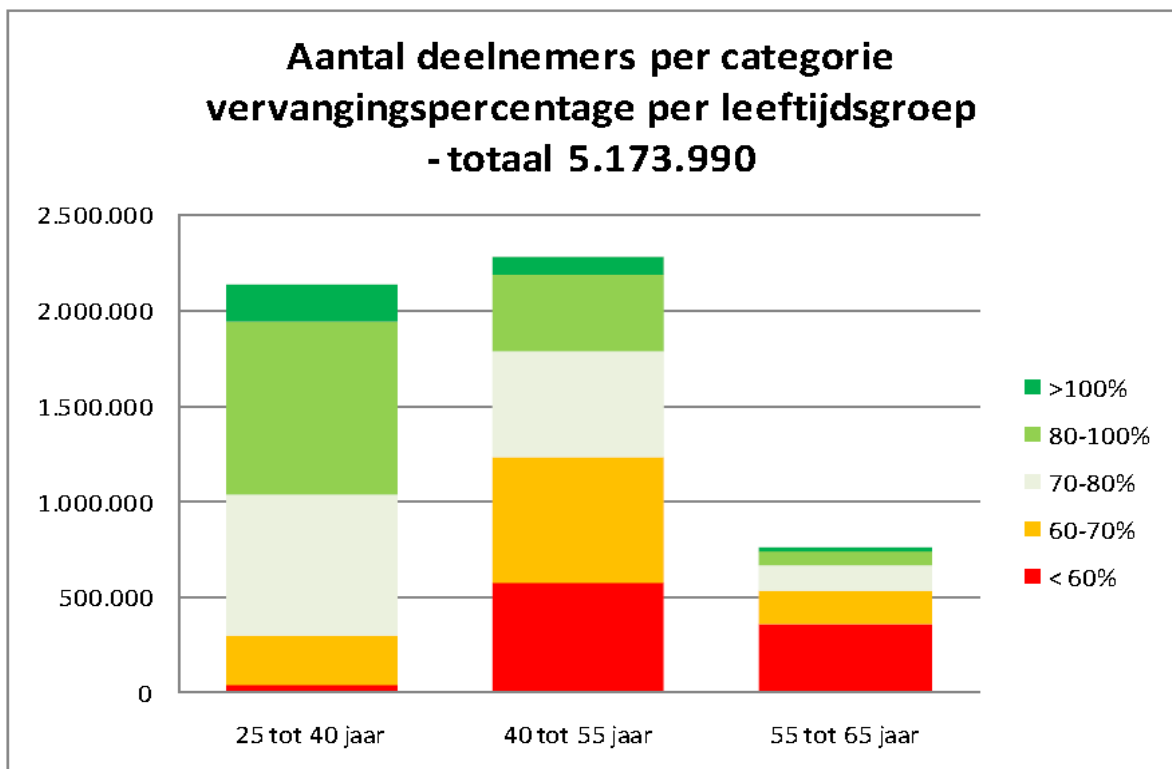
Hoe kan dat nu?

Het effect treedt op om twee redenen:

Jongere werknemers verdienen gemiddeld genomen nog minder. En daardoor speelt de AOW een grotere rol in hun vervangingspercentage.

En een nog veel belangrijkere reden: het perspectief van jongeren wordt zo berekend dat er een verdere, ongestoorde pensioenopbouw plaats vindt tot de pensioenleeftijd. Er wordt geen rekening gehouden met zaken die mensen wel overkomen, zoals een tijdje geen pensioen opbouwen of andere zaken die kunnen voorkomen in het leven. Daardoor krijg je het effect dat voor de oudere werknemers die dat al wel hebben meegemaakt, een andere verdeling van de pensioenresultaten te zien is dan voor de jongere deelnemers.

De tweede grafiek laat zien wat dat concreet in aantallen werknemers betekent, werknemers in Nederland in die verschillende leeftijdsgroepen. Hier is te zien dat het aantal werknemers met een pensioenverwachting lager dan 60% groter is bij werknemers tussen de 40 en 55 jaar. Dat komt omdat die groep nu eenmaal groter is dan de groep werknemers van 55 tot 65 jaar.



Verschillen in pensioenresultaat

Er zijn grote verschillen in verwachte pensioenresultaten tussen werknemers onderling. Waardoor worden die individuele verschillen in verwachte pensioenresultaten nu veroorzaakt?

Daar zitten individuele oorzaken in zoals:

- Onvolledige AOW-opbouw door buitenlands verblijf
- Onvolledige opbouw in tweede pijler door
 - werken als zelfstandige,
 - door al dan niet vrijwillige werkloosheid en/of
 - door arbeidsongeschiktheid
- Echtscheiding

Dan zijn er ook nog oorzaken die niet louter alleen individueel zijn:

- Verschillen in de kwaliteit van de pensioenregeling
- Verschillen in financiële soliditeit van de uitvoering van de regeling. De kans dat de geformuleerde ambities ook gerealiseerd worden. Hierbij moet je denken aan: welk premiebeleid wordt er gevoerd, hoe zit de populatie in elkaar, hoe kostenefficiënt is de uitvoering en hoe vindt het beheer plaats?

Al die factoren kunnen van invloed zijn op het uiteindelijke pensioenresultaat.

De cijfers zijn uit 2008 en daardoor optimistischer dan als je ze op de actuele, huidige gegevens zou baseren. De cijfers zijn te optimistisch door:

- Achterwege gebleven indexatie
- Kortingen
- Versoberingen in regelingen (ook Witteveenkader)

Die effecten zitten nog niet in de plaatjes. Het is realistisch er van uit te gaan dat de grafieken met de huidige cijfers meer rood laten zien en minder groen.

Wat zeker nog steeds klopt, wat niet verouderd is, zijn drie feiten.

- Er zijn forse verschillen in pensioenvooruitzichten, ook tussen mensen met gelijk inkomen.
- Jongeren zien mooiere uitkomsten dan ouderen. Dat komt deels doordat zij een lager gemiddeld bruto-inkomen hebben, zodat de AOW zwaarder weegt in het perspectief. Maar ook komt het doordat zij nog minder met de individuele risico's in de pensioenopbouw te maken hebben gehad.
- Verschillen in kwaliteit van de pensioenregelingen zijn relevant.

Grote verschillen tussen werknemers vinden we een belangrijke reden voor effectieve communicatie over het individuele pensioenperspectief.

De gevolgen van verschillen in de kwaliteit van de regeling vinden we een overtuigend argument om de kwaliteit van de regeling zo transparant mogelijk te maken.

Een overtuigend argument voor de omvorming van mijnpensioenoverzicht.nl tot een pensioendashboard dat beter inzicht geeft in gevolgen van risico's.

En een overtuigend argument voor vervanging van de startbrief door informatie die ook de kwaliteit van de regeling transparant maakt. Zodat we ook de kwaliteit van de regeling kunnen vergelijken. De kwaliteit van de regeling is immers heel bepalend voor de verschillen die we in de pensioenrisicoanalyse zien.

Max, de gemiddelde pensioendeelnemer

Maar dit is niet alles, we hebben nog een andere reden om heel goed te kijken naar de modernisering van de pensioencommunicatie.

Dit is Max. Max staat voor de gemiddelde pensioendeelnemer. Wij gebruiken Max om onszelf bij de les te houden: wat weten we nu uit de gedragseconomie over de individuele deelnemer? Je mag het ook breder trekken: de individuele financiële consument, want wat ik ga zeggen over pensioen is heel vergelijkbaar met hoe Max omgaat met hypotheek en andere lastige financiële zaken.



Wat we weten van Max, de gemiddelde deelnemer?



A cartoon illustration of a man named Max. He has dark hair, a friendly expression, and is wearing a light yellow short-sleeved shirt, grey trousers, and brown shoes. He is standing with his hands in his pockets.

Max is de gemiddelde pensioendeelnemer, en hij heeft andere gedragseigenschappen dan de *Homo economicus* die in de traditionele economie vaak verondersteld wordt.

Max heeft weinig tijd en motivatie om zich met pensioen bezig te houden. Hij neemt niet alle beschikbare informatie tot zich om een optimale beslissing te nemen, maar hij neemt met

suboptimale uitkomsten genoeg en gebruikt eenvoudige, gemakkelijke beslisregels. Hij stelt andere prioriteiten dan zich ver te verdiepen in zijn pensioen.

Er is meer over Max te zeggen en te lezen, we hebben daarover in [internationaal verband een rapport](#) over geschreven wat veel dieper in gaat op de betekenis voor pensioencommunicatie van wat wij weten van Max.

Voor de opzet van instrumenten voor pensioencommunicatie zijn om Max te bereiken een paar punten het grootste belang:

- dat we het hem zo makkelijk mogelijk maken; hij moet niets zelf hoeven optellen
- dat we hem in de eerste plaats confronteren met informatie die zichtbaar direct relevant voor hem is. Hij moet direct kunnen zien: “Hier moet ik wat mee doen”. informatie gelaagd aanbieden
- dat we Max ijkpunten geven, dat we aansluiten bij informatie die hij al kent. Bijvoorbeeld goede vergelijkingen met zijn huidige netto inkomen, en niet bruto.

Gelukkig bieden internet, en ICT in het algemeen, ook goede mogelijkheden voor de noodzakelijke verbeteringen voor Max. En er kunnen hier en daar kosten mee bespaard worden door papier te vervangen door elektronische informatieverstrekking. En over kosten gesproken: vanzelfsprekend worden die ook transparant op de website van een uitvoerder, en wel zo dat je die ook kunt vergelijken.

Nieuwe open normen

Dan last but not least. Een laatste punt van voorgenomen vernieuwing dat op basis van de gehouden evaluatie nu wordt voorgesteld is de vervanging van enige gedetailleerde regelgeving door meer open normen. Mogelijkheden voor maatwerk waar mogelijk, en standaardisatie alleen waar dat voor vergelijkbaarheid en optelbaarheid nodig is.

De algemene normen voor pensioeninformatie van duidelijk en tijdig, worden aangevuld met die van correct en evenwichtig, en gaan gelden voor alle informatie die pensioenuitvoerders gaan communiceren met hun belanghebbenden.

Deze vernieuwingen verdienen in onze optiek brede steun, in het belang van de deelnemer.

En omdat implementatie van een deel van de vernieuwingen nog voorbereiding vergt, kan daar wat ons betreft niet snel genoeg mee gestart worden, weer, in het belang van de deelnemer. Op het toezicht op naleving van de nieuwe normen bereiden wij ons al voor.

Andere pensioenonderwerpen hebben de afgelopen tijd begrijpelijk meer de aandacht getrokken: de vernieuwing van het financieel toetsingskader en de beperking van het Witteveenkader. De voorstellen voor vernieuwing van de pensioencommunicatie worden er niet door beïnvloed, maar de urgentie van het doorvoeren van die voorstellen is er alleen maar groter door geworden.

Brede steun

Intussen begin ik meer en meer te rekenen brede steun in de pensioensector voor een snelle doorvoering van de vernieuwingen.

Ter illustratie lees ik twee stukjes regelgeving voor:

“Het bestuur zorgt voor een adequaat communicatiebeleid. Dit beleid zorgt er in ieder geval voor dat persoonlijke pensioeninformatie goed toegankelijk is. Ook bevordert het beleid het pensioenbewustzijn van belanghebbenden. Verder stimuleert het beleid de dialoog met de belanghebbenden over het gevoerde en te voeren beleid.

“Het bestuur meet hoe effectief de ingezette communicatiemiddelen zijn. Dit doet het periodiek, maar ten minste elke drie jaar.”

Dit zijn geen stukjes nieuwe wetgeving, maar door de sector, Pensioenfederatie en STAR zelf geformuleerde regels, die staan in de Code Pensioenfondsen die op 1 januari jongstleden echt in werking zijn getreden.

Uitlegbaarheid

In deze spirit wil ik afsluiten met een korte aansporing voor het vervolg, de door de staatsecretaris van SZW aangekondigde brede discussie over het stelsel. Wij verwachten binnenkort de start daarvan.

Laten we de uitlegbaarheid van het pensioenstelsel centraal stellen. Laten we dat een heel belangrijk toetscriterium maken. Uitlegbaarheid in twee betekenissen.

Begrip van het stelsel: hoeft niet in details, maar een gemiddelde deelnemer moet de hoofdlijnen kunnen begrijpen.

En, misschien belangrijk er nog, begrip voor het stelsel: draagvlak voor de in het stelsel gemaakte keuzes en de daardoor optredende effecten.

Begrip voor het stelsel is denk ik mogelijk als het breed als fair en efficiënt wordt gezien.

Ik denk dat we hier een gemeenschappelijk doel hebben en dat we daarbij steeds Max en het belang van de pensioendeelnemer voor ogen zullen kunnen houden.

Ik dank u voor uw aandacht.