POSITION PAPER

|  |  |
| --- | --- |
| **Aan :** |  Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid |
|  |  |
| **Van :** |  Jacintha van Bijnen-den Haag  |
|  |  |
| **Datum :** | 12 juni 2024 |
|  |  |
| **Betreft :** | Communicatie rondom Wtp |

**Inleiding**

Communicatie is een essentieel onderdeel van pensioen. Sociale partners komen samen overeen welke arbeidsvoorwaarden worden geboden aan werknemers en hoe deze worden ingericht. Pensioen is op salaris na de belangrijkste van deze arbeidsvoorwaarden. Toch wordt er relatief weinig aandacht besteed door werknemers aan deze arbeidsvoorwaarde. Waarom? Pensioen wordt als zeer complexe materie gezien. Men gaat ervan uit dat de sociale partners het pensioen goed geregeld hebben. Maar is dat daadwerkelijk zo? En is het niet vreemd dat een arbeidsvoorwaarde die zoveel kost zo onderbelicht is? En hoe moeten we dit zien in het licht van een almaar verder individualiserende maatschappij?

Bij deze algemene punten komt nu nog de Wet toekomst pensioenen (hierna: Wtp), die grote impact gaat hebben op de pensioenregeling van iedereen. Ja, van iedereen. Ook van mensen die bij een werkgever werken die kiest voor een eerbiedigende werking. Want dat heeft eveneens gevolgen. De AFM heeft al uitgesproken dat werkgevers niet mogen wegblijven van het voldoende informeren van hun werknemers en erop moeten wijzen dat ze bij verandering van baan er op pensioengebied mogelijk flink op achteruitgaan. Dat is echter niet het enige. Het partner- en wezenpensioen moet sowieso worden aangepast. Het doet er niet toe of er gebruik wordt gemaakt van een eerbiedigende werking of niet. Daar zal dus in ieder geval over gecommuniceerd moeten worden, al is een transitieplan hier niet voor noodzakelijk volgens de wetgeving. Opmerkelijk.

Het is noodzakelijk goed te communiceren over de wijzigingen die voortvloeien uit de Wtp. De AFM werkt aan allerlei voorschriften voor de communicatie. Wat zijn de ervaringen van werkgevers en pensioenfondsen die al bezig zijn hiermee? Waar loopt men tegenaan? Zijn de uitkomsten van de berekeningen realistisch? Wat gebeurt er met scenariobedragen? We kunnen allerlei zeer technische vragen bedenken. Maar m.i. is het cruciaal om daarnaast een stap terug te zetten en vanuit een totaalperspectief nog eens te kijken naar communicatie in het algemeen rondom pensioen. Weten werknemers en deelnemers wat hun pensioenregeling precies inhoudt? Hebben ze (voldoende) inzicht in hoeveel ze straks gaan ontvangen met welke mate van zekerheid? En wat de invloed is die zij zelf hebben daarop? Of de mogelijkheden om zelf nog iets te regelen buiten de collectieve voorziening? Daar wil ik u kort in meenemen, waarbij ik tevens zal refereren aan twee van de oorspronkelijke uitgangspunten van het Pensioenakkoord: uitlegbaarheid en transparantie.

**Transitie**

Zoals reeds bekend zijn er richtlijnen gepubliceerd ten behoeve van de communicatie naar deelnemers/werknemers rondom de wijzigingen als gevolg van de Wtp. Deze richtlijnen schrijven voor dat de uitkomsten van berekeningen moeten worden gepresenteerd, zowel op basis van een doorrekening van de pensioenuitkomsten als van de zogenoemde netto/bruto profijtberekeningen. Daarnaast dienen de pensioenuitkomsten voor verschillende economische scenario’s getoond te worden. In de markt heeft dit geleid tot een levendige discussie, aangezien op basis van deze richtijnen er bijna twintig (!!!) verschillende bedragen dienen te worden getoond.

Uit ervaring is bekend, dat deelnemers aan pensioenregelingen hun jaarlijkse pensioenoverzicht, de zogeheten UPO, amper lezen. Ook dat document kent een veelheid aan verschillende bedragen en een groot aantal pagina’s. In mijn optiek is het doel van communicatie rondom de Wtp in de eerste plaats dat de mensen die het betreft beseffen wat de wijziging inhoudt. Dat zou allereerst moeten worden toegelicht. Vervolgens kunnen die effecten worden geïllustreerd aan de hand van enkele bedragen die voor de betreffende deelnemer van toepassing zijn. Gezien de verschuiving van risico’s ontkomen we hierbij helaas niet aan het tonen van slecht en goed weer scenario’s naast een verwachte uitkomst. Desalniettemin zou ik willen oproepen tot een zo compact mogelijk document met zo min mogelijk bedragen om de begrijpelijkheid te bevorderen. Zo is de netto/bruto profijtberekening mogelijk inzichtelijk voor fondsbesturen om de evenwichtigheid te toetsen, maar voor deelnemers heeft het weinig toegevoegde waarde aangezien wordt uitgegaan van een fictieve realiteit.

**Risicopreferentie**

Ten behoeve van de besluitvorming rondom de invulling van het nieuwe contract (alsook al dan niet invaren) zijn veelal zogenoemde risicopreferentieonderzoeken gehouden. Dit zijn simpel gezegd enquêtes onder deelnemers waarbij gevraagd wordt naar de voorkeuren rondom risico en rendement. In de praktijk blijkt het zeer moeilijk om echt te meten hoe mensen hier instaan. Vragen worden als ingewikkeld gezien, het kost tijd, om voldoende inzicht te krijgen moeten veel vragen – inclusief controlevragen – worden gesteld waardoor een dergelijk onderzoek als lang wordt ervaren, vaak is er een beperkte groep die reageert, de representativiteit van dergelijke onderzoeken is niet altijd helder (wel o.b.v. demografische kenmerken, maar is er geen sprake van eenzelfde groep die meestal van zich laat horen?), etc. Is dit dan wel een geëigende methode om de risicohouding te meten? Zouden hier niet beter andere vormen voor kunnen worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld klankbordgroepen?

**Hoorrecht**

Er bestaat een nauw verband tussen de risicopreferentieonderzoeken en het hoorrecht. Bij de meeste pensioenfondsen – maar ook vaak bij werkgevers met een verzekerde pensioenregeling – is er een groep (voormalige) deelnemers die actiever (en activistischer) is dan de gemiddelde deelnemer. Zij reageren vaak op communicatie en risicopreferentieonderzoeken, willen gehoord worden, verenigen zich, etc. Als zij zich daadwerkelijk in een vereniging van gepensioneerden verenigen, dan hebben zij ook hoorrecht bij de transitie. Alleen vindt dit hoorrecht helemaal aan het einde van het proces plaats. Dit voelt voor veel vooral gepensioneerden onprettig. Ze zouden er de voorkeur aan geven meer en eerder gehoord te worden. Nu ontstaat in sommige gevallen de perceptie dat het hoorrecht ‘een wassen neus’ is. Dit hoeft uiteraard niet zo te zijn, het is altijd mogelijk dat de aanbevelingen naar aanleiding van het hoorrecht leiden tot een aanpassing in het transitieplan. Maar door de tijdsdruk die op de transitie staat is er een angst dat de aanbevelingen in de wind worden geslagen. Hoe kan deze angst worden weggenomen? Hoe kunnen gepensioneerden, maar ook andere deelnemers meer betrokken worden?

Op sociale media is een levendige discussie over instemming en hoorrecht gaande. Veelal wordt geschermd met grote aantallen, operationele uitdagingen en korte tijdslijnen om weg te blijven van een verruiming van de inspraak. Dit verbaast mij persoonlijk. Weer refereer ik aan de uitgangspunten transparantie en uitlegbaarheid die belangrijk waren bij het oorspronkelijke Pensioenakkoord. Als het niet gemakkelijk uitgelegd kan worden, is iets dan wel een goede oplossing? En als we geen of onvoldoende transparantie verschaffen, dan ontstaat al snel de perceptie dat we iets te verbergen hebben. Tijdsdruk mag naar mijn mening geen beletsel vormen voor een goede, gedegen besluitvorming. En daar hoort uitgebreide communicatie ook bij. Niet alleen aan het einde of na de besluitvorming, maar ook voor en tijdens. Zelf zie ik in de praktijk diverse kleinere ondernemingspensioenfondsen en werkgevers die wel degelijk tijdens het besluitvormingsproces de deelnemers betrekken en hen uitleggen wat de kernvragen zijn. Daarbij wordt uiteraard een en ander versimpeld weergegeven, maar de basis blijft intact. Door de interactie die dan ontstaat kunnen de sociale partners en het bestuur van het pensioenfonds een beter beeld krijgen van de wensen en voorkeuren van de deelnemers. En uiteindelijk zijn zij toch degenen voor wie we dit allemaal doen. Gezien de omvang en bemensing van de pensioenbureaus van de grote pensioenfondsen kan ik mij niet voorstellen dat zulke professionele organisaties het niet lukt een tiental of twintigtal bijeenkomsten door het land te organiseren om in ieder geval te proeven wat er leeft. Dit zou een goede aanvulling zijn voor een gedegen besluitvorming en voorzien in de wens van meer en eerdere inspraak die nu weerklinkt.

**Doorlopende communicatie**

Nadat de transitie heeft plaatsgevonden blijft het van groot belang om de communicatie goed in te richten. Immers, de risico’s liggen voortaan bij de deelnemers/werknemers. Daar kunnen we veel leren en afkijken van de communicatie zoals die nu al sinds jaar en dag plaatsvindt bij pensioenregelingen volgens de Wet verbeterde premie bij – vooral – PPI’s. Er zijn zeer geavanceerde werknemersportalen beschikbaar, waarin werknemers kunnen zien hoeveel pensioen ze krijgen in het verwachte scenario alsook wanneer de economie mee- of tegenvalt. Daarnaast zijn alle flexibiliseringsmogelijkheden (eerder stoppen, later stoppen, deeltijdpensioneren, hoog/laag, uitruil van ouderdoms- naar partnerpensioen, etc.) opgenomen in het portaal en kunnen werknemers met enkele drukken op de knop zien wat de gevolgen hiervan zijn op hun te bereiken pensioen. Zeer inzichtelijk! Ook is er vaak een koppeling met het NIBUD, zodat inzicht kan worden verkregen in hoeveel de kosten zijn waar mensen na pensionering mee geconfronteerd worden. Hierdoor kunnen zij een goed overzicht krijgen van hun inkomsten en uitgaven, zodat ze nu al weten of ze voldoende inkomen hebben of niet. Uiteraard is daar ook ruimte om persoonlijke zaken in te voeren, zoals bijvoorbeeld een te verwachten erfenis. In de basis komt dit neer op een simpele financiële planning.

Sowieso gaat het begeleiden van mensen belangrijker worden. In dit kader is er regelgeving rondom keuzebegeleiding gepubliceerd. Dit om invulling te geven aan de basale zorgplicht van uitvoerders rondom keuzes in de pensioenregeling. Ik juich dit van harte toe.

**Zorgplicht**

Wel kunnen we ons afvragen of de hiervoor genoemde keuzebegeleiding voldoende is. Mensen werken niet langer hun hele leven bij een werkgever. Natuurlijk is er het Pensioenregister, waardoor iedereen via mijnpensioenoverzicht.nl kan zien hoeveel pensioen er is opgebouwd. De functionaliteit hiervan verbeterd steeds verder. Maar zaken zoals compensatie voor wijzigingen in pensioenregelingen, bijvoorbeeld voortvloeiend uit de Wtp, komen hier niet in terug als deze in de loonsfeer worden verstrekt. En ook voorzieningen die getroffen zijn in de derde of vierde pijler, erfenissen, beleggingen, etc. zijn daar niet in meegenomen. Daarom is het belangrijk werkgevers aan te sporen naast de wettelijk verplichte informatie werknemers verder te begeleiden op financieel vlak. Een werknemer zonder financiële stress is effectiever en productiever, valt minder snel uit en leeft langer. Dat is niet alleen voor werkgevers van belang, maar ook voor onze gehele maatschappij. Zulke werknemers zullen immers minder snel en minder langdurig een beroep doen op onze sociale zekerheid.

In dat licht is het opmerkelijk dat adviesgesprekken op dit vlak die door werkgevers worden vergoed of deels worden vergoed op basis van een recente uitspraak van de Belastingdienst onderhevig zijn aan inkomstenbelasting (voor zover er geen ruimte is in de werkkostenregeling). Hierdoor wordt goed werkgeverschap en zorgvuldige communicatie bestraft in plaats van beloond. Ik zou dan ook willen vragen om na te gaan hoe deze belastingheffing voorkomen kan worden.

**Zware beroepen**

In het verlengde hiervan speelt de kwestie van de vervroegde uittreding voor zware beroepen. Door middel van een zorgvuldige, gedegen communicatie en het zorgen voor de financiële gezondheid van mensen kan een deel van deze problematiek al worden aangepakt. Het helpt enorm als mensen voldoende inzicht hebben in hun te verwachten financiële plaatje na pensionering. Dan blijkt soms dat het helemaal niet noodzakelijk is om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, maar dat bijvoorbeeld door een stukje pensioen te vervroegen of een overbruggingspensioen aan te kopen al eerder gestopt kan worden met werken. Daarnaast is belangrijk als wij allemaal beseffen dat langer doorwerken niet altijd loont. Werknemers die daadwerkelijk hun werk niet langer aan kunnen zijn minder effectief en minder productief en vallen vaker uit. Dat brengt substantiële kosten met zich mee. Voor de werkgevers, maar ook voor de maatschappij aangezien er dan een beroep wordt gedaan op de sociale zekerheid. Dit verdient meer aandacht in de discussie hierover.

**Vergelijkbaarheid**

Het nieuwe pensioenstelsel voorziet in een premieovereenkomst voor iedereen, een uitkeringsovereenkomst zal niet langer mogelijk zijn. In combinatie met de afschaffing van de doorsneepremie betekent dit dat pensioenregelingen straks heel gemakkelijk vergeleken kunnen worden. Wat er toe doet is namelijk de inleg. Of is dat te kort door de bocht?

Helaas moet ik constateren dat dit laatste inderdaad het geval is. Waar na de woekerpolisaffaire er bij pensioenregelingen conform de Wet verbeterde premieregeling alleen gesproken mag worden over de netto premie – het percentage dat dus daadwerkelijk wordt ingelegd, is dat bij de Wtp niet het geval. Pensioenfondsen communiceren over de totale premie. Dat is de premie inclusief de kosten – voor de uitvoering, de administratie, de risicoverzekeringen, etc. Hier zit al snel meerdere procentpunten verschil tussen. Is dit dan verstandig? Als we de oorspronkelijke uitgangspunten van het Pensioenakkoord in ogenschouw nemen, dan zou in mijn optiek in alle gevallen de netto inleg gecommuniceerd moeten worden. En niet de totale premie inclusief kosten. Anders is er geen sprake van een gelijk speelveld en al helemaal niet van uitlegbaarheid en transparantie.

Mocht dit geen haalbare kaart lijken, dan zou ik willen adviseren om dan ten minste transparantie te laten verschaffen over de hoogte van die kosten. Het kan en mag niet zo zijn dat deze sterk verschillen tussen uitvoerders bij vergelijkbare pensioenregelingen en vergelijkbare volumes met overeenkomende risicohoudingen.

**Beleggingskosten**

Zijn we er dan als we voortaan uitgaan van de netto premie? Of zijn er toch nog andere verschillen? Uiteraard zijn die er. Naast de kosten voor uitvoering, administratie en risicoverzekeringen die ten laste gaan van de premie in een premieovereenkomst, zijn er ook nog beleggingskosten. Beleggingskosten gaan ten laste van het beleggingsrendement. En vormen daarmee ook een belangrijk onderscheid. Het moge vanzelf spreken dat deze kosten moeten worden beoordeeld in samenhang met de kwaliteit van de beleggingsstrategie. Bij een solidaire premieregeling gaat het dan om de collectieve beleggingsstrategie, bij de flexibele premieregeling om de zogeheten default waarin wordt belegd als individuele deelnemers zelf geen keuze maken voor wat betreft de beleggingen. Er moet voldoende balans zijn tussen de hoogte van de beleggingskosten enerzijds en de kwaliteit van de beleggingsstrategie – en daarmee de hoogte van de rendementen op de langere termijn – anderzijds.

**Werken aan ons pensioen**

Ten slotte nog een laatste praktisch punt. Onlangs is op “Werken aan ons pensioen” een Q&A verschenen over het combineren van de eerbiedigende werking en de vlakke premie. Op basis van de parlementaire behandeling ging de markt ervan uit dat het niet mogelijk was om medewerkers een keuze te bieden tussen beide systemen. Indien er gekozen werd voor de eerbiedigende werking, dan zouden medewerkers die reeds in dienst zijn op het moment van wijziging in de bestaande leeftijdsafhankelijke staffel blijven en nieuwe medewerkers een vlakke premie krijgen. Nu lijkt dit niet langer het geval naar aanleiding van deze Q&A. In de markt zorgt dit voor verwarring. De adviestrajecten met sociale partners voor verzekerde regelingen lopen vaak al, dan is het zeer onprettig als de spelregels tussentijds veranderen. Sowieso hebben veel werkgevers de neiging om de besluitvorming voor zich uit te schuiven, een dergelijk zwalkend beleid is dan niet bevorderlijk. En in het licht van de communicatie, waar het in dit document over gaat, is het ook niet direct wenselijk. Hoe moeten medewerkers hier over worden ingelicht? Hoe moet hen de keuze worden voorgelegd en de voor- en nadelen worden uitgelegd? In beginsel ben ik een sterk voorstander van individuele keuzevrijheid, maar we kunnen ook te veel vragen van mensen. En daarbij is maar de vraag of werkgevers dit in de praktijk zullen aanbieden. Een keuzemogelijkheid zal met goede communicatie altijd leiden tot de meest voordelige oplossing voor iedereen en daarmee de meest kostbare voor de werkgever. Dit roept mogelijk nog meer onduidelijkheid op. Vandaar dat ik hier nog aandacht voor wil vragen.

**Kortom**

Communicatie is een essentieel onderdeel van financiële producten in het algemeen en pensioen in het bijzonder. In gewone omstandigheden is dat al het geval, laat staan bij een belangrijke fundamentele wijziging zoals nu het geval bij de Wtp. Daarom is het cruciaal hier goed en zorgvuldig mee om te gaan. Hierbij mogen we niet vergeten voor wie we dit doen en welke verantwoordelijkheden we dragen. Draagvlak is onontbeerlijk daarbij, daarom moet voldoende tegemoet gekomen worden aan de zorgen van de deelnemers – ook als deze soms enigszins vergezocht lijken.