

# ZORGPLICHTEN EN PENSIOENFONDSEN

## AANDACHTSPUNTEN VOOR HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

**Naam:** S.A.S. (Sabine) Verbunt  
**Studentnummer:** 446698  
**Universiteit:** Erasmus Universiteit Rotterdam  
**Faculteit:** Erasmus School of Law  
**Sectie:** Handels- en Ondernemingsrecht & Financieel recht  
**Master:** Financieel recht  
**Begeleider:** Prof. mr. H.M. Vletter-van Dort  
**Tweede lezer:** Prof. mr. E.J. van Praag  
**Datum:** 25 juni 2021

The logo of Erasmus University Rotterdam, featuring the word 'Erasmus' in a stylized, cursive script.

ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM

# Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1 – Inleiding .....</b>	<b>1</b>
1.1 <i>Aanleiding .....</i>	1
1.2 <i>Probleemstelling en onderzoeksvraag .....</i>	2
1.3 <i>Methode van onderzoek.....</i>	2
1.4 <i>Terminologie.....</i>	3
1.5 <i>Afbakening en precisering .....</i>	5
1.6 <i>Relevantie.....</i>	6
1.7 <i>Leeswijzer.....</i>	7
<b>Hoofdstuk 2 – Het nieuwe pensioenstelsel.....</b>	<b>8</b>
2.1 <i>Achtergrond stelselherziening .....</i>	8
2.2 <i>Verkorte inhoud van het nieuwe pensioenstelsel.....</i>	10
2.3 <i>Gevolgen voor deelnemers en pensioenfondsen.....</i>	11
<b>Hoofdstuk 3 – Zorgplichten.....</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Wettelijke zorgplichten.....</i>	12
3.2 <i>Implicaties van de Wet toekomst pensioenen .....</i>	19
<b>Hoofdstuk 4 – Gedragwetenschappen.....</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Fraternalisme .....</i>	20
4.2 <i>Beperkte rationaliteit .....</i>	21
4.3 <i>Framing bij inrichting keuzeomgeving.....</i>	22
4.4 <i>Nudging.....</i>	23
4.5 <i>Boosting .....</i>	24
<b>Hoofdstuk 5 – Fintech .....</b>	<b>25</b>
5.1 <i>Brede toepasbaarheid.....</i>	25
5.2 <i>Roboadvies en -begeleiding.....</i>	26

5.3	<i>Aansprakelijkheidsrisico's en kwaliteitsbeheersing</i> .....	27
5.4	<i>Compliance</i> .....	29
<b>Hoofdstuk 6 – Pensioencommunicatie</b> .....		<b>30</b>
6.1	<i>Toenemend belang communicatie</i> .....	30
6.2	<i>Maatwerk</i> .....	30
6.3	<i>Betrokkenheid</i> .....	31
6.4	<i>Pensioenapplicatie</i> .....	32
<b>Hoofdstuk 7 – Conclusie</b> .....		<b>34</b>
<b>Literatuurlijst</b> .....		<b>36</b>

# Hoofdstuk 1 – Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In 2020 werd het Nederlandse pensioenstelsel voor het derde jaar op rij beoordeeld als beste ter wereld.<sup>1</sup> Paradoxaal genoeg is het vertrouwen erin al geruime tijd mager.<sup>2</sup> De Nederlandse samenleving is gebaat bij een goed pensioenstelsel en een gebrek aan vertrouwen gaat ten koste van het maatschappelijk draagvlak ervan. Vele jaren is er dan ook gepraat en onderhandeld over een stelselherziening van het tweede pijlerpensioen in Nederland. Als sluitstuk hiervan werd in juni 2019 het Pensioenakkoord gepresenteerd door sociale partners en het kabinet.<sup>3</sup> Dit akkoord is nader uitgewerkt in de Hoofdpijnennotitie van het Pensioenakkoord,<sup>4</sup> waarna de beschreven hoofdlijnen zijn verankerd in het concept-wetsvoorstel van de Wet toekomst pensioenen.<sup>5</sup>

De stelselherziening moet resulteren in een duurzaam en houdbaar pensioenstelsel met persoonlijke, inzichtelijke en flexibele pensioenen.<sup>6</sup> Dit klinkt aantrekkelijk, maar daar waar van oudsher pensioenfondsen hun deelnemers grotendeels ontzorgden, worden deelnemers straks geconfronteerd met meer risico's, meer keuzevrijheid en daarmee met meer eigen verantwoordelijkheid voor een toereikende pensioenvoorziening. De zorgplichten die op pensioenfondsen rusten om deelnemers hierbij te ondersteunen en assisteren, gaan hierdoor onontkoombaar zwaarder wegen. Het is voor pensioenfondsen geen eenvoudige taak om een adequate invulling te geven aan hun zorgplichten, omdat de gemiddelde deelnemer onvoldoende kennis en expertise heeft om zelf verantwoorde keuzes te maken.<sup>7</sup> Weloverwogen en wetenschappelijk onderbouwde inzichten kunnen pensioenfondsen desalniettemin van dienst zijn en richting geven aan de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel.

---

<sup>1</sup> Mercer, Monash University & CFA Institute 2020, p. 6.

<sup>2</sup> Mercer Research 2017.

<sup>3</sup> SER 2019 & Kamerstukken II 2018/19, 32043, nr. 457.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2019/20, 32043, nr. 520.

<sup>5</sup> Wijziging van de Pensioenwet, de Wet op de inkomstenbelasting 1964 en enig andere wetten in verband met herziening van het pensioenstelsel, standaardisering van het nabestaandenpensioen, aanpassing van de fiscale behandeling van pensioen en enige andere wijzigingen ten aanzien van pensioen (Wet toekomst pensioenen).

<sup>6</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Achtergrond wetsvoorstel toekomst pensioenen*, 16 december 2020.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2014/15, 34244, nr. 3, p. 9.

## **1.2 Probleemstelling en onderzoeksvraag**

De probleemstelling luidt als volgt:

*De Wet toekomst pensioenen zal leiden tot ingrijpende veranderingen in het Nederlandse pensioenstelsel. Hoewel het vaststaat dat de invulling van zorgplichten door pensioenfondsen hierdoor zal veranderen, lijkt in Nederland (nog) geen duidelijkheid te bestaan over hoe hieraan invulling zal (moeten) worden gegeven. Aangezien het nieuwe pensioenstelsel naar verwachting al per 1 januari 2027 volledig van kracht wordt, is het urgent en belangrijk om na te denken over de toekomstige invulling van zorgplichten door pensioenfondsen.*

De bijbehorende centrale onderzoeksvraag is:

*Welke aandachtspunten dienen pensioenfondsen in ogenschouw te nemen bij de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel?*

## **1.3 Methode van onderzoek**

Het doel van dit onderzoek is om aandachtspunten te formuleren die waardevol kunnen zijn voor pensioenfondsen bij de toekomstige invulling van hun zorgplichten. Om dit doel te bereiken, wordt eerst de Nederlandse stelselherziening in historisch perspectief geplaatst om zodoende de achtergrond en redenen hiervan duidelijk voor ogen te hebben. Daarna worden de belangrijkste veranderingen in het nieuwe pensioenstelsel beschreven, die van invloed zijn op de zorgplichten van pensioenfondsen. Ook de gevolgen van deze wijzigingen voor deelnemers en pensioenfondsen worden nader geanalyseerd om zo goed te begrijpen welke randvoorwaarden van belang zijn bij de invulling van zorgplichten door pensioenfondsen. Al deze elementen worden onderzocht op basis van wet- en regelgeving, (wets)geschiedenis en juridische literatuur.

Voorts wordt uiteengezet wat zorgplichten zijn, welke zorgplichten pensioenfondsen hebben en welke consequenties de Wet toekomst pensioenen heeft voor de zorgplichten van pensioenfondsen. Hiervoor wordt hoofdzakelijk gefocust op de (veranderende) wettelijke bepalingen in de Pensioenwet (hierna: PW) met inachtneming van relevante wetsgeschiedenis.

Daarna wordt vanuit multidisciplinair perspectief gekeken naar de invulling van zorgplichten. Meer specifiek worden zowel belangrijke observaties uit (internationaal) gedragswetenschappelijk onderzoek als inzichten ontleend aan toepassingen van financiële technologie (hierna: fintech) uiteengezet. Tot slot wordt het belang van passende pensioencommunicatie bij de invulling van zorgplichten door pensioenfondsen toegelicht. Hierbij geef ik tevens aanbevelingen die wat mij betreft van cruciaal belang zijn voor goede communicatie richting deelnemers toe in het nieuwe pensioenstelsel.

In dit onderzoek wordt nadrukkelijk niet getracht een uitputtende lijst van aandachtspunten te geven. De focus ligt op het specificeren van aandachtspunten die voortvloeien uit gedragswetenschappen, toepassingen van fintech en pensioencommunicatie. Dit onderzoek is afgesloten op 1 juni 2021. Er is geen rekening gehouden met nadien verschenen aanpassingen in de Nederlandse wet- en regelgeving.

#### **1.4 Terminologie**

Voor het leesgemak is een nadere verduidelijking met betrekking tot de terminologie gewenst. Diverse definities in de PW worden daarom voor de beknoptheid tezamen beschreven. Zo worden pensioenaanspraken en -rechten in de zin van artikel 1 PW tezamen aangeduid als ‘pensioenen’. De mensen die gerechtigd zijn tot deze pensioenen worden aangemerkt als ‘deelnemers’.<sup>8</sup> Dit zijn dus niet alleen actieve en gewezen deelnemers, maar ook gepensioneerden.

Onder sociale partners vallen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Voor het gebruik van de termen ‘pensioenregeling’ en ‘pensioenovereenkomst’ wordt aangesloten bij de terminologie die wordt gehanteerd in de memorie van toelichting bij het concept-wetsvoorstel van de Wet toekomst pensioenen.<sup>9</sup> Zo wordt onder ‘pensioenregeling’ begrepen de collectieve pensioenvoorziening die sociale partners afspreken voor het pensioen van werknemers en onder ‘pensioenovereenkomst’ de individuele pensioenverhouding tussen werkgever en werknemer.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Dit zijn overeenkomstig art. 1 PW aanspraakgerechtigden, zoals deelnemers en slapers, en pensioengerechtigden.

<sup>9</sup> Memorie van Toelichting bij concept-wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen. Hierna: concept-MvT Wet toekomst pensioenen.

<sup>10</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 8.

Een deel van de invulling van zorgplichten door pensioenfondsen vindt in de praktijk plaats door pensioenuitvoeringsorganisaties. Dit zijn organisaties waaraan pensioenfondsen onder andere de pensioenadministratie en deelnemerscommunicatie uitbesteden.<sup>11</sup> De verantwoordelijkheid voor een correcte naleving van de zorgplichten rust desalniettemin op pensioenfondsen.<sup>12</sup> Vandaar dat steeds wordt verwezen naar pensioenfondsen zelf en niet naar pensioenuitvoeringsorganisaties.

De consultatieperiode van het concept-wetsvoorstel met toelichting op de Wet toekomst pensioenen is in februari 2021 afgerond. Dit concept-wetsvoorstel heeft nog geen wettelijke status, maar zal later – mogelijk in aangepaste vorm – verschijnen als definitief wetsvoorstel. De uiteindelijke Wet toekomst pensioenen strekt tot wijziging van de PW. Wanneer wordt verwezen naar wetsartikelen in het concept-wetsvoorstel die in de huidige PW nog niet bestaan of die zullen worden veranderd ten opzichte van de huidige PW, dan wordt dit aangegeven met ‘PW nieuw.’ Bestaande bepalingen in de PW die ongewijzigd zullen blijven na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen worden zonder toevoeging van ‘nieuw’ aangeduid.

Wanneer het gaat over het ‘nieuwe pensioenstelsel’, dan wordt bedoeld op het pensioenstelsel dat geldt op grond van de PW na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen en de daarop gebaseerde – voor zover reeds bestaande – lagere wet- en regelgeving. Dit is dus inclusief eerder inwerking getreden wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de Wet verbeterde premieregeling<sup>13</sup> en de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen<sup>14</sup>). De Wet verplichte beroepspensioenregeling (hierna: Wvb) is als het ware het spiegelbeeld van de PW, maar ziet enkel op beroepspensioenregelingen.<sup>15</sup> Aangezien de analyse van zorgplichten van pensioenfondsen op grond van de Wvb gelijk is aan die op grond van de PW, wordt de Wvb derhalve buiten beschouwing gelaten.

---

<sup>11</sup> Maatman 2020, p. 142-143.

<sup>12</sup> Maatman, *PensioenMagazine* 2019/138, p. 9.

<sup>13</sup> Wet van 23 juni 2016 tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verbetering van de premieregelingen (Wet verbeterde premieregeling) (*Stb.* 2016, 248).

<sup>14</sup> Wet van 14 januari 2021 tot wijziging van de Pensioenwet, de Wet verplichte beroepspensioenregeling, de Wet op het financieel toezicht, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met de introductie van de mogelijkheid om een deel van de waarde van de aanspraken op ouderdomspensioen of op periodieke uitkeringen van oudedagsvoorzieningen in de derde pijler op de ingangsdatum daarvan te laten afkopen, de tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing bij regelingen voor vervroegde uittrekking en de uitbreiding van de fiscale ruimte voor het sparen van bovenwettelijk verlof (Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen) (*Stb.* 2021, 20).

<sup>15</sup> Wet van 6 oktober 2005, houdende nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (Wet verplichte beroepspensioenregeling) (*Stb.* 2005, 526).

## 1.5 Afbakening en precisering

Conform de PW worden onder pensioenuitvoerders verstaan pensioenfondsen, premiepensioeninstellingen (hierna: PPI's) en verzekeraars die een zetel hebben in Nederland.<sup>16</sup> In dit onderzoek ligt de focus enkel op pensioenfondsen, omdat zij veruit het grootste deel van het pensioenvermogen in Nederland beheren, namelijk €1700 miljard<sup>17</sup> tegenover €400 miljard bij PPI's en verzekeraars.<sup>18</sup> Daarnaast worden PPI's en verzekeraars gekwalificeerd als financiële ondernemingen op basis van de Wet op het financieel toezicht (hierna: Wft), terwijl pensioenfondsen niet als zodanig worden aangemerkt. De implicatie hiervan is dat PPI's en verzekeraars expliciet zijn onderworpen aan zorgplichtbepalingen uit de Wft, terwijl pensioenfondsen dit in beginsel niet zijn.<sup>19</sup> Zorgplichten die voortkomen uit de Wft worden daarom dan ook buiten beschouwing gelaten. Ook (al dan niet geschreven) civielrechtelijke zorgplichtbepalingen vallen niet binnen de reikwijdte van dit onderzoek. Enkel zorgplichtbepalingen uit de PW en de daarop gebaseerde lagere wet- en regelgeving die na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen van toepassing zijn, worden dus in aanmerking genomen. Hoewel het definitieve wetsvoorstel van de Wet toekomst pensioenen mogelijk nog kan veranderen en daarmee van invloed kan zijn op de invulling van zorgplichten na de transitieperiode, wordt in dit onderzoek uitgegaan van het concept-wetsvoorstel zoals deze ter consultatie is voorgelegd.<sup>20</sup>

De Wet toekomst pensioenen zal het Nederlandse pensioenstelsel compleet veranderen. Niet alleen zal deze wet een ingrijpende werking hebben op de zorgplichten van pensioenfondsen, maar ook zullen pensioenfondsen met diverse andere thema's, zoals kwesties omtrent solidariteitsreserves, invaren en compensatie, worden geconfronteerd. Vanwege de gekozen focus op zorgplichten, zullen alleen veranderingen in het Nederlandse pensioenstelsel worden beschreven die in een (zeker) direct verband staan tot de zorgplichten van pensioenfondsen.

---

<sup>16</sup> Art. 1 PW.

<sup>17</sup> 'Pensioenen', dnb.nl/statistieken, 25 mei 2021.

<sup>18</sup> Officiële gegevens zijn niet bekend, maar dit is een schatting op basis van cijfers van DNB, zie ook 'Belegd vermogen verzekeraars en pensioenfondsen voorbij coronadip', dnb.nl, 27 mei 2021.

<sup>19</sup> In de juridische literatuur wordt betoogd dat er sprake kan zijn van reflexwerking, zie ook Kattemölle & Soetendal, *TPV* 2021/2, p. 10-11.

<sup>20</sup> [www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen](http://www.internetconsultatie.nl/wettoekomstpensioenen).



Voordat het nieuwe pensioenstelsel volledig van kracht wordt, zal er een transitieperiode zijn. Ook in deze periode zullen zorgplichten van pensioenfondsen een gewichtige rol spelen. Dit onderzoek concentreert zich echter op de invulling van zorgplichten van pensioenfondsen in de situatie dat de transitieperiode naar een nieuw pensioenstelsel is afgerond.

Ter afsluiting rusten op pensioenfondsen zowel zorgplichten als verplichtingen die corresponderen met de prudent-person regel. Zorgplichten spelen een rol wanneer deelnemers zelf beslissingen moeten nemen en dus handelen voor eigen rekening.<sup>21</sup> Wanneer pensioenfondsen juridisch handelen voor eigen rekening, maar economisch voor rekening van anderen, dan is de prudent-person regel van toepassing.<sup>22</sup> De prudent-person regel bepaalt dat pensioenfondsen moeten handelen volgens prudent beleid.<sup>23</sup> Het verschil in toepasselijkheid tussen enerzijds zorgplichten en anderzijds de prudent person-regel ligt dus in het gegeven of deelnemers voor eigen rekening handelen – dan rusten er zorgplichten op pensioenfondsen – of pensioenfondsen zelf opereren en resulterend voor rekening van hun deelnemers handelen – dan is de prudent-person regel van toepassing.<sup>24</sup> Oftewel, het is doorslaggevend wie aan de knoppen zit: het pensioenfonds of de deelnemer.<sup>25</sup> Aangezien het nieuwe pensioenstelsel voornamelijk grote veranderingen teweegbrengt die van invloed zijn op keuzes die deelnemers voor eigen rekening zullen moeten maken, blijft de prudent-person regel in dit onderzoek buiten beschouwing.

## 1.6 Relevantie

De Wet toekomst pensioenen treedt – zoals het er nu naar uitziet – op uiterlijk 1 januari 2023 in werking.<sup>26</sup> Vier jaar later op zijn laatst – op 1 januari 2027 – moeten alle pensioenregelingen in overeenstemming zijn met het nieuwe wettelijk kader. Enige haast met verduidelijking op het gebied van de invulling van zorgplichten door pensioenfondsen is dan ook geboden.

---

<sup>21</sup> Maatman 2020, p. 148.

<sup>22</sup> Maatman, *Ondernemingsrecht 2017/135*, p. 746.

<sup>23</sup> Vgl. art. 135 lid 1 PW: “Een pensioenfonds voert een beleggingsbeleid dat in overeenstemming is met de prudent-person regel (...)”

<sup>24</sup> Maatman, *Ondernemingsrecht 2017/135*, p. 746.

<sup>25</sup> Maatman 2019, p. 320.

<sup>26</sup> Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 mei 2021 (*Kamerstukken I 2020/21, 32043, nr. AO*), p. 3.

Door de multidisciplinaire aanpak van dit onderzoek wordt de invulling van zorgplichten niet enkel vanuit een juridisch perspectief belicht. Inzichten uit gedragswetenschappen, fintech en communicatie zorgen ervoor dat dit onderwerp in een brede context wordt beschouwd. Door de wetenschappelijke inzichten te vertalen naar aandachtspunten voor de praktijk wordt getracht nuttige inbreng te geven aan de discussie over de invulling van zorgplichten. Dit is bij uitstek relevant voor pensioenfondsen zelf, omdat zij op korte termijn echt aan de slag moeten hiermee. Ook voor de wetgever kunnen deze aandachtspunten van toevoegde waarde zijn, omdat deze mogelijk kunnen leiden tot de constatering dat aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig zijn om een behoorlijke en uitvoerbare invulling van zorgplichten beter te faciliteren.

Met dit onderzoek wordt tevens gepoogd een bredere maatschappelijke bijdrage te leveren. Bijna alle werkende mensen in Nederland zijn verplicht om tweede pijlerpensioen op te bouwen en krijgen derhalve te maken met de gevolgen van een veranderende invulling van zorgplichten door pensioenfondsen. Dit onderzoek biedt hun niet alleen een helder overzicht van de huidige en toekomstige zorgplichten van pensioenfondsen, maar laat ook de samenhang zien met de achtergrond en redenen van de stelselherziening. Tezamen geeft dit een duidelijk beeld van hoe de zorgplichten veranderen door invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Deelnemers kunnen hierdoor beter begrijpen wat er gaat veranderen en welke impact dit op hen zal hebben.

## **1.7 Leeswijzer**

Dit onderzoek is als volgt opgebouwd. In Hoofdstuk 2 wordt de achtergrond, verkorte inhoud en de gevolgen van het nieuwe pensioenstelsel voor deelnemers en pensioenfondsen beschreven. Vervolgens wordt in Hoofdstuk 3 dieper ingegaan op de wettelijke zorgplichten van pensioenfondsen en de consequenties van de Wet toekomst pensioenen hierop. In Hoofdstuk 4 wordt vanuit een gedragswetenschappelijk perspectief gekeken naar de invulling van zorgplichten. In Hoofdstuk 5 wordt ditzelfde gedaan, maar dan vanuit een financieel technologische invalshoek. In Hoofdstuk 6 wordt de rol van communicatie bij de invulling van zorgplichten beschreven en worden tegelijk focuspunten benoemd die pensioenfondsen naar mijn mening niet uit het oog mogen verliezen. Tot slot volgt in Hoofdstuk 7 de conclusie, waarbij de belangrijkste elementen uit dit onderzoek worden samengevat en daarbij ook antwoord wordt gegeven op de centrale onderzoeksvraag.

## Hoofdstuk 2 – Het nieuwe pensioenstelsel

### 2.1 Achtergrond stelselherziening

De financiële crisis van 2007-2008 gaf het startschot voor een langlopend maatschappelijk debat over de herziening van het Nederlandse pensioenstelsel.<sup>27</sup> Beleggingsrendementen die tegenvielen, de risicovrije rente die bleef dalen en een stijgende levensverwachting waren in de daaropvolgende jaren hete hangijzers in de dialoog over het nieuwe pensioenstelsel.<sup>28</sup> Deze factoren hadden een negatieve impact op de dekkingsgraden van pensioenfondsen en resulteerde in een stijging van de pensioenpremies. Het korten van pensioenen was eerder aan de orde dan dat er ruimte was voor indexatie. Dit alles leidde tot veel teleurstelling.<sup>29</sup> Het werd steeds duidelijker dat de belofte van nominale zekerheid met betrekking tot pensioenuitkeringen niet meer houdbaar was en tot onrealistische verwachtingen leidde.<sup>30</sup> Diverse commissies hebben naar aanleiding hiervan onderzoek gedaan naar de kwetsbaarheid en toekomstbestendigheid van het Nederlandse pensioenstelsel.<sup>31</sup> Deze commissies bevestigden dat de huidige problematiek wordt veroorzaakt door de stijgende levensverwachting, vergrijzing van het deelnemersbestand, negatieve ontwikkelingen op de financiële markten en de daling van de rente waarmee pensioenfondsen hun verplichtingen moeten verdisconteren.<sup>32</sup>

Ook de Sociaal Economische Raad (hierna: SER) heeft onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het Nederlandse pensioenstelsel.<sup>33</sup> Hierbij had de SER naast oog voor economische en financiële argumenten, ook aandacht voor veranderingen in de arbeidsmarkt en maatschappelijke ontwikkelingen. De gewijzigde arbeidsmarkt heeft hoofdzakelijk impact door de in het huidige pensioenstelsel geldende doorsneesystematiek. Deze systematiek houdt in dat elke deelnemer dezelfde premie betaalt en hiervoor dezelfde pensioenopbouw krijgt als percentage van het pensioengevend loon. Oftewel, in premie en pensioenaanspraak wordt niet

---

<sup>27</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 2.

<sup>28</sup> Starink, *WFR* 2019/99, p. 590.

<sup>29</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 5.

<sup>30</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 2.

<sup>31</sup> Hierbij kan gedacht worden aan onder andere de Commissie Toekomstbestendigheid Aanvullende Pensioenen (Commissie Goudswaard) en de Commissie Beleggingsbeleid en Risicobeheer (Commissie Frijns).

<sup>32</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 2.

<sup>33</sup> SER 2015. Zie ook *Kamerstukken II* 2014/15 32043, nr. 254.

gedifferentieerd naar leeftijd. Dit systeem functioneert naar behoren als er sprake is van een gesloten systeem waarbij mensen in dezelfde pensioenregeling blijven gedurende hun werkende leven, deelnemers steeds hetzelfde aantal uren blijven werken, en de deelnemerspopulatie en de rente gelijk blijft.<sup>34</sup> De dynamische arbeidsmarkt, waarin mensen vaker wisselen van baan of van type arbeidsverhouding, zorgt er echter voor dat het huidige pensioensysteem niet meer gesloten is.

Veranderingen in maatschappelijke voorkeuren gaven evenzeer aanleiding tot herziening van het Nederlandse pensioenstelsel. In de samenleving is een trend van toenemende behoefte aan autonomie en (financiële) zelfredzaamheid waar te nemen die mede door gewijzigde opvattingen over solidariteit en collectiviteit zijn aangewakkerd.<sup>35</sup> Deelnemers willen tegenwoordig wat te kiezen hebben als het om hun pensioen gaat. Opvallend is dat hoe lager opgeleid de deelnemer is en hoe minder kennis aanwezig is over pensioenen, hoe groter de behoefte aan keuzevrijheid.<sup>36</sup> Schijnbaar tegenstrijdig geeft diezelfde groep tegelijkertijd aan geen gebruik te maken van de keuzemogelijkheden vanwege onvoldoende kennis hierover.<sup>37</sup> Ook is er onduidelijkheid over de waarde van pensioenen in het huidige pensioenstelsel, omdat er ondoorzichtige en soms moeilijk te rechtvaardigen herverdeling plaatsvindt tussen groepen van deelnemers door de doorsneesystematiek.<sup>38</sup> Het is deelnemers niet altijd duidelijk hoe aanpassingen van de levensverwachting en financiële mee- en tegenvallers worden verwerkt in hun pensioenen, terwijl meer transparantie hierover dit probleem zou kunnen oplossen.

Het doel van het nieuwe pensioenstelsel is dat deze aansluit bij het leven en werken in de 21<sup>ste</sup> eeuw.<sup>39</sup> De afschaffing van de doorsneesystematiek en de toegenomen keuzevrijheid moeten bijdragen aan meer maatschappelijk draagvlak.<sup>40</sup> Ook moet er eerder perspectief ontstaan op een koopkrachtig pensioen door pensioenen directer mee te laten bewegen met stand van de economie.<sup>41</sup> Hiermee wordt tevens getracht het pensioenstelsel beter bestand te maken tegen onvoorziene toekomstige ontwikkelingen.<sup>42</sup>

---

<sup>34</sup> Starink, *WFR* 2019/99, p. 591.

<sup>35</sup> Soetendal & Van 't Zet, *PensioenMagazine* 2019/42, p. 13.

<sup>36</sup> Pensioenfederatie 2016, p. 9.

<sup>37</sup> Pensioenfederatie 2016, p. 10.

<sup>38</sup> SER 2015, p. 10.

<sup>39</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 10.

<sup>40</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 10.

<sup>41</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 10.

<sup>42</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 10.

## 2.2 Verkorte inhoud van het nieuwe pensioenstelsel

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de premieovereenkomst (*defined contribution* of DC) straks de standaard pensioenovereenkomst. Dit houdt in dat deelnemers een vastgestelde premie betalen die samen met behaalde beleggingsrendementen uiterlijk op pensioendatum wordt omgezet in een variabele of vaste pensioenuitkering. De hoogte van de pensioenuitkering staat vooraf dus niet vast, maar hangt af van de hoogte van de ingelegde premies en de behaalde rendementen. De voorheen gebruikelijke uitkeringsovereenkomst (*defined benefit* of DB), waarbij opbouw plaatsvindt in de vorm van jaarlijkse pensioenaanspraken, wordt in het nieuwe pensioenstelsel niet meer als wettelijke pensioenovereenkomst erkend en (in beginsel) niet langer fiscaal gefaciliteerd.

Werkgevers en sociale partners moeten in de transitieperiode kiezen voor één van de volgende twee type premieovereenkomsten: de nieuwe of de verbeterde premieovereenkomst.<sup>43</sup> Beide premieovereenkomsten werken met een leeftijdsonafhankelijke premie.<sup>44</sup> De nieuwe premieovereenkomst, ook wel bekend als het nieuwe contract, wordt gekenmerkt door één collectief beleggingsbeleid, waarbij financiële resultaten op basis van vooraf afgesproken toedelingsregels worden verdeeld.<sup>45</sup> De opbouw- en uitkeringsfase vormen één geheel, waarbij de deelnemer op pensioendatum een variabele pensioenuitkering ontvangt. De hoogte van deze uitkering wordt ieder jaar vastgesteld. De verbeterde premieovereenkomst, ook wel de verbeterde premieregeling genoemd, werkt volgens het *lifecycle* principe. Dit houdt in dat bij iedere leeftijd een andere beleggingsmix hoort, waarbij het beleggingsrisico afneemt naarmate de leeftijd stijgt. De gedachte hierachter is dat met het ouder worden van de deelnemer er steeds minder tijd is om eventuele financiële tegenvallers nog te herstellen.<sup>46</sup> Een deelnemer kan in de opbouwfase kiezen voor een beleggingsbeleid volgens een algemene *lifecycle* (bijvoorbeeld defensief, neutraal of offensief) of in bepaalde gevallen zelfs de verantwoordelijkheid over de beleggingen overnemen van het pensioenfonds.<sup>47</sup> Op de pensioendatum wordt het pensioenkapitaal omgezet in een levenslange variabele of vaste pensioenuitkering. Er is zodoende sprake van een duidelijke scheiding tussen opbouw- en uitkeringsfase.

---

<sup>43</sup> Er zijn nog twee andere premieovereenkomsten, namelijk de bestaande premie-kapitaalovereenkomst en de bestaande premie-uitkeringsovereenkomst, maar deze gelden uitdrukkelijk niet voor pensioenfondsen.

<sup>44</sup> *Kamerstukken II 2019/20*, 32043, nr. 520 (Kamerbrief uitwerking pensioenakkoord).

<sup>45</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 16.

<sup>46</sup> *Kamerstukken I 2015/16*, 34255, nr. I, p. 2.

<sup>47</sup> Art. 52 lid 2 PW.

De verschillen in keuzemogelijkheden tussen de nieuwe en verbeterde premieovereenkomst zien dus vooral op het beleggingsbeleid en de al dan niet aanwezige mogelijkheid om te kiezen bij ingang van de pensioenuitkering voor een vaste uitkering. Binnen elke premieovereenkomst is er daarnaast nog veel te kiezen voor de deelnemer, zoals wel of niet eerder stoppen, langer doorwerken, deeltijdpensioen, hoog-laagconstructie, uitruil van partnerpensioen voor ouderdomspensioen of omgekeerd, en waardeoverdracht bij verandering van baan.<sup>48</sup> Vanaf 1 januari 2023 wordt tevens de keuzemogelijkheid geïntroduceerd voor deelnemers om op de pensioeningangsdatum maximaal tien procent van het pensioenkapitaal op te nemen, wat ook wel het ‘bedrag ineens’ wordt genoemd.<sup>49</sup>

### **2.3 Gevolgen voor deelnemers en pensioenfondsen**

Door de transitie van uitkeringsovereenkomsten naar premieovereenkomsten komen meer risico's te rusten bij deelnemers. Immers, door premieovereenkomsten wordt niet langer meer een nominale pensioenuitkering toegezegd. Door het toenemend aantal keuzemogelijkheden worden deelnemers bovendien geconfronteerd met hogere verwachtingen omtrent (financiële) zelfredzaamheid. Niet iedereen kan hier even goed mee omgaan met als gevolg dat de toegenomen keuzevrijheid het voor hen complexer kan maken om het gewenste pensioenresultaat te bereiken.<sup>50</sup> Gemaakte keuzes zijn immers van invloed op pensioenuitkeringen en kunnen gepaard gaan met onzekerheden en grote schommelingen in het pensioeninkomen.<sup>51</sup>

Niet alleen brengt het nieuwe pensioenstelsel gevolgen mee voor deelnemers, ook pensioenfondsen krijgen ermee te maken. Pensioenfondsen worden immers als verantwoordelijk gezien voor het bevorderen van het welzijn en de continuering van de levensstandaard van deelnemers na pensionering.<sup>52</sup> Met welzijn wordt bedoeld op het vermogen van deelnemers om te voorzien in essentiële (im)materiële behoeften op grond van zo volledig mogelijke informatie over hun (toekomstig) inkomen en hun (toekomstige) behoeften, en de risico's die daarmee samenhangen.<sup>53</sup> De toegenomen

---

<sup>48</sup> *Kamerstukken II* 2013/14, 34008, nr. 3, p. 5

<sup>49</sup> *Kamerstukken II* 2019/20, 35555, nr. 3, p. 3.

<sup>50</sup> Soetendal, *PensioenMagazine* 2020/57, p. 4.

<sup>51</sup> Zie ook Van Bilzen, Bonekamp & Ponds 2020.

<sup>52</sup> Hummels, *PensioenMagazine* 2021/57, p. 6 & 10.

<sup>53</sup> Hummels, *PensioenMagazine* 2021/57, p. 9.

keuzevrijheid kan leiden tot een (tijdelijk) gevoel van welbevinden, maar suboptimale keuzes kunnen op (lange) termijn ook rampzalige gevolgen voor het welzijn hebben.<sup>54</sup> Zo constateerde de Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM) dat stapeling van keuzes kan leiden tot ongeveer 40 tot 50 procent lager pensioeninkomen op 80-jarige leeftijd, waardoor deelnemers mogelijk te maken krijgen met financiële problemen.<sup>55</sup> Ook teleurstelling en ontevredenheid over gemaakte keuzes kunnen een negatieve impact hebben op het welzijn van deelnemers.<sup>56</sup>

Pensioenfondsen krijgen in het nieuwe pensioenstelsel dan ook de belangrijke taak om deelnemers te begeleiden bij het omgaan met meer risico's en bij het maken van verantwoorde keuzes. Om deze taak naar behoren te kunnen vervullen, is het vereist dat pensioenfondsen onder meer informatie vergaren over de persoonlijke waarden en wensen van deelnemers, alsmede de risico's waaraan zij blootstaan.<sup>57</sup> Dit vergt aanpassingsvermogen van pensioenfondsen, omdat zij traditioneel zijn gericht op het uitvoeren van backofficeprocessen.<sup>58</sup> Per slot van rekening is er voor pensioenfondsen in het huidige pensioenstelsel met voornamelijk uitkeringsovereenkomsten relatief weinig noodzaak om zich te verdiepen in de behoeften en wensen van individuele deelnemers.

## Hoofdstuk 3 – Zorgplichten

### 3.1 Wettelijke zorgplichten

Een zorgplicht in juridische zin omvat een plicht tot het rekening houden met, en eventueel handelen ten behoeve van, de belangen van een ander.<sup>59</sup> In de praktijk strekt een dergelijke plicht tot bescherming dan wel bevordering van andermans belangen.<sup>60</sup> In de pensioencontext moet hierbij dan worden uitgegaan van de belangen van een gemiddelde deelnemer.<sup>61</sup> Hiermee wordt bedoeld op een maatmens met de kenmerken

---

<sup>54</sup> Hummels, *PensioenMagazine* 2021/57, p. 8.

<sup>55</sup> AFM 2019, p. 3-4.

<sup>56</sup> AFM 2021, p. 4.

<sup>57</sup> Bovenberg 2020, p. 100.

<sup>58</sup> Soetendal, *PensioenMagazine* 2021/61, p. 25.

<sup>59</sup> Tjong Tjin Tai 2006, p. 376.

<sup>60</sup> Tjong Tjin Tai 2006, p. 219.

<sup>61</sup> *Kamerstukken II* 2005/06, 30413, nr. 3, p. 208.

van een redelijk handelend en denkend natuurlijk persoon.<sup>62</sup> De zorgplichten in de PW zien also uitdrukkelijk niet op de volledige belangen van deelnemers in een concreet geval. Daarvoor heb je de aanvullende werking van het privaatrecht, waarbij de civiele rechter de specifieke omstandigheden van het geval zal toetsen. De zorgplichten in de PW bieden dus slechts een basisniveau van bescherming aan deelnemers.<sup>63</sup>

Hoewel de term 'zorgplicht' maar beperkt genoemd wordt in de PW, vloeien er wel diverse zorgplichten voort uit deze wet.<sup>64</sup> Deze zorgplichten zijn in de huidige PW onder te verdelen in vier categorieën: informatie-, onderzoeks-, waarschuwings- en adviesplichten. De informatieplicht zou ook nog een vergewisplicht in het specifieke geval kunnen omvatten, die inhoudt dat een pensioenfonds moet toetsen of informatie de ontvanger bereikt of de mogelijkheid aan ontvanger is gegeven om kennis ervan te nemen.<sup>65</sup> Deze plicht is echter niet in de PW opgenomen. Na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen gaat de PW nog twee nieuwe zorgplichten bevatten, namelijk een activerings- en een keuzebegeleidingsplicht.

### *Informatieplichten*

Pensioenfondsen moeten voldoen aan een omvangrijk palet aan informatieplichten, die grotendeels zijn opgenomen in Hoofdstuk 4 van de PW en in nadere bepalingen uit het Besluit uitvoering PW en Wvb. Deze informatieplichten zien zowel op informatie die periodiek of bij belangrijke gebeurtenissen aan deelnemers wordt gegeven, dan wel op verzoek wordt verstrekt of beschikbaar gesteld.<sup>66</sup> Het uitgangspunt van de wijze waarop informatieplichten bescherming bieden is dat informatieverschaffing ervoor moet zorgen dat de informatieasymmetrie tussen pensioenfondsen en deelnemers wordt verkleind.<sup>67</sup> Pensioenfondsen hebben immers veel kennis en informatie die niet zonder meer toegankelijk en begrijpelijk zijn voor deelnemers. Met de gedachte dat mensen zelf uiteindelijk verantwoordelijk zijn voor een toereikend pensioen, dient de informatieverstrekking dusdanig te zijn dat mensen deze verantwoordelijkheid kunnen waarmaken.<sup>68</sup>

---

<sup>62</sup> Kuiper *TPV* 2021/5, p. 32.

<sup>63</sup> Kuiper, *TPV* 2021/5, p. 32.

<sup>64</sup> De term 'zorgplicht' in relatie tot pensioenfondsen wordt enkel genoemd in de aanhef van art. 52 en 52a PW.

<sup>65</sup> Kuiper, *TPV* 2021/5, p. 33-34.

<sup>66</sup> Zie ook art. 38 t/m 47 & 63b PW.

<sup>67</sup> 't Hart, *TPV* 2018/33, p. 44.

<sup>68</sup> *Kamerstukken II* 2005/06, 30413, nr. 3, p. 110.



De PW stelt eisen aan de informatie(verschaffing). Zo moet de informatie niet alleen correct, duidelijk en evenwichtig zijn, maar ook tijdig worden verstrekt of beschikbaar gesteld.<sup>69</sup> Dit zijn resultaatsverplichtingen.<sup>70</sup> ‘Correct’ houdt in dat de informatie inhoudelijk juist is en geen tegenstrijdigheden bevat.<sup>71</sup> Onder ‘duidelijk’ wordt zowel vindbaar als begrijpelijk verstaan.<sup>72</sup> Met ‘evenwichtig’ wordt bedoeld dat alle relevante voor- en nadelen goed moeten worden weergegeven.<sup>73</sup> Deze eisen gelden ook voor niet-wettelijke verplichte informatie die door pensioenfondsen moet worden verstrekt of beschikbaar gesteld.<sup>74</sup> Het pensioenfonds moet verder bevorderen dat de persoonlijke informatie aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer.<sup>75</sup> Het begrip ‘bevorderen’ houdt een inspanningsplicht in en nadrukkelijk geen resultaatsverplichting.<sup>76</sup> Met andere woorden, het is de bedoeling dat een pensioenfonds zich inspant om de informatie zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de behoefte van (een doelgroep van) deelnemers, maar deelnemers blijven uiteindelijk zelf (mede)verantwoordelijk.<sup>77</sup>

In het nieuwe pensioenstelsel moeten pensioenfondsen er voorts zorg voor dragen dat de verschaft informatie inzicht geeft in de keuzemogelijkheden die er zijn in de pensioenregeling en in de gevolgen van belangrijke gebeurtenissen voor het pensioen.<sup>78</sup> In de huidige PW staat nog dat een pensioenfonds dit moet ‘bevorderen’, maar door de Wet toekomst pensioenen zal dit woord worden vervangen door ‘zorg voor dragen’. Dit betekent dat de zorgplicht strikter wordt aangezien ‘zorg voor dragen’ een resultaatsverplichting impliceert, terwijl ‘bevorderen’ slechts een inspanningsplicht inhoudt.<sup>79</sup> Tot slot wordt door inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen nog in de PW opgenomen dat het pensioenfonds er zorg voor moet dragen dat de informatie inzicht geeft in de gevolgen van een keuze of combinatie van keuzes voor het pensioen.<sup>80</sup>

---

<sup>69</sup> Art. 48 lid 1 PW.

<sup>70</sup> *Kamerstukken II 2014/15, 34008, nr. 6, p. 4.*

<sup>71</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 5.*

<sup>72</sup> *Kamerstukken II 2014/15, 34008, nr. 6, p. 8.*

<sup>73</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 5.*

<sup>74</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 5.*

<sup>75</sup> Art. 48 lid 2 PW.

<sup>76</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 17.*

<sup>77</sup> *Kamerstukken II 2014/15, 34008, nr. 6, p. 23.*

<sup>78</sup> Art. 48 lid 3 PW nieuw.

<sup>79</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 17.*

<sup>80</sup> Art. 48 lid 3 PW nieuw.

Er bestaan straks in het nieuwe pensioenstelsel drie mogelijkheden tot het verschaffen van informatie: elektronisch, schriftelijk en via een website.<sup>81</sup> De eerste twee vormen – elektronisch en schriftelijk – behelzen een actieve vorm van informatieverstrekking, terwijl de laatste vorm – informatie via een website beschikbaar stellen – passief is. Het huidige pensioenstelsel gaat nog in grote mate uit van actieve, schriftelijke informatieverstrekking, waarbij geen rekening wordt gehouden met de voorkeuren van ontvangers. Straks kunnen deelnemers wel kiezen op welke wijze ze informatie wensen te verkrijgen.<sup>82</sup> De gedachte hierachter is dat pensioenfondsen zo de gelegenheid krijgen om hun deelnemers effectiever te kunnen informeren.<sup>83</sup>

### *Onderzoeksplichten*

Pensioenfondsen hebben op basis van de PW diverse impliciete en expliciete onderzoeksplichten. De impliciete onderzoeksplicht zit besloten in de wettelijke bepaling die voorschrijft dat een pensioenfonds moet bevorderen dat de persoonlijke informatie aansluit bij de informatiebehoefte en kenmerken van de deelnemer.<sup>84</sup> Het gaat hier uitdrukkelijk om persoonlijke en niet om algemene informatie. Om de informatie toe te kunnen spitsen op de persoon, zal een pensioenfonds onderzoek moeten doen naar de (financiële) situatie van de deelnemer. Dit onderzoek hoeft niet gericht te zijn tot het specifieke individu, maar mag zich ook concentreren tot de groep of populatie waartoe de deelnemer behoort.<sup>85</sup>

Expliciete onderzoeksplichten in de PW hebben enerzijds betrekking op verbeterde premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid in de opbouwfase en anderzijds op (verbeterde en nieuwe) premieovereenkomsten met variabele uitkeringen of zonder beleggingsvrijheid in de opbouwfase.<sup>86</sup> De onderzoeksplichten omvatten dat een pensioenfonds informatie inwint over de financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid van de deelnemer.<sup>87</sup> Deze informatie moet een pensioenfonds in staat stellen om te beoordelen of het advies of beleggingsprofiel voldoet aan de pensioendoelstellingen van de deelnemer.<sup>88</sup> Tevens moet deze informatie

---

<sup>81</sup> Art. 49 lid 1 PW nieuw.

<sup>82</sup> Art. 49 lid 2 PW nieuw.

<sup>83</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 113.

<sup>84</sup> Art. 48 lid 2 PW.

<sup>85</sup> *Kamerstukken II* 2014/15, 34008, nr. 6, p. 23.

<sup>86</sup> Art. 52 en 52a PW nieuw respectievelijk.

<sup>87</sup> Art. 52 lid 6 PW en art. 52a lid 5 PW.

<sup>88</sup> Art. 14e lid 1 sub a Besluit uitvoering PW en Wvb.

inhouden dat het daarop afgestemde advies of beleggingsprofiel met zich brengt dat de deelnemer de met de pensioendoelstellingen samenhangende beleggingsrisico's financieel kan dragen.<sup>89</sup> Het pensioenfonds moet hierbij vastleggen hoe wordt bepaald of het advies of beleggingsprofiel past bij het risicoprofiel van de deelnemer.<sup>90</sup> Tot slot geldt er voor verbeterde premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid ook nog de onderzoeksplicht dat een pensioenfonds ten minste een keer per jaar onderzoekt of de beleggingen zich binnen passende grenzen bevinden.<sup>91</sup>

Na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen komt er een nieuwe onderzoeksplicht bij. Deze plicht hangt samen de omstandigheid dat een pensioenfonds het beleggingsbeleid baseert op de risicohouding van de deelnemers.<sup>92</sup> De risicohouding geeft aan hoeveel risico een bepaalde groep kan en wil dragen.<sup>93</sup> Om de door pensioenfonds vastgestelde risicohouding periodiek te toetsen, moet onderzoek worden gedaan naar de risicopreferentie van deelnemers.<sup>94</sup>

#### *Waarschuwingsplichten*

Er zijn weinig (expliciete) waarschuwingsplichten opgenomen in de PW en lagere wet- en regelgeving. Een vorm van waarschuwen kan worden gezien in de situatie dat een pensioenfonds een deelnemer moet informeren wanneer de beleggingen zich buiten bepaalde grenzen begeven.<sup>95</sup> In het nieuwe pensioenstelsel komt er – zoals het er nu naar uitziet – een extra waarschuwingsplicht bij. In het concept van het Besluit bedrag ineens, RVU en verlofsparen, dat strekt tot wijziging van het Besluit uitvoering PW en Wvb, is namelijk een expliciete waarschuwingsplicht opgenomen. Hierin staat dat een pensioenfonds de deelnemer op verzoek informatie verstrekt over de consequenties van het gebruikmaken van één of meerdere keuzemogelijkheden, waarbij het pensioenfonds de deelnemer hierbij uitdrukkelijk wijst op het feit dat het gebruikmaken hiervan invloed kan hebben op de verschuldigde inkomstenbelastingen, premie volksverzekeringen en het recht op inkomensafhankelijke regelingen.<sup>96</sup> Het 'uitdrukkelijk wijzen' kan hier als een vorm van waarschuwen worden opgevat.

---

<sup>89</sup> Art. 14e lid 1 sub b Besluit uitvoering PW en Wvb.

<sup>90</sup> Art. 14e lid 2 Besluit uitvoering PW en Wvb.

<sup>91</sup> Art. 52 lid 4 PW.

<sup>92</sup> Art. 52b lid 1 PW nieuw.

<sup>93</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 167.

<sup>94</sup> Art. 52b lid 2 PW nieuw.

<sup>95</sup> Art. 52 lid 4 en art. 52a lid 3 PW. Zie ook Kuiper, *TPV* 2021/5, p. 34.

<sup>96</sup> Art. 9 lid 5 concept-AMvB van Bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

### *Adviesplichten*

In de PW spelen adviesplichten in algemene zin geen rol, maar alleen in de specifieke omstandigheid wanneer er sprake is van verbeterde premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid én de deelnemer heeft gekozen om de verantwoordelijkheid over de beleggingen op zich te nemen. De adviesplicht houdt in dat het pensioenfonds de deelnemer adviseert over de spreiding van de beleggingen in relatie tot de duur van de periode tot pensioendatum, waarbij het beleggingsrisico kleiner wordt naarmate de pensioendatum nadert.<sup>97</sup> Wanneer toetsing van het risicoprofiel van de deelnemer leidt tot een nieuw risicoprofiel, moet het pensioenfonds de deelnemer adviseren over een ander passend beleggingsprofiel.<sup>98</sup>

Afgezien van het feit dat pensioenfonds op basis van wettelijke bepalingen weinig adviesplichten hebben, bespeurt de AFM ook terughoudendheid bij pensioenfonds omtrent advisering.<sup>99</sup> Een belangrijke reden hiervoor is dat pensioenfonds menen dit niet te mogen, omdat zij dan zouden adviseren of bemiddelen in de zin van de Wft waarvoor een Wft-vergunning is vereist.<sup>100</sup> Pensioenfonds hebben echter wel degelijk ruimte om te adviseren. Algemeen wordt aanvaard dat pensioenfonds mededelingen mogen doen over keuzes die voortvloeien uit een pensioenregeling en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving.<sup>101</sup> Zo lang een pensioenfonds geen financieel product aanbeveelt of daarover bemiddelt in de zin van de Wft, overtreedt een pensioenfonds geen verbod.<sup>102</sup>

### *Activeringsplicht*

Een nieuw soort zorgplicht is de activeringsplicht. Het opnemen van een dergelijke plicht in de PW was een belangrijke aanbeveling die voortkwam uit de evaluatie Wet pensioencommunicatie.<sup>103</sup> De plicht luidt als volgt: “De pensioenuitvoerder bevordert dat de informatie (...) aanzet tot relevante actie.”<sup>104</sup> Uit het gebruik van de term ‘bevordert’ blijkt dat op pensioenfonds een inspanningsverplichting komt te rusten.

---

<sup>97</sup> Art. 52 lid 3 PW.

<sup>98</sup> Art. 14c lid 2 Besluit uitvoering PW en Wvb.

<sup>99</sup> AFM 2012, p. 16.

<sup>100</sup> AFM 2012, p. 18.

<sup>101</sup> Kuiper, *TPV* 2021/5, p. 35.

<sup>102</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 111.

<sup>103</sup> *Kamerstukken II* 2019/20, 32043, nr. 515.

<sup>104</sup> Art. 48 lid 4 PW nieuw.

De activeringsplicht komt erop neer dat de informatie dient aan te zetten tot het nemen van zo concreet mogelijke actie, zoals het nagaan of het pensioen toereikend is in de persoonlijke financiële situatie.<sup>105</sup> De gedachte hierachter is dat pensioenfondsen deelnemers beter kunnen helpen te begrijpen met welk doel zij informatie verstrekken als zij expliciet maken wat met de informatie kan worden gedaan.<sup>106</sup> Een pensioenfonds moet dus kenbaar maken welke actie de deelnemer kan ondernemen op basis van de ontvangen informatie. Dit wordt ook wel aangeduid als het handelingsperspectief.<sup>107</sup>

### *Keuzebegeleidingsplicht*

De keuzebegeleidingsplicht wordt door de Wet toekomst pensioenen geïntegreerd in de PW. Deze plicht luidt als volgt: “De pensioenuitvoerder begeleidt de deelnemer (...) op een adequate wijze bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst, zorgt voor de inrichting van de keuzeomgeving en stelt de deelnemer (...) daarmee in staat om een passende keuze te maken.”<sup>108</sup>

Deze keuzebegeleidingsplicht bestaat dus uit twee hoofdelementen, namelijk enerzijds het op adequate wijze begeleiden bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst en anderzijds het inrichten van een keuzeomgeving. Tezamen moeten deze elementen de deelnemer in staat stellen om een passende keuze te maken. Het gaat om een inspanningsverplichting aangezien wordt vermeld dat de open norm van keuzebegeleiding strekt tot de verplichting voor pensioenfondsen om zich maximaal in te spannen.<sup>109</sup>

In het concept van de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen wordt de achtergrond van deze nieuwe zorgplicht kort toegelicht.<sup>110</sup> Zo wordt beschreven dat in het nieuwe pensioenstelsel het risico van genoeg gegeneerd pensioen meer bij deelnemers komt te liggen. Deelnemers moeten hierbij keuzes maken binnen hun pensioenovereenkomst die van invloed zijn op hun latere pensioeninkomen. Ter bevordering van weloverwogen keuzes in het belang van de deelnemer en ter voorkoming van verkeerde keuzes, acht de wetgever het van belang dat de nieuwe open norm van keuzebegeleiding er komt.

---

<sup>105</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 113.

<sup>106</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 112-113.

<sup>107</sup> *Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 1-2.*

<sup>108</sup> Art. 48a PW nieuw.

<sup>109</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 110.

<sup>110</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 109-110.

### 3.2 Implicaties van de Wet toekomst pensioenen

In de Hoofdlijnennotitie ter uitwerking van het Pensioenakkoord is expliciet aandacht gevraagd voor zorgplichten, omdat de combinatie van extra keuzemogelijkheden en een nieuw soort pensioenregeling zou zorgen voor verhoogde complexiteit.<sup>111</sup> Deelnemers moeten in het nieuwe pensioenstelsel namelijk zelf meer keuzes maken. Bovendien bouwen zij een individueel pensioenkapitaal op van waaruit een verwachte pensioenuitkering wordt berekend. De bandbreedte van mogelijke pensioenuitkeringen is in het begin breed en wordt richting de pensioenleeftijd smaller met meer duidelijkheid voor de deelnemer.<sup>112</sup> Gezien deze onzekerheid zijn deelnemers gebaat bij goed inzicht in de ontwikkeling van hun pensioenvermogen en de daarbij verwachte uitkering over tijd als gevolg van de gemaakte keuzes.

In het nieuwe pensioenstelsel is ingezet op het verbeteren van de informatievoorziening richting deelnemers.<sup>113</sup> De eisen aan de informatieverschaffing zijn verstevigd door een inspanningsverplichting ('bevorderen') te vervangen door een resultaatsverplichting ('zorg dragen voor') en door toe te voegen dat de informatie ook inzicht moet geven in de gevolgen van een keuze of combinatie van keuzes voor het pensioen.<sup>114</sup> Daarnaast laat de introductie van de twee nieuwe soorten zorgplichten zien dat de huidige zorgplichten – in het bijzonder het brede scala aan informatieplichten – van pensioenfondsen niet (meer) volstaan. Het primaat van informatieverschaffing als de belangrijkste wijze van deelnemersbescherming heeft in de afgelopen jaren aan feitelijke betekenis ingeboet, omdat in toenemende mate wordt gerealiseerd dat dit (alleen) niet altijd een effectieve wijze van gedragsbeïnvloeding is.<sup>115</sup> De wetgever speelt hierop in door een activeringsplicht te introduceren, waardoor pensioenfondsen zich moeten inspannen dat de door hun verstrekte informatie niet alleen wordt gelezen, maar ook in sommige gevallen aanzet tot actie.

Van oudsher wordt keuzebegeleiding nog als een heikel punt gezien. De AFM constateerde in 2012 dat veel pensioenfondsen voorzichtig zijn in het ondersteunen van de deelnemer bij het maken van keuzes, omdat pensioenfondsen bang zouden zijn dat zij zouden

---

<sup>111</sup> *Hoofdlijnennotitie uitwerking Pensioenakkoord*, bijlage bij Kamerbrief aanbidding documenten uitwerking pensioenakkoord 2020, bij p. 37.

<sup>112</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 111.

<sup>113</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 37; *Kamerstukken II 2020/21*, 32043, nr. 548.

<sup>114</sup> Art. 48 lid 3 PW nieuw en zie ook paragraaf 3.1.

<sup>115</sup> t Hart, *TPV 2018/33*, p. 44.

adviseren in de zin van de Wft.<sup>116</sup> Eerder is er al geconstateerd dat pensioenfondsen wel degelijk ruimte hebben om te adviseren, maar dat de grens tussen informeren en adviseren niet altijd even duidelijk is. Met de nieuwe keuzebegeleidingsplicht wordt dan ook getracht (gedeeltelijk) invulling te geven aan de leemte tussen enerzijds informeren en anderzijds adviseren.<sup>117</sup>

De nieuwe open norm van keuzebegeleiding bevat geen ruimte voor (sub)delegatie van de regelgevende bevoegdheid.<sup>118</sup> Het is dus aan pensioenfondsen zelf om hier straks een invulling aan te geven. Dit heeft als voordeel dat pensioenfondsen de ruimte en verantwoordelijkheid krijgen om zich te richten tot maatwerk en daarbij tevens kunnen handelen in de geest van de wet.<sup>119</sup> Oftewel, de invulling van de keuzebegeleidingsplicht kan worden toegespitst op wat wenselijk en nodig wordt geacht met inachtneming van de verschillende premieovereenkomsten en de heterogeniteit van de deelnemerspopulatie.<sup>120</sup>

## Hoofdstuk 4 – Gedragswetenschappen

### 4.1 Fraternalisme

Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor een toereikend pensioen bij pensionering. Het is dan ook primair aan hen om hierover al dan niet (verstandige) keuzes te maken. In de context van het recht om zelf keuzes te maken en te verwezenlijken, spreek je van autonomie.<sup>121</sup> Autonomie vormt een spanningsveld met paternalisme.<sup>122</sup> Bij paternalisme gaat het om de bemoeienis met iemands keuzegedrag om diens eigen bestwil.<sup>123</sup> Het paternalisme dat besloten ligt in het huidige pensioenstelsel beschermt deelnemers onder meer tegen onwetendheid, onkunde, overmoed en optimisme.<sup>124</sup>

---

<sup>116</sup> AFM 2012, p. 18.

<sup>117</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 111.

<sup>118</sup> In tegenstelling tot art. 48 PW dat de bevoegdheid geeft om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen, zie art. 48 lid 6 PW nieuw.

<sup>119</sup> De Zwaan-Cornelisse & Soetendal, *TPV 2021/13*, p. 27-28.

<sup>120</sup> AFM 2021b, p. 38.

<sup>121</sup> Tjong Tjin Tai 2006, p. 67.

<sup>122</sup> Van Boom, Dijkshoorn & Tuil 2008, p. 1.

<sup>123</sup> Broekhuizen 2016, p. 164.

<sup>124</sup> Maatman, Schram & Godlieb, *Ondernemingsrecht 2019/9*, p. 64.

Pensioenfondsen dienen bij de invulling van hun zorgplichten erop gericht te zijn dat een deelnemer in staat wordt gesteld om beslissingen te nemen die aansluiten op de eigen belangen. Het gaat hier dus om de wijze waarop de autonomie van een deelnemer kan worden geoptimaliseerd, wat ook wel als ‘fraternalisme’ wordt aangeduid.<sup>125</sup> Hoe dit wordt gedaan in het nieuwe pensioenstelsel, is door de vele open normen in de PW grotendeels door pensioenfondsen zelf te bepalen. Dit is echter een gecompliceerde taak, omdat het lastig blijkt te zijn om deelnemers te motiveren om zich in hun pensioen te verdiepen en daarover weloverwogen beslissingen te nemen.<sup>126</sup>

## 4.2 Beperkte rationaliteit

Mensen zijn in het maken van keuzes dikwijls beperkt rationeel, wat inhoudt dat keuzes worden gemaakt op basis van niet-rationele gronden.<sup>127</sup> Gedragswetenschappers spreken over *biases* en heuristieken om uit te leggen waarom mensen beperkt rationeel zijn als gevolg van intuïtieve of onbewuste denkprocessen.<sup>128</sup> Heuristieken zijn (mentale) vuistregels die mensen gebruiken om snel een beslissing te nemen. Het gebruik hiervan is vaak zelfs de efficiëntste manier om een keuze te maken.<sup>129</sup> Heuristieken kunnen echter ook systematisch leiden tot niet-rationele keuzes.<sup>130</sup> Om te begrijpen hoe dat kan, worden in de psychologie twee verschillende systemen van denken of informatieverwerking onderscheiden: *thinking fast* en *thinking slow*, respectievelijk denken van systeem 1 of systeem 2.<sup>131</sup> Het denken van systeem 1 is snel, intuïtief en gaat vaak automatisch waardoor het weinig moeite kost.<sup>132</sup> Het denken van systeem 2 gaat daarentegen vaak langzaam en bedachtzaam, en vergt daarom ook enige inspanning.<sup>133</sup> Gezegd wordt dat systeem 1 een onbewust denkproces is, terwijl systeem 2 een bewust denkproces behelst.<sup>134</sup> Doordat het gebruik van systeem 2 veel inspanning en tijd kost, nemen mensen

---

<sup>125</sup> Broekhuizen 2016, p. 165.

<sup>126</sup> ‘t Hart, *TPV* 2018/33, p. 51.

<sup>127</sup> Kahneman 2011, p. 411.

<sup>128</sup> Grondleggers van het onderzoeksprogramma naar heuristieken en *biases* zijn Kahneman en Tversky in 1974. Vgl. Kahneman & Tversky, *Science* 1974, p. 1124-1131.

<sup>129</sup> Gigerenzer 1999, p. 280.

<sup>130</sup> AFM 2015c, p. 15.

<sup>131</sup> Kahneman 2011, p. 20 e.v.

<sup>132</sup> Thaler & Sunstein 2009, p. 21.

<sup>133</sup> Thaler & Sunstein 2009, p. 22.

<sup>134</sup> Thaler & Sunstein, 2009, p. 22.



in de praktijk herhaaldelijk onjuiste intuïtieve beslissingen die voortkomen uit systeem 1.<sup>135</sup> Je spreekt dan van een *bias*.

In de pensioencontext spelen onder andere de *present bias* en de *affect bias* een rol. De *present bias* houdt in dat mensen de toekomst niet rationeel verdisconteren, omdat zij een voorkeur hebben voor onmiddellijke behoeftebevrediging en daardoor te weinig rekening houden met de toekomst.<sup>136</sup> Oftewel, mensen hebben (te) veel focus op de korte termijn. Zo vinden veel mensen een toereikend pensioeninkomen belangrijk, maar kiezen ze toch voor extra inkomen nu, ook al zou het verstandig zijn om meer geld opzij te leggen voor later.<sup>137</sup> Bij de *affect bias* kan het gevoel van iemand een misleidende rol in de besluitvorming spelen.<sup>138</sup> Zo vinden veel mensen pensioen wel belangrijk, maar willen ze nog niet denken aan stoppen met werken of de tijd na pensionering.<sup>139</sup>

Kortom, *biases* en heuristieken kunnen verstandige keuzes in de weg staan. In de pensioencontext kunnen suboptimale keuzes leiden tot een (te) grote en onomkeerbare achteruitgang in de hoogte van de pensioenuitkering, wat vervolgens ook weer zijn weerslag kan hebben op het vertrouwen in de pensioensector.<sup>140</sup> Pensioenfondsen moeten zich derhalve in het nieuwe pensioenstelsel inzetten om het vermogen van deelnemers om zelf verantwoorde besluiten te nemen, te versterken.

### **4.3 Framing bij inrichting keuzeomgeving**

De nieuwe open norm van keuzebegeleiding laat zien dat het op een adequate wijze begeleiden bij keuzes niet voldoende is om deelnemers in staat te stellen om een passende keuze te maken. Het pensioenfonds zal namelijk ook moeten zorgen voor een goed ingerichte keuzeomgeving.<sup>141</sup> De wijze waarop een bepaalde kwestie wordt gepresenteerd of *geframed* kan sterk van invloed zijn op keuzes.<sup>142</sup> *Framing* kan dan ook leiden tot een andere keuze ook al wijzigt de inhoud van de keuzes niet.<sup>143</sup>

---

<sup>135</sup> Broekhuizen 2016, p. 107.

<sup>136</sup> Broekhuizen 2016, p. 109.

<sup>137</sup> AFM 2015b, p. 28.

<sup>138</sup> Slovic e.a., *European Journal of Operational Research* 2007, p. 1347.

<sup>139</sup> AFM 2015b, p. 5.

<sup>140</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 110.

<sup>141</sup> Art. 48a PW nieuw.

<sup>142</sup> Broekhuizen 2016, p. 111.

<sup>143</sup> D. Kahneman, *The American Economic Review* 2003, p. 1458.

Pensioenfondsen zullen ervoor moeten zorgen dat de *framing* van keuzes in het belang is van de deelnemers. Het ontwerp van de keuzeomgeving, ook wel bekend als beslisomgeving of keuzearchitectuur, wordt in het nieuwe pensioenstelsel dan ook zeer relevant. Hierbij gaat het adagium van 'hoe meer informatie, hoe beter' zeker niet altijd op. Een *information overload* door te complexe, abstracte of te veel informatie kan mensen namelijk ervan weerhouden om kennis van die informatie te nemen.<sup>144</sup>

In het nieuwe pensioenstelsel mogen pensioenfondsen de keuzeomgeving naar eigen inzicht inrichten op een manier die aansluit bij een doelgroep van deelnemers.<sup>145</sup> Een verplicht format zoals het Uniform Pensioenoverzicht – ook wel bekend als het UPO – wordt afgeschaft, omdat een dergelijk format het voor pensioenfondsen onmogelijk zou maken om de vormgeving te laten aansluiten bij een doelgroep.<sup>146</sup> Diverse doelgroepen hebben immers verschillende persoonlijkheidskenmerken waardoor keuzeomgevingen van elkaar kunnen verschillen om doeltreffend te worden benut.<sup>147</sup> Met andere woorden, het effect van de keuzeomgeving op de deelnemer moet centraal komen te staan, niet enkel de definitie van wat een goede keuzeomgeving is of zou moeten zijn.<sup>148</sup>

#### **4.4 Nudging**

Gedragswetenschappelijke inzichten omtrent *nudging* en *boosting* kunnen pensioenfondsen helpen bij de inrichting van de keuzeomgeving. Een *nudge* is een figuurlijk klein duwtje in de goede richting door het gewenste gedrag aantrekkelijk te maken zonder mensen in hun vrijheden te beperken.<sup>149</sup> Een *nudge* moet gemakkelijk en goedkoop te vermijden zijn.<sup>150</sup> Een belangrijke *nudge* is het aanpassen van de standaardoptie of *default*.<sup>151</sup> De standaardoptie is de optie die je automatisch krijgt als je geen afwijkende of actieve keuze maakt. Mensen blijken een sterke neiging te hebben om geen actie te ondernemen – de status quo *bias* – en daarom te kiezen voor de standaardoptie.<sup>152</sup> Uit de evaluatie van de Wet verbeterde premieregeling is gebleken dat

---

<sup>144</sup> AFM 2015b, p. 27.

<sup>145</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 111.

<sup>146</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 112.

<sup>147</sup> Zijlstra, De Bresser & Knoef 2020, p. 4-5.

<sup>148</sup> Soetendal, *PensioenMagazine* 2021/61, p. 26.

<sup>149</sup> Thaler & Sunstein 2009, p. 5-6.

<sup>150</sup> Thaler & Sunstein 2009, p. 6.

<sup>151</sup> Thaler & Sunstein 2009, p. 8.

<sup>152</sup> Hanson & Kysar, *New York University Law Review* 1999, p. 673.

95 procent van de deelnemers kiest voor de standaardoptie, veelal omdat zij niet actief een keuze maken.<sup>153</sup>

De keuze over de standaardoptie van variabele of vaste pensioenuitkering bij de verbeterde premieovereenkomst wordt in het nieuwe pensioenstelsel aan sociale partners overgelaten.<sup>154</sup> Pensioenfondsen zijn echter wel verantwoordelijk voor de specifieke inrichting van de standaardoptie, zoals het beleggingsbeleid dat bij de standaardoptie hoort.<sup>155</sup> Het bepalen van de *default* voor het beleggingsbeleid kan zo worden ingericht dat deze aansluit bij de risicohouding van doelgroepen van deelnemers. Mochten deelnemers dan geen (actieve of afwijkende) keuze maken voor een specifiek beleggingsbeleid, dan worden ze door de op doelgroep gemaakte standaardoptie *genudged* richting een voor hen geschikt beleggingsbeleid.

De inzet van standaardopties kan niettemin ongeschikt zijn als in een mensenpopulatie grote individuele verschillen voorkomen.<sup>156</sup> Bij de deelnemerssamenstelling van pensioenfondsen zullen deze verschillen er ook zijn, omdat deelnemers onder meer verschillen in leeftijd en gezinssituatie. De gevolgen en risico's van gemaakte keuzes dienen zo goed mogelijk aan te sluiten bij de voorkeuren, behoeften en doelstellingen van deelnemers. Het is dus van belang om vooraf grondig te onderzoeken welke opties in het belang zijn van welke deelnemers. Zo kan het voorkomen dat de door sociale partners gekozen standaardoptie niet in het belang is van bepaalde deelnemers. Voorts is het dan aan pensioenfondsen om de keuzeomgeving zo vorm te geven dat de optie die het beste aansluit bij de doelgroep als meest aantrekkelijk en zichtbaar wordt gepresenteerd zodat de deelnemers van die doelgroep daarnaar zullen worden *genudged*.

#### 4.5 *Boosting*

*Boosting* is het versterken van het vermogen van mensen om eigen keuzes te maken.<sup>157</sup> Met andere woorden, *boosting* moet deelnemers beter en met meer vertrouwen leren om te gaan met hun keuzevrijheid. Bij zowel *nudging* als *boosting* behoudt de deelnemer de persoonlijke keuzevrijheid, maar bij *nudging* worden mensen onbewust in hun

---

<sup>153</sup> SEO Economisch Onderzoek 2019, p. 26.

<sup>154</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 38

<sup>155</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 107.

<sup>156</sup> De Cloe-Vos & Cox, *TvCo* 2017, p. 160.

<sup>157</sup> Hertwig & Grüne-Yanoff, *Perspectives on Psychological Science* 2017, p. 974.

(keuze)gedrag beïnvloed, terwijl bij *boosting* mensen bewust in staat worden gesteld om betere beslissingen te nemen. Het voordeel van *boosting* boven *nudging* is dat bij *nudging* het weghalen van de interventie leidt tot het verdwijnen van de sturing, terwijl bij *boosting* mensen actief middelen worden aangereikt die blijvend van invloed zijn op het keuzeproces. Het nadeel van *boosting* is echter dat de aangereikte middelen niet altijd leiden tot een gedragsverandering, omdat er (veel) wilskracht voor nodig is. Ter illustratie, veel mensen weten over het algemeen wel wat gezonde eetkeuzes zijn, maar kiezen toch regelmatig voor ongezond eten. Bij *nudging* kiezen mensen onbewust voor gezond eten zonder dat daar veel wilskracht voor nodig is.

Door deelnemers te *boosten*, kunnen heuristische veranderen. Pensioenfondsen kunnen deelnemers trainen om de juiste heuristieken in geschikte situaties te gebruiken. Deelnemers nemen dan zelf betere beslissingen zonder dat ze in een bepaalde richting worden geduwd. Voorbeelden van *boosting* zijn mensen trainen in het nemen van beslissingen door bepaalde beslissingsstrategieën, procedurele routines of handvatten mee te geven die het nemen van de juiste beslissing vergemakkelijkt.<sup>158</sup> Toegepast in de pensioencontext zouden pensioenfondsen bijvoorbeeld afwegingen of tips kunnen meegeven aan deelnemers, die zij vervolgens kunnen gebruiken bij lastige keuzes. Ook zouden pensioenfondsen toekomstige scenario's kunnen visualiseren waarbij de gevolgen van keuzes op de lange termijn zichtbaar worden gemaakt. Tot slot zouden pensioenfondsen de keuzemogelijkheden grafisch kunnen weergeven door middel van bijvoorbeeld een beslisboom of stappenplan. Keuzes die op het eerste gezicht complex lijken, kunnen dan in stappen worden uitgelegd waardoor de gevolgen van de stapeling van keuzes goed inzichtelijk kunnen worden gemaakt.

## Hoofdstuk 5 – Fintech

### 5.1 Brede toepasbaarheid

Meer keuzevrijheid gaat gepaard met grotere verantwoordelijkheid voor de eigen financiële pensioenplanning. Het gebruik van fintech kan deelnemers helpen hiermee beter om te gaan. Pensioenfondsen kunnen fintech dan ook inzetten bij de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel.

---

<sup>158</sup> Hertwig & Grüne-Yanoff, *Perspectives on Psychological Science* 2017, p. 977.

Fintech toepassingen zijn breed inzetbaar. Zo kan fintech worden gebruikt om deelnemers *real-time* en op eenvoudige, inzichtelijke wijze in te lichten over de persoonlijke financiële situatie van hun pensioen. Dit kan niet alleen resulteren in een betere pensioenvoorziening, maar zou ook kunnen leiden tot grotere betrokkenheid van deelnemers.<sup>159</sup> Andere toepassingen van fintech, zoals het gebruik van *blockchain* en *big data analytics*, kunnen pensioenfondsen helpen bij het risicomanagement of bij het bepalen van toekomstige scenario's van verwachte pensioenuitkeringen voor deelnemers.

## 5.2 Roboadvies en -begeleiding

Elke deelnemer moet straks van passende begeleiding en, waar nodig, van advies worden voorzien. Om dit uitvoerbaar te maken op grote schaal, kan fintech in de vorm van geautomatiseerde dienstverlening een oplossing bieden. Een vorm van geautomatiseerde dienstverlening is roboadvies en -begeleiding. Roboadvies houdt in dat de deelnemerinventarisatie en het daarop afgestemde advies deels of volledig is geautomatiseerd.<sup>160</sup> Analoog geldt hetzelfde voor robobegeleiding, maar hierbij wordt begeleiding geboden aan de deelnemer in plaats van dat er advies wordt gegeven.

Robots kunnen dienstig zijn bij de invulling van diverse zorgplichten, zoals de onderzoeks-, advies- en keuzebegeleidingsplicht in het nieuwe pensioenstelsel. De open norm van de keuzebegeleidingsplicht biedt hier ook expliciet ruimte voor, omdat in het concept van de memorie van toelichting bij de Wet toekomst pensioenen bij deze zorgplicht uitdrukkelijk is vermeld dat de snelle ontwikkeling van digitale hulpmiddelen geen belemmering mag ondervinden van wet- en regelgeving.<sup>161</sup> Het grote voordeel van de inzet van roboadvies en -begeleiding is dat de toepassing ervan kan plaatsvinden op grote schaal tegen relatief lage kosten.<sup>162</sup> De inbreng van mensen – vaak de grootste kostenpost binnen een organisatie – blijft beperkt tot het ontwikkelen van de onderliggende *software* en het oplossen van (incidentele) meldingen in het aanwezige IT-systeem.<sup>163</sup>

---

<sup>159</sup> Maatman, Schram & Godlieb, *Ondernemingsrecht* 2019/9, p. 58.

<sup>160</sup> AFM 2018a, p. 4.

<sup>161</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 111.

<sup>162</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 84.

<sup>163</sup> AFM 2018a, p. 5.

### 5.3 Aansprakelijkheidsrisico's en kwaliteitsbeheersing

Voor de inventarisatie van deelnemersgegevens moet onder andere informatie worden ingewonnen over de financiële positie en risicobereidheid. Daaruit rolt door middel van een vooraf geprogrammeerd algoritme dan een advies of begeleiding uit die vervolgens naar de deelnemer moet worden gecommuniceerd. Voor een goede deelnemersinventarisatie is het van belang dat pensioenfondsen over juiste en volledige gegevens beschikken.<sup>164</sup> Als de algoritmes waarop robots werken fouten bevatten, kan dit verstrekkinge gevolgen hebben. Immers, het doel van roboadvies en -begeleiding is om op grote schaal deelnemers te bedienen. De aanbieder van roboadvies of -begeleiding is in beginsel aansprakelijk voor gebrekkige algoritmes.<sup>165</sup> Dit houdt in dat deelnemers die een incorrect advies of geen behoorlijke begeleiding krijgen, zich kunnen wenden tot het pensioenfonds. Elke schadevergoeding die het pensioenfonds dientengevolge betaalt aan een of meer deelnemers gaat ten koste van de collectieve pensioenpot.<sup>166</sup> Dit is onwenselijk, waardoor pensioenfondsen zich zouden moeten inspannen om de aansprakelijkheidsrisico's te beheersen en, waar mogelijk, te beperken.

Wanneer pensioenfondsen roboadvies en -begeleiding inzetten bij de invulling van hun zorgplichten, dan moeten zij beschikken over procedures en maatregelen die een consciëntieuze nakoming van de zorgplichten waarborgen. Vakbekwaamheid en controle zijn hierbij minimumvoorwaarden die moeten gelden als aanvulling op deze procedures en maatregelen.<sup>167</sup> Met vakbekwaamheid wordt bedoeld dat een natuurlijk persoon over de benodigde vakkennis beschikt om roboadvies of -begeleiding ook zelf rechtstreeks aan de deelnemer te kunnen geven.<sup>168</sup> Onder controle wordt verstaan dat er zowel periodiek als wanneer daartoe aanleiding is, een inhoudelijke beoordeling wordt uitgevoerd op de geautomatiseerde adviezen en begeleiding.<sup>169</sup> Wanneer de controle zou leiden tot de constatering dat er geen sprake is van een behoorlijke nakoming van zorgplichten, dan zou het gebruik van roboadvies- en begeleiding moeten worden gestaakt.<sup>170</sup> Het is dan immers onverstandig om dergelijke dienstverlening ongewijzigd en bewust voort te

---

<sup>164</sup> AFM 2018a, p. 11.

<sup>165</sup> Maatman, *PensioenMagazine* 2019/138, p. 8. Zie ook Tjong Tjin Tai, *NTHR* 2017, p. 131.

<sup>166</sup> Maatman 2019, p. 336.

<sup>167</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 85

<sup>168</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 85.

<sup>169</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 87.

<sup>170</sup> AFM 2018b, p. 14.

zetten, terwijl er structureel fouten worden gemaakt.<sup>171</sup> Pas wanneer aangetoond kan worden dat roboadvies of -begeleiding van een vergelijkbaar niveau is als van advies of begeleiding van een natuurlijk persoon, dan kan het gebruik worden hervat.<sup>172</sup>

Bij toepassingen van fintech dient de verwerking van persoonlijke data in overeenstemming te zijn met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG).<sup>173</sup> Zo mag deelnemersdata alleen worden verwerkt op een rechtmatige, behoorlijke en transparante manier voor uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden.<sup>174</sup> De verwerking van gegevens is hierbij alleen rechtmatig als de deelnemer daarvoor toestemming heeft gegeven of als wordt voldaan aan één van de overige wettelijke grondslagen.<sup>175</sup> Het pensioenfonds moet een gegevensbeschermingseffectbeoordeling uitvoeren om vooraf de privacyrisico's in kaart te brengen.<sup>176</sup> Dit wordt ook voor pensioenfondsden noodzakelijk, omdat de Autoriteit Persoonsgegevens heeft bepaald dat bij grootschalige verwerkingen van financiële gegevens waaruit de inkomens- of vermogenspositie van mensen valt af te leiden, een dergelijke beoordeling is vereist.<sup>177</sup>

De toepassing van fintech, zoals roboadvies of -begeleiding, moet dus op accurate wijze worden ingezet binnen pensioenfondsden. De zorgvuldigheid die in acht dient te worden genomen, moet ervoor zorgen dat er geen schade wordt toegebracht aan deelnemers individueel of als groep, waarbij met schade kan worden gedacht aan onder andere schending van de privacy, reputationele schade, discriminatie of stigmatisering.<sup>178</sup> Daarenboven benadrukt de AFM dat aanbieders van geautomatiseerde dienstverlening moeten zorgen voor een integere en beheerste bedrijfsvoering.<sup>179</sup> Dit houdt niet alleen in dat de beschikbaarheid van IT-systemen moet worden gewaarborgd, maar ook dat de integriteit en vertrouwelijkheid van deelnemersdata moet worden gegarandeerd.<sup>180</sup>

---

<sup>171</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 87.

<sup>172</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 86.

<sup>173</sup> Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (*PbEU* 2016, L 119/1).

<sup>174</sup> Art. 5 AVG.

<sup>175</sup> Art. 6 lid 1 AVG.

<sup>176</sup> Art. 35 AVG.

<sup>177</sup> Art. 35 lid 4 AVG; 'Data protection impact assessment (DPIA)', [autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://autoriteitpersoonsgegevens.nl), 20 juni 2021.

<sup>178</sup> Maatman 2019, p. 329.

<sup>179</sup> AFM 2018a, p. 23.

<sup>180</sup> AFM 2018a, p. 21.

## 5.4 Compliance

De AFM beklemtoont dat het gebruik van onder meer geautomatiseerde systemen kan leiden tot complexiteit in de interne controle, wat een specifieke invulling vergt van *compliance* binnen een organisatie.<sup>181</sup> De rol van *compliance* binnen een pensioenfonds wordt door de inzet van fintech, zoals roboadvies en -begeleiding, dan ook groter en dient hierop te worden aangepast.<sup>182</sup> Met *compliance* wordt hierbij niet enkel bedoeld op het naleven van voorgeschreven wet- en regelgeving, maar dit ziet ook op de verbinding tussen enerzijds fintech en anderzijds integriteit, *governance* en risicomanagement.

Als pensioenfondsen gebruikmaken van fintech bij de invulling van hun zorgplichten, dan moet op het gebied van *compliance* steeds worden bepaald welke vakbekwaamheidseisen er gelden betreffende de specifieke toepassing van fintech. Ook moet er beleid worden vastgesteld waarin wordt voorgeschreven voor welke deelnemers en situaties een bepaalde toepassing geschikt is en voor welke niet.<sup>183</sup> Tevens zou de verantwoordelijke op het gebied van *compliance* erop moeten toezien dat er een procedure wordt ingericht waarbij beoordeeld wordt of het gebruikte algoritme, systeem of *software* leidt tot een conclusie die vergelijkbaar is met die van een vakbekwaam natuurlijk persoon.<sup>184</sup> Met andere woorden, een ‘vergelijkbaarheidstoets’ die controleert of mens en fintech tot gelijkkluidende conclusies komen. Hierbij dient niet alleen te worden gekeken naar de inhoud van het eindoordeel, maar ook naar de totstandkoming ervan.

Binnen pensioenfondsen zal *compliance* ook een gewichtige rol spelen bij de naleving van de AVG wanneer persoonsgegevens op grote schaal worden gebruikt voor toepassingen van fintech. Zo bevat de AVG een verantwoordingsplicht die inhoudt dat organisaties moeten kunnen aantonen dat zij voldoen aan alle beginselen die gelden inzake de verwerking van persoonsgegevens.<sup>185</sup> Tot slot moet de verantwoordelijke persoon betreffende *compliance* binnen een pensioenfonds erop toezien dat de meldplicht bij datalekken wordt nageleefd.<sup>186</sup> Kortom, pensioenfondsen moeten kunnen laten zien dat adequate organisatorische en technische maatregelen zijn genomen om aan de AVG te voldoen wanneer zij fintech grootschalig gaan inzetten voor hun deelnemers.

---

<sup>181</sup> AFM 2018b, p. 14.

<sup>182</sup> OECD 2017, p. 16.

<sup>183</sup> AFM 2018a, p. 12.

<sup>184</sup> Riekerk, *TvCo* 2017, p. 87.

<sup>185</sup> Art. 5 lid 2 AVG.

<sup>186</sup> Art. 33 AVG.



## Hoofdstuk 6 – Pensioencommunicatie

### 6.1 Toenemend belang communicatie

Pensioencommunicatie is een middel waarmee pensioenfondsen invulling geven aan hun zorgplichten. Zo hebben deelnemers zonder communicatie vanuit pensioenfondsen bijvoorbeeld geen idee over welke keuzes zij hebben binnen hun pensioenregeling. Het doel van pensioencommunicatie is dan ook dat deelnemers weten hoeveel pensioen ze kunnen verwachten, kunnen nagaan of dat voldoende is en zich bewust zijn van de risico's van de pensioenvoorziening.<sup>187</sup> Ook moet pensioencommunicatie ervoor zorgen dat het handelingsperspectief wordt vergroot, wat inhoudt dat deelnemers beter weten welke acties ze kunnen ondernemen.<sup>188</sup>

Mijns inziens dienen pensioenfondsen in het nieuwe pensioenstelsel nog meer aandacht te besteden aan volledige, begrijpelijke en uitlegbare communicatie doordat hun zorgplichten uitbreiden. Het is hierbij van belang dat pensioenfondsen duidelijke communicatiedoelen formuleren die zij willen nastreven bij de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel. De focus zou hierbij naar mijn mening moeten liggen op maatwerk, verhoogde betrokkenheid van deelnemers en de introductie van een nieuw communicatiemiddel, namelijk een gebruiksvriendelijke pensioenapplicatie (hierna: pensioenapp) voor de deelnemers.

### 6.2 Maatwerk

Bij de invulling van zorgplichten moet er meer aandacht komen voor de (informatie)behoeften, wensen en voorkeuren van deelnemers. De huidige 'one-size-fits-all'-benadering voldoet wat mij betreft straks niet meer. Voor een effectieve manier van gedragsbeïnvloeding is het van belang dat de informatie wordt afgestemd op de persoonlijke situatie van deelnemers.<sup>189</sup> Om dit in het nieuwe pensioenstelsel uitvoerbaar te maken op grote schaal, is maatwerk nodig gericht tot doelgroepen en niet tot specifieke individuen. Door zorgvuldig deelnemersonderzoek kunnen doelgroepen van elkaar worden onderscheiden. Bij de communicatie dient vervolgens rekening te worden

---

<sup>187</sup> Kamerstukken II 2013/14, 34008, nr. 3, p. 1.

<sup>188</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Rapport: Pensioen in duidelijke taal*, juni 2012, p. 8.

<sup>189</sup> Van den Brink, *PensioenMagazine* 2020/63, p. 32.

gehouden met de bijzondere eigenschappen van elke doelgroep. Pensioenfondsen geven ook aan dat de ene doelgroep meer hulp en begeleiding nodig heeft dan de andere groep.<sup>190</sup> Segmentatie met betrekking tot pensioencommunicatie wordt dus van wezenlijk belang om informatiemiddelen effectief te kunnen afstemmen.

Bij de communicatie naar deelnemers toe is het essentieel dat pensioenfondsen goed beseffen wie en wat ze willen bereiken met de verschaft informatie. Ook moet duiding worden gegeven aan de informatie: waarom krijgen deelnemers bepaalde informatie, wat kunnen ze ermee en wat is het belang ervan? Hierbij geldt niet automatisch dat meer informatie leidt tot meer begrip.<sup>191</sup> Mensen hebben namelijk bepaalde beelden en kennis over hun pensioen die van grote invloed zijn op de wijze waarop zij informatie verwerken.<sup>192</sup> Het is daarom wenselijk dat de informatie gericht en strategisch is zodat de informatie beter wordt begrepen. Beter geïnformeerde deelnemers hebben bovendien meer vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel en hun pensioenfonds dan deelnemers bij wie dergelijke kennis ontbreekt.<sup>193</sup>

### **6.3 Betrokkenheid**

Veel Nederlanders hebben momenteel een beperkt pensioenbewustzijn.<sup>194</sup> Pensioenbewustzijn is de mate waarin deelnemers op de hoogte zijn van hun pensioeninkomen bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid, weten of dat in de eigen situatie voldoende is, weten (indien gewenst) welke oplossingen er zijn en daar een afweging in maken.<sup>195</sup> Voor meer pensioenbewustzijn is het geboden dat pensioenfondsen hun deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel meer gaan betrekken. De mate van betrokkenheid is nu nog laag door geringe kennis over pensioenen, lage effectiviteit van de huidige verplichte pensioencommunicatie en gebrek aan vertrouwen.<sup>196</sup> De stelselherziening biedt een nieuwe kans voor pensioenfondsen om daar verandering in te brengen.

---

<sup>190</sup> Concept-MvT Wet toekomst pensioenen, p. 113.

<sup>191</sup> Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142, p. 21.

<sup>192</sup> Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142, p. 21.

<sup>193</sup> Pensioenfederatie 2016, p. 6.

<sup>194</sup> AFM 2015b, p. 24.

<sup>195</sup> Prast & Van Soest 2014, p. 21.

<sup>196</sup> Pensioenfederatie 2018, p. 24.

Hoe kunnen pensioenfondsen de betrokkenheid van deelnemers vergroten door middel van communicatie? Mijns inziens is dit mogelijk als pensioenfondsen de aanwezige kennis delen door directer in contact te komen staan met hun deelnemers. Dit kan bijvoorbeeld door op periodieke basis informatiebijeenkomsten te organiseren of *helpdesks* op te zetten. Hierbij is het van belang dat deelnemers op een laagdrempelige, begrijpelijke en concrete manier worden geïnformeerd. Als het pensioenfonds niet kan laten zien wat bepaalde informatie concreet voor iemand inhoudt, dan is het ook niet realistisch te verwachten dat mensen zich betrokken voelen tot de informatie die wordt verstrekt.<sup>197</sup> Er moet niet alleen maar gedacht worden voor de deelnemer, maar ook vanuit het perspectief van de deelnemer. Interactie is hierbij gewenst zodat pensioenfondsen deelnemers beter kunnen monitoren om zodoende hen beter te leren kennen en begrijpen. Daar komt bij dat pensioenfondsen hun communicatie beter kunnen afstemmen als ze weten wat er speelt bij hun deelnemers.

Naast meer direct contact kunnen pensioenfondsen ook via een indirectere manier meer betrokkenheid realiseren. Zo zouden pensioenfondsen proactief moeten communiceren hoe zij zich inzetten voor hun deelnemers: waar zijn ze mee bezig, wat hebben ze de afgelopen tijd gedaan voor hun deelnemers en wat kunnen deelnemers van pensioenfondsen verwachten? Met andere woorden, pensioenfondsen moeten transparant zijn en duidelijke verwachtingen scheppen.

#### **6.4 Pensioenapplicatie**

In Nederland is er al sinds 2011 een pensioenregister dat inzicht geeft in het tweede pijlerpensioen.<sup>198</sup> Dit register heeft als doel om op een duidelijke wijze deelnemers in staat te stellen om hun pensioengegevens te bekijken, en inzicht te geven in de hoogte van het te bereiken pensioen, belangrijke gebeurtenissen op het pensioen, keuzes ten aanzien van pensioen en de gevolgen van deze keuzes.<sup>199</sup> Door de toegenomen keuzevrijheid in het nieuwe pensioenstelsel lijkt het mij raadzaam om als aanvulling op het pensioenregister een pensioenapp te ontwikkelen die deelnemers op een visueel aantrekkelijke en interactieve manier een overzicht geeft van het opgebouwde pensioenkapitaal en, afhankelijk van de gemaakte keuzes, de verwachte pensioenuitkering. In één oogopslag moet op een gebruiksvriendelijke manier inzichtelijk

---

<sup>197</sup> Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142, p. 21.

<sup>198</sup> [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl).

<sup>199</sup> Art. 51 PW.

worden gemaakt wat de gevolgen van diverse keuzemogelijkheden zijn voor de deelnemer. Dit kan vervolgens worden afgezet tegen het bedrag dat de deelnemer wenst te ontvangen na pensionering. Ook zou de deelnemer door middel van diverse *tools* verschillende scenario's moeten kunnen vergelijken, waarbij een afweging kan worden gemaakt tussen premie, risicoprofiel en beoogde pensioenuitkering. Hierbij moet dan meteen helder worden wat de deelnemer al dan niet moet doen om de persoonlijke pensioenambitie te bereiken. Als er bijvoorbeeld extra geld opzij gelegd dient te worden om een pensioengat te dichten, dan moet de pensioenapp de deelnemer het handelingsperspectief tonen en aansporen om in actie te komen. De kern van de pensioenapp moet niettemin simpel blijven. Zo is een deel van de mensen alleen maar geïnteresseerd in de vraag: ga ik erop voor- of achteruit?<sup>200</sup> Een ander deel van de mensen wil slechts weten of hun pensioen later toereikend is.<sup>201</sup> Hoe eenvoudiger en compacter de gepresenteerde informatie, des te groter de kans dat de ontvanger de informatie oppakt en begrijpt.<sup>202</sup> De informatie moet echter wel steeds betrouwbare verwachtingen schetsen en inzicht geven in de risico's.

Voor de pensioenapp zullen pensioenfondsen veel persoonlijke gegevens verwerken om deelnemers goed te kunnen adviseren en begeleiden in hun keuzes. Uiteraard dient dit te gebeuren in overeenstemming met de AVG om de privacy van deelnemers te waarborgen. Zo is een besluit dat uitsluitend op geautomatiseerde gegevensverwerking is gebaseerd en een deelnemer in aanmerkelijke mate treft, op grond van de AVG verboden.<sup>203</sup> De beoogde vorm van roboadvies of -begeleiding in de pensioenapp valt naar mijn mening echter hier niet onder, omdat het advies en de keuzebegeleiding vrijblijvend zijn en pensioenfondsen geen tegenstrijdige belangen hebben ten opzichte van hun deelnemers.<sup>204</sup> Desalniettemin moet wel steeds worden voldaan aan de algemene beginselen van de AVG. Het is hierbij wenselijk dat pensioenfondsen deelnemers voldoende controle geven over hun persoonlijke data en transparant zijn over het gebruik ervan. Ook dienen pensioenfondsen bedachtzaam erop te zijn dat de gegevens niet door een algoritme worden verwerkt waaraan bepaalde vooroordelen ten grondslag liggen waardoor er in het advies of de begeleiding bepaalde *biases* ontstaan.

---

<sup>200</sup> Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142, p. 21.

<sup>201</sup> t Hart, *TPV* 2018/33, p. 52.

<sup>202</sup> Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142, p. 21.

<sup>203</sup> Art. 22 lid 1 AVG.

<sup>204</sup> Zie ook Van Praag, *TvC* 2018, p. 147.

## Hoofdstuk 7 – Conclusie

In diverse opzichten kan worden gesteld dat de huidige inrichting van het Nederlandse pensioenstelsel niet meer goed aansluit op ontwikkelingen in de economie, de arbeidsmarkt en maatschappelijke voorkeuren.<sup>205</sup> Een stelselherziening werd dan ook noodzakelijk geacht om tot een nieuw pensioenstelsel te komen dat niet alleen voorziet in de pensioenbehoeften van huidige generaties, maar ook rekening houdt met toekomstige generaties. Na een jarenlang proces van onderhandelingen verschuift door de komst van de Wet toekomst pensioenen het dominante type pensioenregeling van uitkeringsovereenkomsten naar premieovereenkomsten. Hierdoor hebben deelnemers niet langer meer nominale zekerheid over hun pensioen. Ook krijgen deelnemers in het nieuwe pensioenstelsel te maken met meer keuzemogelijkheden waardoor extra nadruk komt te liggen op de eigen verantwoordelijkheid.

De combinatie van premieovereenkomsten met meer keuzevrijheid zorgt ervoor dat deelnemers meer *in charge* zijn in het nieuwe pensioenstelsel. Pensioenfondsen dienen deelnemers hierbij te ondersteunen en in staat te stellen om verantwoordelijke beslissingen te nemen aangaande hun pensioen. Diverse zorgplichten in de PW en de daarop gebaseerde lagere wet- en regelgeving verplichten pensioenfondsen ertoe om rekening te houden met de belangen van hun deelnemers. Deze zorgplichten dijen na inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen uit. Zo worden niet alleen twee nieuwe zorgplichten – namelijk een activeringsplicht en een keuzebegeleidingsplicht – geïntroduceerd, maar worden ook reeds bestaande zorgplichten uitgebreid dan wel strenger geformuleerd. De vraag is hoe pensioenfondsen invulling gaan geven aan deze zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel. In dit onderzoek is dit vraagstuk vanuit een multidisciplinair perspectief bestudeerd om zodoende antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag: Welke aandachtspunten dienen pensioenfondsen in ogenschouw te nemen bij de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel?

Gedragswetenschappelijke inzichten laten zien dat mensen vaak beperkt rationeel zijn en hierdoor suboptimale keuzes maken. Pensioenfondsen dienen daarom oog te hebben voor de inrichting of *framing* van de keuzeomgeving, omdat dit deelnemers kan beïnvloeden in het maken van keuzes. De specifieke inrichting van de standaardoptie of *default* in de keuzeomgeving wordt dan ook zeer relevant in het nieuwe pensioenstelsel.

---

<sup>205</sup> *Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK)*, bijlage bij concept-wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen.

Het is aanbevelenswaardig om deze niet alleen te laten aansluiten bij de wensen van (doelgroepen van) deelnemers, maar ook bij de risico's die zij kunnen dragen. Tevens kan het voor pensioenfondsen zeer nuttig zijn om aandacht te besteden aan het feit dat zij deelnemers door middel van *nudging* onbewust kunnen sturen naar een bepaalde keuze of mensen kunnen *boosten* om bewust betere keuzes te maken.

Vanuit een technologisch innoverend perspectief zijn er volop mogelijkheden voor pensioenfondsen om fintech in te zetten. Fintech maakt het mogelijk voor deelnemers om beter inzicht te krijgen in hun persoonlijke pensioensituatie. Dit wordt in het nieuwe pensioenstelsel relevanter dan ooit door de risico's die gepaard gaan met premieovereenkomsten en de vele keuzes die deelnemers zullen moeten gaan maken. In het bijzonder kan het gebruik van roboadvies en -begeleiding pensioenfondsen ondersteunen bij de invulling van de zorgplichten. Dit moet echter op zorgvuldige wijze gebeuren om aansprakelijkheidsprocedures te voorkomen. Verder is het raadzaam voor pensioenfondsen om beleid te maken met betrekking tot vakbekwaamheid, kwaliteit, controle, privacy en *compliance* om zodoende zorgvuldige naleving van zorgplichten te waarborgen wanneer fintech op grote schaal wordt ingezet.

Pensioencommunicatie kan in mijn optiek een cruciale rol spelen als middel om de invulling van zorgplichten adequaat en effectief over te brengen naar deelnemers. Pensioenfondsen zien communicatie nu veelal als iets wat ze gewoon moeten naleven in plaats van als een mogelijkheid tot waardecreatie.<sup>206</sup> Het nieuwe pensioenstelsel biedt kansen om pensioencommunicatie van intrinsieke waarde te laten zijn. Hierbij raad ik pensioenfondsen aan om in de communicatiestrategie prioriteit te geven aan maatwerk gericht tot vooraf gespecificeerde doelgroepen, verhoogde betrokkenheid van deelnemers en het gebruik van een gebruiksvriendelijke pensioenapplicatie als aanvulling op het pensioenregister.

Samengevat stellen de geformuleerde aandachtspunten uit dit onderzoek de deelnemer meer centraal. Wanneer pensioenfondsen dit uitgangspunt in acht nemen bij de invulling van hun zorgplichten in het nieuwe pensioenstelsel, kan dit niet alleen leiden tot persoonlijker en transparantere pensioenen, maar kan dit tevens uitmonden in meer maatschappelijke steun. Bovenal kan dit resulteren in waar het in essentie allemaal om gaat: herstel van vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel.

---

<sup>206</sup> Soetendal & Van 't Zet, *PensioenMagazine* 2019/42, p. 12.

## Literatuurlijst

### **AFM 2012**

Autoriteit Financiële Markten, *Een volgende stap naar meer pensioeninzicht: pensioeninformatie actief gebruiken*, 6 februari 2012.

### **AFM 2015a**

Autoriteit Financiële Markten, *Naar een toekomstbestendig tweede-pijlerpensioen*, januari 2015.

### **AFM 2015b**

Autoriteit Financiële Markten, *Neem drempels weg opdat Nederlanders in actie komen voor hun pensioen*, oktober 2015.

### **AFM 2015c**

Autoriteit Financiële Markten, *Belangrijke inzichten over zelfstandige beleggers*, december 2015.

### **AFM 2018a**

Autoriteit Financiële Markten, *Visie op roboadvies: kansen, zorgplicht en aandachtspunten*, 15 maart 2018.

### **AFM 2018b**

Autoriteit Financiële Markten, *Leidraad invulling van de zorgplicht bij (semi)automatisch vermogensbeheer*, 15 maart 2018.

### **AFM 2019**

Autoriteit Financiële Markten, *Consultatiereactie Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*, 9 december 2019.

### **AFM 2021a**

Autoriteit Financiële Markten, *Consultatiereactie Wet toekomst pensioenen*, 11 februari 2021.

**AFM 2021b**

Autoriteit Financiële Markten, *Onderzoeksrapport variabele uitkeringen: bevindingen en aanbevelingen voor pensioenaanbieders*, 13 april 2021.

**Van Bilsen, Bonekamp & Ponds 2020**

S. van Bilsen, J. Bonekamp & E. Ponds, *Keuzes rondom pensioen: implicaties op uitkeringssnelheid voor een heterogeen deelnemersbestand* (Netspar Design Paper 158), juli 2020.

**Van Boom, Dijkshoorn & Tuil 2008**

W.H. van Boom, W. Dijkshoorn & M.L. Tuil, 'Autonomie en paternalisme: een inleiding', in: W.H. van Boom, M.L. Tuil & W. Dijkshoorn (red.), *Autonomie en paternalisme in het privaatrecht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2008.

**Bovenberg 2020**

L. Bovenberg, 'Naar een collectief en persoonlijk pensioen', in: J.H. Tamerus & C.W. van Dedem (red.), *Waartoe zijn pensioenfondsen op aarde?*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

**Van den Brink, *PensioenMagazine* 2020/63**

W.J. van den Brink, 'Lessen uit de evaluatie: breng de Wet pensioencommunicatie in lijn met de ambitie om goed te zorgen', *PensioenMagazine* 2020/63, afl. 4, p. 31-35.

**Broekhuizen 2016**

K.W.H. Broekhuizen, *Klantbelang, belangenconflict en zorgplicht*, Den Haag: Boom juridisch 2016.

**De Cloe-Vos & Cox, *TvCo* 2017, p. 157-160**

J.C.C. de Cloe-Vos & R.H.G. Cox, 'Gedragseconomische aspecten bij de ontwikkeling, informatieverstrekking en distributie van financiële producten', *Tijdschrift voor Compliance* 2017, afl. 3, p. 157-160.

**Gigerenzer 1999**

G. Gigerenzer, P.M. Todd & The ABC Research Group, *Simple Heuristics That Make Us Smart*, New York: Oxford University Press 1999.



**Hanson & Kysar, *New York University Law Review* 1999, p. 630-749**

J.D. Hanson & D.A. Kysar, 'Taking Behavioralism Seriously: The Problem of Market Manipulation', *New York University Law Review* (74) 1999, afl. 3, p. 630-749.

**'t Hart, *TPV* 2018/33**

F.M.A. 't Hart, 'Zorgplicht: nudging bij pensioenen', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2018/33, afl. 4, p. 44-53.

**Van Hekken, *PensioenMagazine* 2020/142**

A. van Hekken, 'Communiceren over de nieuwe regels: blijf bij de basis', *PensioenMagazine* 2020/142, afl. 11, p. 19-22.

**Hertwig & Grüne-Yanoff, *Perspectives on Psychological Science* 2017, p. 973-986**

R. Hertwig & T. Grüne-Yanoff, 'Nudging and Boosting: Steering or Empowering Good Decisions', *Perspectives on Psychological Science* (12) 2017, afl. 6, p. 973-986.

**Hummels, *PensioenMagazine* 2021/57**

H. Hummels, 'Pensioen als voorwaarde om mee te blijven doen', *PensioenMagazine* 2021/57, afl. 4, p. 6-11.

**Kahneman, *The American Economic Review* 2003, p. 1449-1475**

D. Kahneman, 'Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics', *The American Economic Review* (93) 2003, afl. 5, p. 1449-1475.

**Kahneman 2011**

D. Kahneman, *Thinking, Fast and Slow*, Londen: Penguin Books 2011.

**Kahneman & Tversky, *Science* 1974, p. 1124-1131**

D. Kahneman & A. Tversky, 'Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases', *Science* (185) 1974, afl. 4157, p. 1124-1131.

**Kattemölle. & Soetendal, *TPV* 2021/2**

A. Kattemölle & E. Soetendal, 'De evolutie van zorgplicht in zorgambitie: een noodzakelijke ontwikkeling?', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2021/2, afl. 1, p. 7-14.

**Kuiper, TPV 2021/5**

S.H. Kuiper, 'Zorgplicht van de pensioenuitvoerders', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2021/5, afl. 1, p. 32-41.

**Maatman, Ondernemingsrecht 2017/135**

R.H. Maatman, 'De prudent person-regel, zorgplichten en het nieuwe pensioencontract', *Ondernemingsrecht* 2017/135, afl. 16, p. 743-754.

**Maatman, PensioenMagazine 2019/138**

R.H. Maatman, 'Pensioenfonds en roboadvies: algoritme en aansprakelijkheid', *PensioenMagazine* 2019/138, afl. 11, p. 6-10.

**Maatman 2019**

R.H. Maatman, 'Zorgplicht, pensioen en pensioenfonds: van digitalisering naar algoritmisering, in: C.J.H. Jansen, B.A. Schuijling & I.V. Aronstein (red.), *Onderneming en digitalisering* (Serie Onderneming en recht, deel 116), Deventer: Wolters Kluwer 2019.

**Maatman 2020**

R.H. Maatman, 'Pensioenfondsen en zorgplichten: uitdijen of indammen?', in: D. Busch e.a. (red.), *Zorgplicht in de financiële sector* (Serie Onderneming en recht, deel 122), Deventer: Wolters Kluwer 2020.

**Maatman, Ondernemingsrecht 2021/27**

R.H. Maatman, 'Hervorming pensioenstelsel nadert wetsvoorstel', *Ondernemingsrecht* 2021/27, afl. 4, p. 165-172.

**Maatman, Schram & Godlieb, Ondernemingsrecht 2019/9**

R.H. Maatman, E.H.A. Schram & A.P.C. Godlieb, 'Pensioeninnovatie, inzicht en handelingsperspectief: een weg naar vertrouwen in ons pensioenstelsel', *Ondernemingsrecht* 2019/9, afl. 1, p. 57-65.

**Mercer Research 2017**

Mercer Research 2017, *Deelnemersvertrouwen in pensioenfondsen*, 2017.

**Mercer, Monash University & CFA Institute 2020**

Mercer, Monash University & CFA Institute, *Global Pension Index 2020*, 2020.

**OECD 2017**

Organisation for Economic Cooperation and Development, *Robo-advice for Pensions*, 2017.

**Pensioenfederatie 2016**

Pensioenfederatie, *Pensioen kennis en vertrouwen gaan hand in hand* (onderzoek in opdracht van de Pensioenfederatie uitgevoerd door Zegwaart Consultancy, Motivaction en de Erasmus Universiteit), mei 2016.

**Pensioenfederatie 2018**

Pensioenfederatie, *Beleidsagenda 2018*, januari 2018.

**Van Praag, TvC 2018, p. 141-152**

E.J. van Praag, 'De financiële consument in het big-datatijdperk: een juridische verkenning van profiling, machine learning en geautomatiseerde besluitvorming', *Tijdschrift voor Consumentenrecht & handelspraktijken* 2018, afl. 3, p. 141-152.

**Prast & Van Soest 2014**

H. M. Prast & A.H.O. van Soest, *Pensioenbewustzijn* (Netspar Panel Paper 37), maart 2014.

**Riekerk, TvCo 2017, p. 84-87**

C. Riekerk, 'Regels voor robotadvisering', *Tijdschrift voor Compliance* 2017, afl. 2, p. 84-87.

**SEO Economisch Onderzoek 2019**

SEO Economisch Onderzoek, *Evaluatie Wet verbeterde premieregeling*, juli 2019.

**SER 2015**

Sociaal-Economische Raad, *Toekomst Pensioenstelsel*, februari 2015.

**SER 2019**

Sociaal-Economische Raad, *Naar een nieuw pensioenstelsel*, juni 2019.

**Slovic e.a., European Journal of Operational Research 2007, p. 1333-1352**

P. Slovic e.a., 'The affect heuristic', *European Journal of Operational Research* (177) 2007, afl. 3, p. 1333-1352.

**Soetendal, *PensioenMagazine* 2020/57**

E. Soetendal, 'Toenemende keuzes versus zorgbegeleiding: twee zijden van dezelfde medaille', *PensioenMagazine* 2020/57, afl. 4, p. 4-5.

**Soetendal, *PensioenMagazine* 2021/61**

E. Soetendal, 'Toenemend belang van keuzebegeleiding door persoonlijker pensioen', *PensioenMagazine* 2021/61, afl. 4, p. 24-28.

**Soetendal & Van 't Zet, *PensioenMagazine* 2019/42**

E. Soetendal & M.P. van 't Zet, 'Pensioenfondsen en hun deelnemers: van zorgplicht naar zorgambitie', *PensioenMagazine* 2019/42, afl. 3, p. 11-16.

**Starink, *WFR* 2019/99**

B. Starink, 'Pensioenhervormingen: wordt 2019 het jaar van de waarheid?', *Weekblad Fiscaal Recht* 2019/99, afl. 7287, p. 590-602.

**Thaler & Sunstein 2009**

R.H. Thaler & C.R. Sunstein, *Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness*, Londen: Penguin Books 2009.

**Tjong Tjin Tai 2006**

T.F.E. Tjong Tjin Tai, *Zorgplichten en zorgethiek* (diss. Amsterdam UvA), Deventer: Kluwer 2006.

**Tjong Tjin Tai, *NTHR* 2017, p. 123-132**

T.F.E. Tjong Tjin Tai, 'Aansprakelijkheid voor robots en algoritmes', *Nederlands Tijdschrift voor Handelsrecht* 2017, afl. 3, p. 123-132.

**Zijlstra, De Bresser & Knoef 2020**

W. Zijlstra, J. de Bresser & M. G. Knoef, *Keuzes tijdens de pensioenopbouw: de effecten van nudging met volgorde en standaardopties* (Netspar Design Paper 157), juli 2020.

**De Zwaan-Cornelisse & Soetendal, *TPV* 2021/13**

S. de Zwaan-Cornelisse & E. Soetendal, 'Open normen in de Wet toekomst pensioenen: balanceren tussen ruimte en uniformiteit', *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2021/13, afl. 2, p. 27-34.