

VERSLAG

Vergadering:	Panelgesprek over pensioenbewustzijn met pensioenuitvoerders
Datum en tijd:	15 oktober 2007, 13.30 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig: vanuit de Pensioencommissie:	Linschoten (voorzitter, onafh), Eggen (MHP), Gortzak (FNV), Hokken (LTO-Nederland), Koimans (MKB-Nederland), Stevens (onafh), Wilke (onafh)
pensioenuitvoerders:	mevrouw Wiegman (PGGM), Van de Velde (Hoogovens), Welten (Nationale Nederlanden), Mourits, mevrouw Hoogsteen (NVA), mevrouw Jansen (FNV Bondgenoten), Van der Wal (CNV Bedrijvenbond), Slikkerveer (MHP/De Unie), Bongers, Van Oosterum (NVP), Mijnen (Albert Heijn)
ministeriële vertegenwoordiger:	mevrouw Van der Pal (SZW)
adviserend lid:	Passenier (DNB)
bezoeker	Simon
secretariaat:	Devreese, Van der Meer, mevrouw Riemens, Wijma (notuleerbureau de Rondvraag)

Opening

De **voorzitter** opent de bijeenkomst met een woord van welkom. De achtergrond van dit pensioendebat is een motie die tijdens het debat over de nieuwe Pensioenwet door de Tweede Kamer is aangenomen. In deze motie wordt de regering opgeroepen te bevorderen dat een maatschappelijk debat wordt georganiseerd over de toekomst van met name het tweede pijler pensioen en de uitvoering van de pensioenregelingen. Het debat zal zich richten op het bestaande gebrek aan pensioenbewustzijn van de burger. In een drietal sessies zal gedebatteerd worden met alle betrokken partijen. Op 9 oktober heeft het eerste debat plaatsgevonden met de deelnemers. In dit debat zullen de uitvoerders in de gelegenheid worden gesteld om hun opvattingen over de problematiek kenbaar te maken terwijl op 16 oktober een debat zal plaatsvinden met deskundigen. Op 13 november a.s. is er een conferentie over dit pensioenthema georganiseerd waarvoor alle panelleden zijn uitgenodigd.

De deelnemers aan dit debat wordt gevraagd vanuit hun eigen deskundigheid en betrokkenheid een aantal vragen te beantwoorden:

- welke ervaringen hebben zij met het gebrek aan pensioenbewustzijn, met daarbij onderscheid naar ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en invaliditeitspensioen en onbekendheid met de AOW (bijv. 2015-maatregel);
- welke acties worden ondernomen ten aanzien van informatie en communicatie over (het belang van) pensioen en wat zijn de ervaringen daarmee;

- wat is bekend over de oorzaken van het geringe pensioenbewustzijn en hoe zou dit toekomstige acties moeten beïnvloeden;
- welke acties om het pensioenbewustzijn te vergroten zijn vervolgens mogelijk en
- hoe zou de verantwoordelijkheid voor pensioenbewustzijn verdeeld moeten worden over individu, sociale partners, werkgever, pensioenuitvoerder, overheid.

In dit debat worden de aanwezige uitvoerders in de gelegenheid gesteld om hun opvatting over deze problematiek in een korte inleiding uiteen te zetten. Direct daarna kan er op de inleiding worden gereageerd. In de tweede helft van dit debat zal een uitgebreide inhoudelijke discussie plaatsvinden, waaraan, naast de Pensioencommissie, alle aanwezigen kunnen deelnemen.

Wegens ziekte van de heer Ten Wolde is AZL niet vertegenwoordigd.

Opvattingen uitvoerders

Bijdrage van mevrouw Wiegman van PGGM

Mevrouw **Wiegman** licht de opvattingen van PGGM toe aan de hand van een PowerPointpresentatie. Volgens Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal luidt de definitie van pensioen: *‘Pensioen = Pensioenperiodieke uitkering die iemand ontvangt na ontslag uit een ambt wegens het bereiken van een vastgestelde leeftijd, of wegens invaliditeit, eventueel na overlijden aan weduwe en wezen uitgekeerd’*.

De burgers zijn niet pensioenbewust omdat het in de heersende beeldvorming pas op latere leeftijd of bij bijzondere omstandigheden aan de orde is. Voor zover het wel lukt om mensen te betrekken bij het pensioengebeuren worden deze geconfronteerd met een complexe en taaie materie.

PGGM probeert de betrokkenheid vooral te vergroten door het opzetten van een gerichte communicatie met de verschillende doelgroepen en leeftijdsegmenten. Segmenteren is een noodzaak omdat het pensioenbewustzijn verschilt per doelgroep. Doelstellingen daarbij zijn informeren, involveren en activeren. Daarbij wordt bij jeugdige deelnemers slechts oppervlakkig ingegaan op het pensioen, terwijl bij oudere deelnemers in verband met huwelijk, partner, kinderen, etc., meer gedetailleerd wordt ingegaan op de diverse deelaspecten. Het pensioenbewustzijn wordt gemeten en per generatie vastgesteld door een combinatie van kennis en gebruik van middelen. Uit het profiel van de jeugdige generatie blijkt dat 23% enigszins bewust is van pensioen. PGGM past de brochures en documentatie aan aan de belevingswereld van de betreffende generatie. Voor de jongeren is in dit kader een speciale website – mijn-zorg.nl – ontwikkeld. Er wordt door PGGM één pensioenoverzicht verstrekt waarbij voor de verschillende doelgroepen een passende bijlage is toegevoegd. In dit overzicht wordt bij diverse situaties van de deelnemers verwezen naar relevante documentatie. Het is niet voldoende om eens per jaar een brochure toe te zenden aan de deelnemers maar er dient actief te worden ingespeeld op situaties bij de verschillende doelgroepen. Als voorbeeld wordt genoemd de actieve communicatie van de doelgroep waarbij samenlevingscontracten aan de orde zijn. De gerichte communicatie – in de vorm van een digitale infokit en een nieuwsbrief – heeft ertoe geleid dat er in 2007 ruim tweemaal zoveel aanmeldingen waren als in 2006.

PGGM meent dat de volgende mogelijkheden aanwezig zijn om het pensioenbewustzijn te vergroten:

- Pensioen moet een onderwerp worden wat dichterbij de Nederlander komt te liggen en tot zijn belevingswereld behoort.

- Pensioenen dienen als integraal onderwerp te worden behandeld waarbij de inzet online en offline samen moet vallen.
- Op de middelbare scholen dient het onderwerp pensioen te worden betrokken in de lessen maatschappijleer en/of economie.
- Er dient meer informatie over pensioen bij de beroepsopleidingen te komen.
- Het onderwerp waardeoverdracht dient zo mogelijk landelijk met alle betrokken partijen te worden gecommuniceerd via diverse kanalen en afgestemd te worden op de verschillende doelgroepen.
- Er dient effectief en integraal te worden samengewerkt met bestaande kanalen voor de diverse doelgroepen. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan het radioprogramma Funx voor jongeren, de TV zender Max voor ouderen en de verschillende Beurzen voor de groep tussen 35 en 55 jaar.

Om het pensioenbewustzijn te verhogen is het van belang dat:

- De *overheid* landelijke acties opzet bijvoorbeeld door middel van spotjes op TV en radio en berichten via de dagbladen.
- De *pensioenfonds* informatie en inzicht verschaffen aan de diverse doelgroepen en zelf lessen verzorgen in de opleidingsinstituten binnen de betrokken sectoren.
- De *vakbonden* presentaties geven aan leden en informatie verschaffen via een pensioenkatern in het eigen bondsblad of online.
- Het *onderwijs* zich openstelt voor informatie over de oudedagsvoorziening.

Uit onderzoek binnen de doelgroep jongeren blijkt dat 65% vindt dat de overheid een taak heeft om jongeren actief over pensioenen te informeren.

De heer **Eggen** begrijpt dat 23% van de jeugdige deelnemers enigszins pensioenbewust is. Is er een verband tussen dit percentage en de leeftijdsopbouw?

Mevrouw **Wiegmans** antwoordt dat de jongste generaties – tot 35 jaar – een omvang heeft van 380.000 terwijl de omvang van de generatie vanaf 35 jaar ruim 600.000 bedraagt. Er is geen verband met de leeftijdsopbouw.

Bijdrage van de heer Van de Velde van Stichting Pensioenfonds Hoogovens

De heer **Van de Velde** is van mening dat onvoldoende pensioenbewustzijn niet in alle gevallen hoeft te leiden tot problemen. Voor veruit de meeste werkende Nederlanders is pensioen geregeld door middel van afspraken die gemaakt zijn door sociale partners. Aangenomen mag worden dat de vakverenigingen de belangen van hun leden goed behartigen. Problemen kunnen met name ontstaan bij personen die pensioen zelf moeten organiseren en/of onder een collectieve regeling vallen en door omstandigheden (bijv. scheiding) pensioengaten hebben opgelopen. Ook personen die geen partnerpensioen hebben geregeld terwijl dat wel nodig is kunnen problemen verwachten. Overigens dient ook meer bewustzijn te worden gecreëerd over de gevolgen van de introductie van de Middelloonregeling. Er dient rekening te worden gehouden met het feit dat door de huidige premiereregelingen het pensioenniveau voor toekomstige gepensioneerden achter kan blijven bij het door hen verwachte niveau. Veelal wordt er hierbij vanuit gegaan dat dit niveau 70% van het laatst genoten salaris is, inclusief AOW. Hoewel er geen problemen worden verwacht zoals die voorkomen in andere landen, is het aan te bevelen om verbeteringen aan te brengen in het pensioenbewustzijn van werknemers.

Mogelijke oorzaken van een laag pensioenbewustheid zijn:

- *Complexe materie.*
De burger moet zich tegenwoordig over te veel zaken buigen (niet alleen pensioengebied: maar ook elektriciteitsaanbieders, telefonie, verzekeren, beleggen en sparen, etc.). Dit leidt tot een passieve afwachtende houding.
- *Geen sexy onderwerp.*
Er wordt niet gescoord op feesten en partijen als men vertelt dat het pensioen goed geregeld is.
- *Lange tijdshorizon.*
De korte termijn heeft meer aandacht dan de lange termijn. Daarbij komt dat de mens minder rationeel is dan nodig bij financiële onderwerpen.
- *Weinig financiële ruimte bij jongeren.*
Dit komt veelvuldig voor (eerst een leuke woning, dan kinderen krijgen, daarna kinderen studeren en dan is het te laat).
- *Alles is al geregeld door sociale partners*
Er is terecht een groot vertrouwen in vakbonden en werkgevers.
- *Er bestaat toch al AOW?*
- *Zelfoverschatting*
Men denkt ten onrechte het beter zelf te kunnen regelen dan een pensioenfonds- of verzekeraar.

De Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH) probeert het pensioenbewustzijn op de volgende wijze te vergroten:

- Een centrale informatiebalie – zoals bij Hoogovens – betekent een voordeel voor de werknemers.
- Laagdrempelige toegang tot informatie door telefonische bereikbaarheid en door gebruikmaking van call centers.
Uitgave van een populaire versie van het reglement en een publieksjaarverslag.
- Twee maal per jaar ontvangen de deelnemers en gepensioneerden een pensioenmagazine. Uitgifte van brochures voor alle belangrijke pensioenbepalende gebeurtenissen.
- SPH probeert de regeling in grote lijnen eenvoudig te houden. Hiermee wordt bedoeld dat de belangrijkste onderdelen uit het pensioenreglement op een eenvoudige wijze worden uitgelegd.
- Het actueel houden van een website waarvan belangrijke pensioeninformatie en documenten kunnen worden gedownload.
- Jaarlijkse worden pensioenoverzichten vertrekt die toegesneden zijn op de persoonlijke situatie. Deze overzichten zijn kwalitatief beter dan het UPO (Uniform Pensioenoverzicht), dat overigens ook wordt meegestuurd.
- Introductiebijeenkomsten op de eerste werkdag voor alle nieuwe medewerkers van Corus IJmuiden.
- Een half jaar voor pensionering worden deelnemers uitgenodigd met eventuele partner om hun wensen op pensioengebied te bespreken. Met name de keuzemogelijkheden spelen dan een grote rol.
- Op verzoek vindt er veelvuldig voorlichting plaats bij afdelings- en werkoverleg binnen Corus. Gepensioneerden krijgen informatie over indexering van hun pensioen.
- Achterbannen (werknemers, gepensioneerden en werkgever) worden door middel van informatiebijeenkomsten actief betrokken bij allerlei zaken.
- Periodiek wordt een klanttevredenheidsonderzoek gehouden.

De volgende partijen kunnen een rol spelen bij de verbetering van het pensioenbewustzijn:

- *Overheid*
Onderwijs op middelbare scholen zou meer aandacht moeten besteden aan financiële planning in het algemeen en aan de pensioenmaterie in het bijzonder. Daarnaast is in de Pensioenwet uitgebreid beschreven wat voor informatie en voorlichting aan deelnemers en gepensioneerden moet worden gegeven. De effecten hiervan dienen te worden afgewacht. De overheid dient terughoudend te zijn met maatregelen op pensioengebied. Er is in de afgelopen tien jaar te veel gewijzigd in een te korte periode waardoor de complexiteit nog is verhoogd. Hierdoor is het vertrouwen in het pensioen verminderd.
De overheid creëert ook zelf problemen en doet weinig aan communicatie hierover. Als voorbeeld kan worden aangehaald dat de afschaffing van de partnertoeslag in de AOW in 2015 bij de meeste mensen niet bekend is. Pensioenfondsen kunnen weinig doen en mogen deze regeling niet verzekeren.
- *De werkgever*
De werkgever zou meer aandacht moeten geven aan dit deel van de arbeidsvoorwaarden bij indiensttreding. Daarbij moet worden uitgelegd wat er is geregeld bij deze werkgever en wat de consequenties zijn van verandering van werkgever/pensioenregeling voor het uiteindelijke pensioenniveau.
- *Pensioenfondsen en -verzekeraars*
Pensioenfondsen en -verzekeraars moeten nog toegankelijker zijn en alle benodigde informatie geven. Er dient sprake te zijn van een pro-actieve communicatie op dit gebied. Informatie over pensioen zegt veel over de heersende bedrijfscultuur en het sluit aan op regelingen die binnen het bedrijf gelden.
- *Advocaten, notarissen, rechters.*
Vooral bij scheidingen wordt geen of slechts geringe aandacht besteed aan de consequenties op pensioengebied.
- *Onderhandelaars over pensioen/sociale partners*
CAO-onderhandelaars moeten zorgen dat hun kennis op peil is en blijft zodat de pensioenbelangen van partijen beter kunnen worden verdedigd.
- *Adviseurs en tussenpersonen*
Adviseurs en tussenpersonen dienen het belang van hun klant voorop te stellen.
- *De werknemer*
De werknemer zou zelf meer tijd en energie moeten steken in zijn of haar financiële planning, vooral wanneer er niet sprake is van een collectieve regeling.

De heer **Stevens** stelt vast dat de heer Van de Velde het UPO geen verbetering vindt. Kan worden uitgelegd wat er aan het UPO mankeert? Strekt de kritiek van de heer Van de Velde zich ook uit tot de nieuwe Pensioenwet?

De heer **Van de Velde** stelt het UPO verplicht is voor alle pensioenfondsen. Het UPO is minder uitgebreid dan het pensioenoverzicht van SPH en houdt geen rekening met de specifieke pensioenregeling van Corus. Omdat dit als een verslechtering wordt beschouwd blijft SPH het eigen algemene overzicht verstrekken aan alle deelnemers. Het verplicht stellen van het UPO wordt ervaren als een oververtrokken eis van de overheid. Bij de koepels was geen bereidheid om het UPO aan te passen aan het eigen pensioenoverzicht.

Mevrouw **Wiegmans** is het eens met het standpunt van de heer Van de Velde dat het

kader van het UPO is vastgesteld door de koepels. Ze vindt het merkwaardig dat het UPO verplicht wordt gesteld voor een solide bedrijf als Corus. PGGM is van mening dat het noemen van bruto bedragen in het UPO een verslechtering betekent ten opzichte van het eigen pensioenoverzicht waarin netto bedragen werden genoemd. De klanten van PGGM waren tevreden over het eigen pensioenoverzicht en begrijpen niet waarom dit moest worden gewijzigd. Voor sectoren waarin het verloop minimaal is zou het UPO niet verplicht dienen te worden gesteld.

De heer **Stevens** concludeert dat het verstrekken van netto bedragen alleen kan plaats vinden voor de specifieke pensioengerechtigden. Daarbij is de gehele fiscale situatie van de pensioengerechtigde bekend.

De heer **Van de Velde** zegt dat de nieuwe Pensioenwet niet in het geding is maar dat het nieuwe FTK, de VUT, prepensioen en levensloopregeling veel wantrouwen veroorzaakt bij de deelnemers.

De heer **Mourits** beoordeelt de opmerking van de heer Van de Velde over de belangenbehartiging van adviseurs en tussenpersonen als niet passend. Kan hierover uitleg worden gegeven?

De heer **Van de Velde** zegt dat het bij SPH nogal eens voorkomt dat deelnemers niet op adequate wijze door tussenpersonen worden geadviseerd.

Bijdrage van de heer Welten van Nationale Nederlanden

De heer **Welten** merkt op dat Nationale Nederlanden – in tegenstelling tot SPH en PGGM – wel tevreden is met het UPO. Door toepassing van het UPO wordt bereikt dat de relevante pensioengegevens door alle pensioenfondsen op uniforme wijze worden verstrekt. Voor de deelnemers die rechten hebben opgebouwd bij meerdere pensioenfondsen betekent dit een aanmerkelijke verbetering. Nationale Nederlanden (NN) werkt ten aanzien van het verbeteren van het pensioenbewustzijn samen met de koepelorganisaties, het Verbond van Verzekeraars. Ook wordt positief meegewerkt aan de totstandkoming van het pensioenregister dat een wezenlijke bijdrage levert aan het pensioenbewustzijn. NN beschouwt daarbij de nieuwe Pensioenwet – en in het bijzonder de daarin opgenomen communicatievoorschriften – als een positieve ontwikkeling. Dit jaar heeft Nationale Nederlanden een grootschalige pensioencampagne opgezet waarin via RTL-Z diverse aspecten van het pensioen aan de orde zijn gekomen. Er is eveneens een onderzoek uitgevoerd naar het pensioenbewustzijn van de deelnemers. Uit dit onderzoek blijkt dat:

- de helft van de deelnemers nog nooit nagedacht had over de eigen pensioensituatie
- slechts een derde deel van de deelnemers te kennen gaf dat er behoefte was aan aanvullende informatie en advies
- 40% van de geënquêteerden te kennen gaf om vóór de 62-jarige leeftijd met pensioen te willen gaan, zonder te beseffen welke consequenties dit zou hebben voor de eigen opbouw.

Als oorzaak van het geringe pensioenbewustzijn werd door de ondervraagden in dit onderzoek genoemd:

- Te weinig tijd om zich erin te verdiepen
- Het is nog heel ver weg (vooral genoemd door jongeren)
- Complexe materie (door oudere deelnemers)

- Vertrouwen dat alles – dus ook pensioen – door de overheid en sociale partners goed was geregeld.

Volgens de ondervraagden in het onderzoek ligt de verantwoordelijkheid voor het pensioen bij:

- De deelnemer (een groot percentage)
- De overheid (groot percentage)
- De werkgever (klein deel)
- De pensioenuitvoerder (klein deel)

Opvallend hierbij is dat de vakorganisaties niet of nauwelijks werden genoemd als verantwoordelijken voor het pensioen.

De conclusie die Nationale Nederlanden aan de resultaten van dit onderzoek heeft verbonden is dat het UPO een belangrijk instrument wordt voor een verbetering van het pensioenbewustzijn. Daarvoor zal een deelnemersdesk worden ingesteld en zal via internet voorlichting en ondersteuning worden gegeven. Nationale Nederlanden die als pensioenverzekeraar, in tegenstelling tot bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen, te maken heeft met duizenden verschillende regelingen, zoekt naar formules die het mogelijk maken om verschillende regelingen op een financieel haalbare wijze te ondersteunen. Daarbij kunnen partijen die door de deelnemers worden genoemd een belangrijke rol spelen. Ook zouden de vakorganisatie zich nadrukkelijker met dit aspect dienen bezig te houden.

Er wordt op gewezen dat pensioenen vooral een persoonlijke aangelegenheid zijn die niet door alle werkgevers worden begrepen. Het is wellicht van belang dat sociale partners nadrukkelijker het pensioen beschouwen als een arbeidsvoorwaarde, waarbij de pensioenuitvoerder de overeengekomen regelingen ondersteunt en uitvoert.

De heer **Stevens** begrijpt dat de heer Welten bedoelt dat het Verbond van Verzekeraars het standpunt van Nationale Nederlanden ten aanzien van het UPO ondersteunt. Is dit een juiste constatering?

De heer **Welten** beaamt dit en zegt dat het VB ten aanzien van het UPO op een zelfde lijn zit als NN.

Bijdrage van de heer Mourits van NVA

De heer **Mourits** meent dat er een algemeen beeld bestaat dat de pensioenen in Nederland goed geregeld zijn. Hij is het eens met vorige sprekers dat er groot vertrouwen bestaat bij de deelnemers in de sociale partners en in de overheid. In het algemeen is de positie van de adviseurs en tussenpersonen moeilijk. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door hetgeen de laatste tien jaar is gebeurd in de pensioensector; de complexiteit is toegenomen en het overdragen van de informatie naar werkgevers, werknemers en particulieren wordt daardoor bemoeilijkt. Hij is het eens met de voorgaande sprekers ten aanzien van de oorzaken van desinteresse bij de deelnemers. De reden dat de ouders van de huidige deelnemers in het algemeen een goed pensioen hebben is er de oorzaak van dat men niet wordt geprikkeld om te worden geïnformeerd over de eigen pensioensituatie.

Samengevat zijn de oorzaken van een te geringe pensioenbewustheid:

- *Pensioen is te ingewikkeld*
Burgers hebben weinig of geen kennis van pensioen. Dit komt omdat pensioen te

ingewikkeld is gemaakt. Gevolg hiervan is dat burgers hun financiële situatie niet overzien. Ze begrijpen niets van pensioen en sluiten ze zich er gemakkelijk voor af. Werknemers uit alle lagen van de bevolking met allerlei soorten opleidingen gaan de pensioenmaterie uit de weg. Ook de startbrief die per 2008 aan de werknemer moet worden verstrekt en bedoeld is om helderheid te brengen, schiet op dit punt zijn doel voorbij. De NVA voorziet dat de informatie te uitgebreid wordt en elementen gaat bevatten die niet primair relevant zijn.

- *Mensen krijgen geen antwoord op basale vragen.*
De essentie van pensioen moet veel meer in eenvoudige bewoordingen weergegeven worden. Mensen willen bij pensioen een antwoord op basale vragen. Hoeveel krijg ik als ik met pensioen ga? Hoeveel heb ik daarvoor al bij elkaar gespaard? Hoeveel kost het jaarlijks? Daarnaast willen mensen weten wat er gebeurt als hen iets overkomt, bijvoorbeeld bij overlijden, arbeidsongeschiktheid, ontslag en werkloosheid. Ook willen ze de gevolgen weten van een eventuele echtscheiding, maar pas op het moment als het speelt. Het Uniform Pensioenoverzicht UPO kan een stap in de goede richting zijn. Maar UPO's met drie pagina's aan cijfers en vier pagina's toelichting zullen ongelezen/onbegrepen worden en zullen waarschijnlijk dan ook weinig bijdragen aan het pensioenbewustzijn. Naast informatie over de genoemde vragen, ontbreekt elke vorm van goede informatie over het overdragen van de pensioenaanspraken bij verandering van baan. Een werknemer gaat uit van zijn wettelijk recht op waardeoverdracht met alle gevolgen van dien. Gevolgen die voor werkgever en werknemer zeer groot kunnen zijn en in heel veel gevallen niet eens gunstig uitwerken voor partijen. In de praktijk kan regelmatig worden geconstateerd dat waardeoverdrachten beter niet hadden kunnen plaatsvinden.
- *Informatie is te omvangrijk.*
Informatieverplichtingen (pensioenwet, Wft, Mifid) leiden ertoe dat werkgevers en werknemers bedolven worden onder pakken papier. Er lijken zich startbrieven aan te dienen van 40-50 pagina's en pensioenovereenkomsten van 60 pagina's.
- *Pensioen is een ver van mijn bed-show.*
Pensioen is iets van later, op zijn vroegst veelal pas over 20-30 jaar. Mensen leven in het hier en nu. Mensen worden meer in beslag genomen door de zorgen van hier en nu, dan de zorgen van later. Ook speelt dat de generatie van 25 - 45 jarigen te weinig pensioenbesef hebben, omdat ze te weinig voorbeelden zien van situaties waarin de pensioenopbouw te laag is ten opzichte van verwachtingen of de daadwerkelijke levensbehoeften na de pensioendatum. De ouders van deze categorie mensen hebben vaak een goede VUT, prepensioen en ouderdomspensioenen en hebben het voordeel van een sterke waardevermeerdering van hun huis.
- *Veel te veel veranderingen.*
In de afgelopen 10 jaar zijn er in de wettelijke begeleiding van oudedagsvoorzieningen te veel veranderingen doorgevoerd. Veranderingen die niet altijd logisch waren t.o.v. elkaar. Zo was er de Witteveen-wetgeving, waardoor eerdere pensionering mogelijk werd en kort daarna de wetgeving VUT, Prepensioen en Levensloop, dat eerder tot een latere pensionering leidt. Burgers ervaren dat de overheid geen consistent pensioenbeleid voert. Zij hebben twijfels over het bestaansrecht van nieuwe regels, zoals levensloop. Te veel veranderingen dragen niet bij tot betrokkenheid van burgers, het werkt zelfs eerder averechts.

Het NVA ontwikkeld de volgende acties om het pensioenbewustzijn te vergroten:

- NVA heeft aandacht besteed aan het belang van een goed pensioen in reclamecampagne (radio-commercial, opiniebladen, tv-reclame).
- NVA besteedt in consumentennieuwsbrieven aandacht aan pensioenonderwerpen (bijv. aandacht voor berekenen van pensioen, mogelijkheden om pensioengat aan te vullen, pensioenaanvullingen voor directeuren-groootaandeelhouders, verplichte pensioenleeftijd van 21 jaar).
- NVA organiseert opleidingsbijeenkomsten en seminars over actuele pensioenontwikkelingen om de beroepsgroep van professionele pensioenadviseurs in de gelegenheid te stellen zich op hoog niveau permanent te kwalificeren.

Het NVA ziet de volgende mogelijkheden om het pensioenbewustzijn te vergroten waarbij een aantal partijen een rol kunnen spelen:

- Invoering Uniform Pensioenoverzicht en de Startbrief zijn stappen in de goede richting, mits deze goed leesbaar zijn zodat ze kort en bondig de belangrijkste pensioeninformatie geven. Ook het pensioenregister vormt een positieve bijdrage tot de oplossing van de onderhavige problematiek.
- Postbus 51 reclame (overheidsreclame) met voorbeelden van gepensioneerden die hun geluk niet op kunnen omdat hun pensioen goed geregeld is én hiervoor op tijd hebben gespaard. Daarnaast voorbeelden van gepensioneerden die onaangenaam verrast worden omdat er nauwelijks pensioen blijkt te zijn opgebouwd.
- Last but not least: in het middelbaar onderwijs moet op alle niveau's en, afhankelijk van het schoolniveau, aandacht besteed worden aan (het belang van een goed) pensioen, hoe dit verkregen kan worden (door op tijd te sparen), wat er gebeurt bij verandering van werk, en de rol van een werkgever bij pensioen van medewerkers. Dit kan aspect kan onderdeel uitmaken van bijv. het vak economie (in sectoren economie bij mbo, profielen economie bij VWO etc.). Ook in het programma van het beroepsonderwijs moet pensioen een plaats krijgen, maar dan in een uitgebreidere vorm.

De NVA is van mening dat de regering het ministerie van OCW moet opdragen dit binnen afzienbare tijd uit te werken. Waarbij uitwerking in samenspraak met opleidingsdeskundigen mét pensioen kennis uit de verzekeringsbedrijfstak/ pensioenbedrijfstak voor de hand ligt.

De heer **Stevens** is het eens met de stelling dat er sprake is van een grote complexiteit bij pensioenen. Wat moet er gebeuren om het toegankelijk te maken voor scholieren op mbo en hbo-niveau.

Mevrouw **Hoogsteen** meent dat er voldoende mogelijkheden zijn om het pensioen op alle niveaus van de voortgezette schoolopleiding toegankelijk te maken. Er moet worden begonnen met onderwijs in basale termen waarbij de nadruk moet liggen op sparen en opbouwen. Op HBO –niveau kan wat dieper op de materie worden ingegaan. Op universitair niveau kan pas de complexiteit van de regelingen ter sprake worden gebracht.

Bijdrage van mevrouw Jansen van FNV Bondgenoten

Mevrouw **Jansen** is het eens met voorgaande sprekers dat er bij de gemiddelde werknemers veel vertrouwen is in de overheid en in sociale partners ter zake van de pensioenvoorziening in Nederland. Dit is tevens de oorzaak dat er pas op latere leeftijd sprake is van enig pensioenbewustzijn. Voorkomen moet worden dat deelnemers

verkeerde beslissingen nemen bijvoorbeeld bij echtscheiding en bij verandering van baan. Daarop dienen de acties te worden gericht waarbij de complexiteit van het pensioen achterwege kan worden gelaten. Geconcludeerd moet worden dat de mogelijkheden voor jongeren in het algemeen wel duidelijk zijn maar dat de groep van 45-55 jaar vaak ten onrechte in de veronderstelling verkeert dat de oude regelingen nog bestaan.

FNV Bondgenoten – die deelneemt in de besturen van een groot aantal pensioenfondsen – wil zich inspannen om zoveel mogelijk deelnemers te bereiken. Dit is niet altijd gemakkelijk omdat er ook kleine fondsen zijn waarbij de mogelijkheden beperkt zijn. Bij kleine werkgevers wordt vaak een beroep gedaan op pensioenconsulenten die aan zowel werkgevers als aan werknemers de pensioenmaterie uitleggen. Het uitgeven van brochures is niet toereikend om de kennis over pensioenen over het voetlicht te krijgen, er dient rechtstreeks met de deelnemers te worden gecommuniceerd. De internet site van pensioenfondsen wordt steeds belangrijker. Op deze websites dient alle relevante informatie voorhanden te zijn en deze moet actueel worden gehouden.

FNV Bondgenoten probeert ook zo nu en dan via een ludieke actie de aandacht van werknemers te krijgen. Ook de eigen website van FNV Bondgenoten is thans ingericht voor pensioeninformatie. Ze meent dat de pensioenfondsen meer geld beschikbaar moeten stellen om voldoende voorlichting en informatie te geven. Omdat pensioen een van de duurste en belangrijkste arbeidsvoorwaarde is, dienen de vakorganisaties en de werkgevers voldoende middelen ter beschikking te stellen om achterstand in informatie te voorkomen.

Ze sluit zich aan bij de vorige sprekers dat er tijdig moet worden geïnvesteerd in opleidingen, vaak als deelvak bij beroepsopleidingen. Ook bij een aantal regiokantoren van FNV Bondgenoten worden pensioenconsulenten gedetacheerd. In het algemeen is dit echter alleen haalbaar voor de grotere bedrijfspensioenfondsen.

De heer **Stevens** stelt vast dat er sprake is van een groot aantal kleinere bedrijfstakpensioenfondsen. Geeft FNV Bondgenoten de voorkeur aan pluriformiteit en kleinschaligheid of aan efficiency en grootschaligheid?

Mevrouw **Jansen** zegt dat FNV Bondgenoten zich hebben ingezet voor fusie van een aantal bedrijfstakpensioenfondsen. Schaalvergroting is een wenselijke ontwikkeling. Het fusieproces bij een aantal fondsen is echter lastig te realiseren omdat er vaak sprake is van complexe overgangsregelingen in het kader van de VPL-wetgeving.

Bijdrage van de heer Van der Wal van CNV Bedrijvenbond

De heer **Van der Wal** sluit zich aan bij de opvatting van mevrouw Jansen over de complexiteit van fusies van kleinere bedrijfstakpensioenfondsen. Waar mogelijk zal CNV Bedrijvenbond echter alles inzetten om een samengaan te bevorderen.

Hij meent dat het UPO niet alleen voor de grotere pensioenfondsen van belang is. Vooral bij kleinere bedrijfstakpensioenfondsen is de invoering van het UPO een aanzienlijke verbetering omdat het inzicht geeft in zaken die tot voor kort niet werden vermeld.

CNV Bedrijvenbond meent dat het voor alle deelnemers van belang is om zicht te hebben op pensioenen omdat het gaat om een aanzienlijk deel van de loonkosten. Hij is het eens met vorige sprekers dat de complexiteit en de saaiheid van de pensioenmaterie er mede de oorzaak van is dat het terzijde wordt geschoven. Men gaat er teveel vanuit dat het pensioen wel goed geregeld zal zijn.

Om het pensioenbewustzijn te vergroten zijn niet alleen grote middelen nodig. Het is aan te bevelen om tenminste aandacht te schenken aan basale begrippen die voor ieder deelnemer vatbaar en begrijpelijk zijn. Ook de herkenning van pensioenfondsen is belangrijk, bijvoorbeeld via een consistent gebruik van logo en foto's. Via de website geeft CNV Bedrijvenbond voorlichting aan leden door middel van CNV Info. Ook pensioenconsulenten worden ingeschakeld bij bedrijfstakpensioenfondsen ten behoeve van de werkgevers en de werknemers. Van belang is het om alle informatie zo eenvoudig mogelijk te presenteren. Aanbevolen wordt om eenvoudige pensioenplanners in te voeren die door alle deelnemers gebruikt kunnen worden. Het voordeel van de nieuwe Pensioenwet is zeker dat de verplichte communicatie is omschreven en wettelijk is vastgelegd.

Om de jongere deelnemers te bereiken heeft CNV Jongeren zich toegelegd op onderzoek en projecten zoals 'check it' waarmee CNV jongeren pensioenfondsen bijstaat ten aanzien van de communicatie met jongeren. Ook het organiseren van bijeenkomsten voor deelnemers in het gehele land vormt een bijdrage voor bekendheid. Verder geeft de website pensioenkijker.nl duidelijke informatie over een breed terrein.

Bijdrage van de heer Slikkerveer van de Unie/MHP

De heer **Slikkerveer** sluit zich aan bij hetgeen de vorige sprekers hebben aangevoerd ter zake van het geringe pensioenbewustzijn van de deelnemers. Voor veel werknemers is het pensioen synoniem met 70% van het laatst verdiende salaris. Dit hardnekkige begrip moet worden weggenomen omdat de werkelijkheid anders is. Pensioen is voor iedere deelnemer persoonlijk omdat een reeks van fiscale aspecten worden meegewogen. De Unie pleit ervoor om individuele intake gesprekken te houden voor werknemers bij het aangaan van een dienstverband bij een nieuwe werkgever. Ook op het gebied van scholing is aanzienlijk voordeel te behalen. Het ligt voor de hand om in het voortgezet onderwijs tijd in te ruimen voor een eenvoudige uitleg van pensioen. Dit immers vormt een belangrijk toekomstaspect voor alle jongeren.

Ten aanzien van de communicatie- en informatievoorziening is het niet voldoende om passief te blijven. De informatie moet ongevraagd worden gebracht bij deelnemers. Een vergelijking met de anti roken campagne lijkt op zijn plaats indien de overheid ervan overtuigd is dat het pensioenbewustzijn op een hoger peil gebracht moet worden. De verplichting die de Pensioenwet oplegt om met een startbrief te komen lijkt een goed aanknopingspunt om te starten met deze campagne. Het ligt voor de hand dat niet alle uitvoerders eigener beweging een campagne opzetten maar zich inzetten om door middel van een gezamenlijke inspanning een gerichte communicatie op gang te brengen.

Bijdrage van de heer Bongers van de NVP

De heer **Bongers** betoogt dat het nodig is om eerst de oorzaken van de geringe maatschappelijke belangstelling vast te stellen alvorens met een gerichte actie te komen om het pensioenbewustzijn te vergroten. Het feit dat de oorzaak zou liggen in de complexiteit van de pensioenmaterie onderschrijft hij niet. Als belangrijkste oorzaken zijn aan te wijzen:

1. De naïeve zorgeloosheid of zelfs onverschilligheid m.b.t. pensioen komt voort uit meerdere gevoelens:
 - o Het is toch gewoon geregeld of niet soms?
 - o Ik wil me daar nu nog helemaal niet mee bezig houden
 - o Het is toch 70% van mijn laatst verdiende loon?

- Je weet toch dat je belazerd wordt en dat je niets overhoudt
 - Ik ben er helemaal niet zeker van dat het geld dat ik gespaard heb er nog is als ik met pensioen ga.
2. De gebrekkige informatie die in zijn algemeenheid wordt verstrekt, uitzonderingen daar gelaten.
 - Er valt geen touw aan vast te knopen
 - Informatie is niet of nauwelijks bereikbaar
 3. Het ontbreken van een duidelijke wetgeving m.b.t. de verantwoordelijkheid. Daar waar die verantwoordelijkheid wel is neergelegd, is men er zich niet van bewust of ze wordt niet erkend.
 - Wetgeving (zorg- en informatieplicht) is er nu wel, maar de verantwoordelijke partijen (werkgever en pensioenuitvoerder) zijn zich de verantwoording niet bewust
 - Indien zij zich deze verantwoordelijkheid beseffen, ontbreekt de mogelijkheid Om aan de gestelde voorwaarden te voldoen
 4. De vraag of de pensioenen nog wel te financieren zullen zijn (AOW/ pensioenfondsen - omslagstelsel). Informatie wordt nagenoeg niet gegeven.
 - De uitvoerende partijen zijn niet bereid alle risico's (vergrijzing en financierbaarheid - omslagstelsel) te laten zien - maatschappelijke onrust?
 - Noodzakelijke maatregelen worden niet genomen

Deze punten nader toegelicht::

Ad 1:

De medewerker heeft totaal geen idee dat soms wel tot een bedrag van 20% van zijn loon aan premie wordt betaald voor zijn pensioenvoorziening. Hij is niet of nauwelijks op de hoogte van de samenstelling van zijn pensioen of nabestaanden pensioen.

Is niet bekend met:

- Het begrip "franchise"
- Anw-hiaat
- AOW-hiaat
- Hoogte kosten;
- Omslagstelsel en de daaraan verbonden risico's;

Ondanks een werkzame periode van veelal minder dan 40 dienstjaren, vertrouwt een ieder vaak op de uitkomst van 70% aan pensioeninkomen van het laatstgenoten salaris. Ook hier ontbreekt de juiste informatie.

Ad 2.

Zowel de werkgever als de pensioenverzekeraar schieten over het algemeen ernstig tekort als het gaat om het tijdig verstrekken van bijvoorbeeld de pensioenbrief.

- Er zijn werkgevers (lees P&O-ers) die hun eigen pensioenregeling niet kunnen uitleggen, laat staan dat ze dat aan hun medewerkers kunnen.
- De meeste pensioenverzekeraars (nauwelijks uitzonderingen) hebben een achterstand van 2 tot 3 jaar in het verstrekken van een "pensioenbrief". Een aantal verstrekt deze slechts na lang aandringen (Pensioenfondsen hebben een en ander meestal goed geregeld)

- Naderhand blijkt dat een aanzienlijk bedrag is opgegaan aan zogenaamde "administratiekosten"
- Bij het afsluiten van een pensioenvoorziening worden vaak onjuiste voorstellingen van zaken gegeven.
- De uiterst gebrekkige uitleg van de consequenties van de overgang van eindloon naar middelloon. Voorbeeld: het niet meer onbelast verstrekken van het kerstpakket gaf eind 2003 meer commotie dan de overgang naar middelloon, terwijl aan de medewerker ongeveer €100.000,00 aan voorzieningen werd "afgenomen".
- Als gevolg daarvan het niet informeren over een "pensioengat"
- Grote onduidelijkheid over de "fiscale ruimte"

Ad 3.

De werkgever is verantwoordelijk voor een correcte informatieverstrekking. Immers, de werkgever heeft een arbeidsovereenkomst, waarin een pensioentoezegging is vastgelegd. Dat vaak de verzekeraar of pensioenfonds in gebreke blijft doet daar niets aan af. De werkgever dient bij de pensioenverzekeraar een juiste naleving van de wet te vorderen, zeker nu de wet de beide partijen (werkgever en pensioenuitvoerder) daartoe dwingt.

De werkgever is zich vaak niet bewust van het risico dat hij loopt, wanneer de pensioenregeling niet overeenkomt met de toezegging.

Vanuit de positie van de werkgever zou deze veel nadrukkelijker moeten afdwingen dat de uitvoerende partijen voldoen aan hun zorg- en informatieplicht. De wetgever, die deze wetgeving uitvaardigt zou veel nadrukkelijker moeten toezien. AFM en DNB schieten ernstig tekort.

Ad 4.

Financierbaarheid pensioenen.

Mondjesmaat laat het ABP nu zien dat het solidariteitsprincipe mogelijk ter discussie wordt gesteld. De premie bedraagt ongeveer 25% van de pensioengrondslag voor iedereen. Dat de risico's van minder ambtenaren en docenten een financieringsprobleem betekent, wordt niet genoemd. Lage kostenstructuren worden genoemd (als deze al juist zijn) maar financierbaarheid blijft onvermeld.

Oplossingen

1. Administratieve processen ingrijpend vereenvoudigen;
2. Werknemer (en werkgever) worden verantwoordelijk voor de regelingen. Dat betekent dat de uitvoerende partijen de informatie bereikbaar dienen te maken (=transparantie);
3. Regelingen vereenvoudigen en gelijke voorwaarden
4. Risico's inzake omslagstelsel duidelijk maken en streven naar andere oplossingen.

De heer **Stevens** vraagt zich af of het nationale Pensioenregister al bestaat. Waar is het te vinden?

De heer **Bongers** zegt dat een vorm van het Pensioenregister is te vinden op de website arbeidsplaats.nl

Bijdrage van de heer Mijnen van Albert Heijn

De heer **Mijnen** zet uiteen dat Albert Heijn enkele jaren geleden een communicatiebeleid heeft opgezet om het pensioenbewustzijn onder de deelnemers te vergroten. Het uitgangspunt van dit beleid is om begrijpelijke informatie aan niet ingewijden te verschaffen. De communicatie is daarnaast gekoppeld aan de levensboom van de betrokken medewerker. Dit betekent dat alle relevante informatie bij de werkgever of Pensioenfonds bekend is en dat daardoor rekening kan worden gehouden met alle fiscale aspecten. De informatie wordt op een duidelijke en acceptabele wijze aan de deelnemers verstrekt. Per jaar worden er twee tot drie maal magazines verspreid onder de deelnemers. Ook krijgt elke deelnemer een verkort jaarverslag waarin de hoofdpunten van het pensioenfonds zijn weergegeven. In de laatste plaats wordt op de website informatie verstrekt over relevante pensioenzaken en wordt er een pensioenplanner gepresenteerd. Voor vragen is er een telefonische servicedesk en is er de mogelijkheid om per e-mail te communiceren. In ontwikkeling is thans de medewerkers portal. Hier kunnen deelnemers doorlinken naar het pensioenfonds waar de hoogte van het eigen pensioen kan worden opgevraagd en waar overige producten van het pensioenfonds worden getoond. Binnen AH zijn een aantal pensioenadviseurs actief waar medewerkers een afspraak mee kunnen maken.

Als medewerkers eenmaal per jaar expliciet hun pensioensituatie zouden controleren kan het pensioenbewustzijn aanmerkelijk worden vergroot. Er wordt op gewezen dat de werknemer ook een eigen verantwoordelijkheid heeft ten aanzien van zijn eigen opgebouwde pensioen. Daarnaast ligt er een verantwoordelijkheid bij de werkgever die de plicht heeft om de deelnemers te informeren over relevante ontwikkelingen binnen de pensioensituatie.

Mevrouw **Wiegmans** vraagt wat Albert Heijn doet om de deelnemers te motiveren voor de verstrekte informatie.

De heer **Mijnen** zegt dat de brochures zo eenvoudig en leesbaar mogelijk worden ingericht. Albert Heijn is er zich van bewust dat informatiebrochures met een omvang van vele pagina's door de meeste deelnemers niet worden gelezen.

De heer **Slikkerveer** vraagt of het pensioenbewustzijn van de medewerkers bij Albert Heijn door deze aanpak groter is geworden.

De heer **Mijnen** meent dat dit het geval is. Uit de telling van de hits op de website is af te leiden dat de belangstelling in elk geval is toegenomen.

De **voorzitter** stelt vast dat het eerste gedeelte van het panelgesprek thans is voltooid. Hij schorst de vergadering voor vijf minuten.

Discussie

De **voorzitter** heropent de vergadering. Hij nodigt de aanwezigen uit te reageren op de opvattingen van de uitvoerders.

De heer **Van Oosterum** meent dat de pensioenregeling als geheel ontoegankelijk is gemaakt ten gevolge van de wijzigingen in de afgelopen jaren. Dit betekent dat de deelnemer niet verantwoordelijk kan worden gesteld voor zijn eigen pensioensituatie

wegens de complexiteit. Hij vreest dat opleiding aan middelbare scholieren niet kansrijk is.

Stelling van de Pensioencommissie

De heer **Wilke** stelt zich voor dat de communicatie over pensioenaangelegenheden op gerichte wijze kan plaatsvinden maar ook in algemene zin. Waarom pleiten de uitvoerders ervoor om ter vergroting van het pensioenbewustzijn een algemene communicatie in te voeren bijvoorbeeld via opleiding en scholing.

Mevrouw **Jansen** zegt dat eerst bekend moet zijn waar de informatie te vinden is. Daarna kan pas worden begonnen met gerichte informatie.

De heer **Wilke** onderschrijft dit maar wil weten waarom er wordt gepleit voor algemene informatieverstrekking nadat bekend is waar de informatie beschikbaar is.

Mevrouw **Wiegmans** stelt dat wanneer bij de deelnemer aandacht wordt gevraagd voor events, er eerst algemene informatie moet worden verstrekt. Werknemers weten vaak niet wat de gevolgen voor de pensioenopbouw zijn bij bepaalde gebeurtenissen. Als de deelnemers weten dat bepaalde events directe gevolgen hebben voor hun pensioensituatie, mag ook van hen worden verwacht dat ze deze informatie zelf doorgeven. Om deze reden pleit ze ervoor om te investeren in het geven van algemene informatie aan alle deelnemers.

Mevrouw **Hoogsteen** stelt dat waardeoverdracht in de praktijk vaak negatief uitpakt voor zowel de werknemer als de werkgever, als gevolg waarvan de overdracht moet worden teruggedraaid. Er bestaat thans onvoldoende pensioenbewustheid bij de deelnemer in gevallen waarbij van baan wordt veranderd. Er moet een eenvoudig antwoord zijn op de vraag wat met het pensioen moet gebeuren bij verandering van werkgever. Dit is een van de belangrijkste vragen voor alle deelnemers en werkgevers.

De heer **Van Oosterum** vult aan dat waardeoverdracht in veel gevallen niet mogelijk is omdat actuele informatie over het pensioen niet beschikbaar is. Er is sprake van jarenlange achterstanden bij de pensioenverzekeraar waardoor er in veel gevallen geen goed pensioenbeeld kan worden gegenereerd. Dit betekent dat de pensioenadviseur – hoewel hij correct adviseert – de klant niet goed van dienst kan zijn.

De heer **Stevens** begrijpt dat het voor de betrokken deelnemers lastig is om een duidelijk pensioenbeeld te krijgen omdat er op basis van informatieachterstanden bij de verzekeraar geen of onvoldoende betrouwbare gegevens voorhanden zijn.

De heer **Van Oosterum** merkt op dat deze omissie niet alleen wordt veroorzaakt door de verzekeraar maar ook omdat de werkgever de gegevens niet juist of onzorgvuldig aanlevert. Omdat in de nieuwe Pensioenwet de tussenpersoon is weggevallen dienen de administratieve processen anders te worden ingericht.

De **voorzitter** stelt vast dat niet alleen het pensioenbewustzijn gering is maar dat de deelnemers vaak ten onrechte in de veronderstelling verkeren dat ze goed zijn geïnformeerd.

De heer **Van Oosterum** beaamt dit en zegt dat er bij bepaalde producten bij de verwerking van gegevens sprake is van een foutpercentage van 84%, ondanks het feit dat er een nieuw administratief systeem is ingevoerd. De administratieve processen zijn blijkbaar onbeheersbaar geworden.

De **voorzitter** concludeert dat er pas gecommuniceerd kan worden als blijkt dat de administratieve processen op orde zijn.

Stelling van de Pensioencomissie

De heer **Stevens** vraagt zich af op welke wijze deze ontoereikende informatie zich verhoudt met het door de heer Bongers gesignaleerde Nationale Pensioenregister. In dit register is immers alle informatie op correcte wijze voorhanden?

De heer **Bongers** zegt dat de wetstoepassing over informatieverzameling er al is en dat de techniek voorziet in alle wensen van een juiste en betrouwbare informatieverstrekking. De techniek is echter ondergeschikt aan dwingende afspraken die betrekking hebben op de historische data van een individuele verzekerde. De regels dienen zodanig te worden aangescherpt dat de gegevens op uniforme wijze worden aangeleverd.

De **voorzitter** vraagt of de geschetste chaos in de administratieve processen alleen van toepassing is op pensioenverzekeraars.

De heer **Welten** verwerpt de stelling dat de administratieve achterstand bij de verzekeraars de oorzaak is van het geringe pensioenbewustzijn. Hoewel hij erkent dat er in sommige gevallen grote administratieve achterstanden zijn, zou de deelnemer, indien hij voldoende bewust omgaat met zijn pensioen, beschikken over de juiste historische gegevens. Hij ontkent dat er bij verzekeraars in het algemeen sprake is van administratieve achterstanden van 2 tot 3 jaar.

De heer **Van Oostrum** herhaalt dat er in het algemeen wel sprake is van grote administratieve achterstanden. In die gevallen waarin wordt aangekondigd dat er geen achterstanden zijn is er vaak sprake van onjuiste informatie.

Stelling van de Pensioencomissie

De **voorzitter** vraagt zich af of de toezichthouder zich met de gesignaleerde achterstanden moet bezighouden en eventueel moet ingrijpen.

De heer **Mourits** erkent dat er 3 tot 4 jaar geleden sprake was van een onoverzichtelijke situatie waarin de administratieve achterstanden aanzienlijk waren. De oorzaak hiervan is mede de voortdurende verandering van de door de overheid opgelegde regelgeving waardoor het actueel houden van gegevens achterstand op liep. Ook het feit dat adviseurs te laat op de hoogte werden gesteld van nieuwe regelgeving speelde hierbij een rol. Hij meent dat de toezichthouder actief moet optreden als de financiële risico's niet langer adequaat worden afgedekt.

De heer **Van Oosterum** wil de indruk wegnemen als zou hij de zwarte piet toe schuiven aan de uitvoerders. Er is sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de

onduidelijke situatie. Hij pleit ervoor om ook gezamenlijk tot een adequate oplossing te komen.

De heer **Slikkerveer** onderschrijft de stelling van de heer Van Oosterum dat er sprake is van administratieve achterstanden. Hij meent echter dat dit een uitvoeringsprobleem betreft. Het geringe pensioenbewustzijn staat los van de gesignaleerde administratieve achterstanden en hij pleit ervoor om oplossingen aan te dragen om de deelnemers meer te interesseren voor hun pensioen.

De heer **Van Oosterum** is het daar mee eens maar stelt dat de juiste pensioengegevens dan wel beschikbaar moeten zijn.

De heer **Slikkerveer** erkent dit maar wil beginnen met een algemene informatievoorziening aan de deelnemer, los van de actuele individuele pensioensituatie. Pas als er voldoende basiskennis bij de deelnemers is, kan er door hen gericht worden gereageerd.

Stelling van de Pensioencommissie

De heer **Stevens** vraagt aandacht voor het pensioenresultaat en de verwachtingen die daarover leven bij de deelnemers. Hij stelt vast dat er in dit debat waarschuwend signalen zijn afgegeven over de regelgeving van de pensioenen maar dat er nauwelijks wordt gediscussieerd over het inzichtelijk maken van het uiteindelijke pensioen, inclusief AOW. Het is thans niet bekend op welke wijze de AOW zal veranderen, mede in relatie tot de effecten van zorgtoeslag, huurtoeslag en kindertoeslag. Kan er – gelet op deze onzekerheden – nog wel voldoende onderbouwde toekomstzekerheid aan deelnemers worden verschaft?

De heer **Bongers** zegt dat het onduidelijk is over welk basisbedrag de verschillende premies worden berekend. Uniformiteit is aan te bevelen. Daarboven zou iedere werknemer zelf een extra pensioen moeten verwerven, toegesneden op zijn eigen situatie. De werknemer dient zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn toekomstige situatie.

Mevrouw **Jansen** zegt dat een uniforme pensioenregeling niet in alle gevallen is aan te bevelen. Ze onderstreept dat werknemers een eigen verantwoordelijkheid hebben voor hun pensioen maar ze betwijfelt of dit een bijdrage vormt tot vergroting van het pensioenbewustzijn.

De heer **Stevens** stelt vast dat het UPO in het algemeen als positief wordt ervaren, maar dat er meer informatie moet komen over de bruto-netto verhouding. Is het wenselijk dat andere financiële regelingen zoals het basispensioen etc., daarin worden meegenomen?

Mevrouw **Wiegmans** acht het wenselijk dat alle relevante regelingen worden meegenomen in het UPO maar veronderstelt dat dit een kostbare aangelegenheid is voor pensioenuitvoerders. Vooral kleine fondsen zullen hiermee moeite hebben omdat er onvoldoende middelen voorhanden zijn. De complexiteit wordt nog verhoogd indien er sprake is van deeltijdbanen. Het PGGM streeft ernaar om volgend jaar een inkomensplanner gereed te hebben waarin relevante inkomensbestanddelen kunnen worden ingevoerd door de deelnemers. Desgevraagd door de voorzitter zegt ze dat er nog geen fondsen zijn die een dergelijke inkomensplanner hebben.

De heer **Gortzak** kan zich voorstellen dat van een deelnemer een actieve rol wordt verwacht en dat deze in de gelegenheid wordt gesteld de eigen input te verzorgen. Op welke wijze worden de gevolgen van de input – veroorzaakt door events – doorberekend in het eindresultaat?

Mevrouw **Wiegmans** zegt dat dit een probleem vormt als de deelnemers niet actief bezig zijn met hun pensioensituatie. Van de pensioenuitvoerder mag worden verwacht dat deze de deelnemer actief betreft bij de pensioenopbouw en de gebeurtenissen die hierop van invloed zijn. De inkomensplanner is niet bedoeld als een rekenplanner.

De heer **Mourits** merkt op dat het verkrijgen van de juiste input van de deelnemers een groot probleem vormt voor het Nationale Pensioenregister.

Mevrouw **Wiegmans** erkent dat er bij PGGM ook sprake is van enige achterstand omdat niet alle ingebrachte actuele informatie van de deelnemers bekend is. Het gehele systeem berust op het verkrijgen van juiste informatie van de deelnemers.

Stelling van de Pensioencommissie

De heer **Stevens** stelt vast dat algemeen wordt erkend dat er sprake is van achterstand bij de verwerking van pensioengegevens. Is er een algemene opvatting over de oorzaak van deze achterstand en op welke wijze dit zou moeten worden opgelost?

De heer **Mourits** ment dat de voortdurend veranderende regelgeving mede oorzaak is van achterstand.

De heer **Stevens** zegt dat dit bekend is en kan worden beschouwd als een open deur. Zijn er andere specifieke aanwijsbare oorzaken waardoor de achterstand mogelijk snel verholpen zou kunnen worden?

De heer **Mourits** stelt dat een aantal verzekeraars tijdig en adequaat hebben geïnvesteerd in applicaties en ondersteuning waardoor het administratieve systeem redelijk op orde is. Hij meent dat de achterstand daarom oplosbaar is.

De heer **Stevens** veronderstelt dat op basis van deze kennis kan worden aanbevolen om de toezichthouder te verzoeken de uitvoerders die in gebreke zijn aan te sporen om snel verbeteringen aan te brengen die leiden tot opheffing van de administratieve achterstand.

De heer **Van Oosterum** merkt op dat sommige verzekeraars bereid zijn om aan individuele deelnemers toegang te verlenen tot hun rekentools. Bij deze verzekeraars is er vrijwel geen probleem bij de waardeoverdracht omdat gemakkelijk inzicht wordt verschaft in de actuele waarde. Gezamenlijk moet er bereidheid zijn om op een transparante wijze inzicht te geven in relevante informatie.

De heer **Stevens** vraagt of de uitvoerders bereid zijn om gezamenlijk een expertcenter en tools te ontwikkelen zodat er in de oplossing van de gesignaleerde problemen snelle voortgang wordt geboekt.

Mevrouw **Wiegmans** stelt voor om gezamenlijk met de pensioenfondsen, de vakbonden en de overheid de problematiek van o.a. de waardeoverdracht aan te pakken.

De heer **Van de Velde** is het ermee eens dat de problematiek van de administratieve achterstanden oplosbaar zijn. Het proces van waardeoverdracht is echter veel complexer geworden in verband met de nieuwe regelgeving. Het is niet mogelijk om deelnemers in algemene zin te adviseren omdat de persoonlijke situatie vaak doorslaggevend is.

De **voorzitter** stelt vast dat er een vruchtbare discussie heeft plaatsgevonden over een aantal actuele pensioenonderdelen. Hij nodigt de deelnemers om de discussie bilateraal voort te zetten.

Sluiting

De **voorzitter** dankt de aanwezigen voor hun komst en inbreng en sluit de vergadering.