

Wet Pensioencommunicatie: een verbetering en tegelijkertijd een gemiste kans.

Juli 2015



Vanaf 1 juli is de Wet Pensioencommunicatie van kracht die moet bijdragen aan een beter pensioenbewustzijn.

De pensioencommunicatie wordt beter afgestemd op de informatiebehoeften en kenmerken van de deelnemer. Toch heeft de wetgever een kans voor open doel gemist. Door de verantwoordelijkheid niet te verdelen over pensioenuitvoerders, werkgevers en deelnemers.

VERBETERINGEN

Pensioenuitvoerders krijgen door deze wet meer mogelijkheden om informatie digitaal te verstrekken. De huidige startbrief wordt vereenvoudigd en meer beperkt tot de kern. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben 'Pensioen 1-2-3' voor pensioencommunicatie opgesteld. Pensioen 1-2-3 biedt de deelnemer gelaagde informatie over zijn pensioenregeling. De deelnemer bepaalt zelf hoe gedetailleerd hij de informatie tot zich neemt: op hoofdlijnen (laag 1), met toelichting op de hoofdlijnen (laag 2) of gedetailleerd (laag 3). De gelaagde opzet van Pensioen 1-2-3 komt het best tot zijn recht in digitale vorm. Pensioen 1-2-3 is bestemd voor nieuwe en bestaande deelnemers.

Het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) wordt vereenvoudigd. In het nieuwe UPO staan alleen de opgebouwde aanspraken en de waardeaanwinst in het afgelopen jaar. Voor een totaaloverzicht wordt doorverwezen naar de website van het pensioenregister.

Verder wordt de communicatie over koopkracht en risico's verbeterd. Deelnemers denken in (netto) euro's van nu. Zij gaan er daardoor vaak vanuit dat het bedrag voor het te bereiken pensioen dezelfde koopkracht heeft als nu. Hierdoor hebben zij een te rooskleurig beeld van hun toekomstige pensioeninkomen. Het pensioenregister maakt koopkracht en risico's voor deelnemers zichtbaar aan de hand van drie pensioenbedragen: gebaseerd op een optimistisch, verwacht en pessimistisch scenario.

VERANTWOORDELIJKHEID

De verantwoordelijkheid uit de Wet Pensioencommunicatie komt bij pensioenuitvoerders te liggen. Terwijl er in het wetsontwerp nog een wettelijke rol voor werkgevers was weggelegd. Een gemiste kans. Werkgevers kunnen namelijk beter inschatten op welke wijze communicatie het beste aansluit op de informatiebehoeften en de kenmerken van de specifieke deelnemer. Pensioencommunicatie moet begrijpelijk zijn en gericht op de financiële situatie van de deelnemer. Vanuit herkenbaarheid en dialoog zal financieel bewustzijn en eigen verantwoordelijkheid van deelnemers meer gestimuleerd moeten worden. Deelnemers moeten meer worden getriggerd om ook zelf in actie te komen.

Een wettelijk gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever en werknemer is essentieel om het pensioenbewustzijn te vergroten.. Daarin schiet de Wet Pensioencommunicatie schromelijk tekort. Een gemiste kans. Zeker omdat in het wetsontwerp nog wél een wettelijke rol voor de werkgever was weggelegd.

Waarom zouden deelnemers geen 'wettelijke inlogplicht' kunnen krijgen bij hun pensioenuitvoerder of het Pensioenregister? Net zoals ze verplicht zijn tot het doen van de jaarlijkse Belastingaangifte. Het pensioenbewustzijn zal in dit geval een enorme boost krijgen.

'OPEN MIND'

Deze gemiste kans kan alsnog benut worden door werkgevers. Door met een 'open mind' eigen initiatief te tonen, kan het pensioenbewustzijn van de deelnemer worden vergroot. Werkgevers kunnen het beste aan de slag gaan met pensioencommunicatie door 'out of the box' te denken. Pensioencommunicatie moet niet alleen duidelijker zijn, maar meer op basis van een integraal en (permanent) actueel beeld. Een systeem met 'communicatie op maat' waardoor pensioen veel meer als een waardevol bezit wordt ervaren. Daarbij is niet alleen relevante informatie beschikbaar van de eigen pensioenregeling, maar ook relevante en herkenbare pensioen- en inkomensinformatie van het hele gezin. Een mooi voorbeeld hiervan is reeds beschikbaar in Denemarken, waar al meer dan tien jaar een dergelijk integraal informatiesysteem bekend is. Dit systeem is flexibel, transparant en gebaseerd op de persoonlijke situatie. Deelnemers aan pensioenregelingen uitgevoerd door een pensioenfonds of verzekeraar weten precies wat ze kunnen verwachten en kunnen zo inspelen op hun eigen financiële toekomst. Daarbij kan bijvoorbeeld een keuze worden gemaakt voor een hogere risicodekking bij overlijden of juist extra sparen voor een hogere (pensioen)uitkering. De deelnemer ziet precies wat de gewenste wijziging voor hem of haar betekent.

Alleen met een collectieve verandering en een 'open mind' binnen de sector, inclusief werkgevers, uitvoerders, wetgever, toezichthouder én deelnemers zelf is het mogelijk met pensioencommunicatie in de nieuwe pensioenwerkelijkheid het pensioenbewustzijn te verhogen. Dit kan door collectief solide gedrag te tonen wat betreft communicatie over het waarom en de betekenis van de veranderingen in het pensioenstelsel. Zeker ook door de deelnemers te activeren en ze meer te betrekken bij hun eigen pensioensituatie. In een integraal communicatie- en informatiesysteem zullen deelnemers meer 'op maat' moeten worden benaderd om een significante verhoging van het pensioenbewustzijn te creëren. Zo worden de deelnemers zich ook beter bewust van de eigen verantwoordelijkheid voor een financieel gezonde oudedag. We hebben nog een lange weg vol uitdagingen te gaan. Toch is door samenwerking met een open mind de oplossing dichterbij dan nu lijkt.



OVER DE AUTEURS

Rajish Sagoenie

Principal & Managing Director Milliman
Milliman is één van de grootste adviesbureaus ter wereld op het gebied van actuariële en gerelateerde producten en diensten. Het brede klantenbestand van Milliman bestaat uit bedrijven, financiële instellingen (waaronder pensioenfonds), overheidsinstanties, vakbonden, onderwijsinstellingen en non-profit organisaties.

Milco de Frel

Founder & Managing Partner De Pensioenafdeling
De Pensioenafdeling ondersteunt werkgevers en pensioenuitvoerders met online en offline oplossingen bij het invullen en uitvoeren van pensioencommunicatie en het vergroten van de financiële fitheid van werkend Nederland.

ABOUT MILLIMAN

Milliman is among the world's largest providers of actuarial and related products and services. The firm has consulting practices in life insurance and financial services, property & casualty insurance, healthcare, and employee benefits. Founded in 1947, Milliman is an independent firm with offices in major cities around the globe. For further information, visit milliman.com.

MILLIMAN IN EUROPE

Milliman maintains a strong and growing presence in Europe with 250 professional consultants serving clients from offices in Amsterdam, Brussels, Bucharest, Dublin, Dusseldorf, London, Madrid, Milan, Munich, Paris, Warsaw, Stockholm and Zurich.

CONTACT

If you have any questions or comments on this paper, please contact:

Rajish Sagoenie
rajish.sagoenie@milliman.com
Tel: +31 (0)20 7601 888