

Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen

*Saskia Bakels
Agnes Joseph
Niels Kortleve
Theo Nijman*

NETSPAR INDUSTRY SERIES





Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve
en Theo Nijman

Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen

DESIGN PAPER 74

NETSPAR INDUSTRY PAPER SERIES

Design Papers zijn onderdeel van de **refereed Industry Paper Series**, dat wil zeggen beoordeeld en geaccordeerd door de Netspar Editorial Board. Ze bediscussieren het ontwerp van (een component van) een pensioensysteem of -product, analyseren de doelstelling en bieden mogelijkheden voor het verbeteren van de doeltreffendheid ervan. Dit type paper is toegankelijk geschreven voor specialisten uit de sector, verantwoordelijk voor het ontwerpen van de besproken component. Design Papers bevatten een sectie waarin de auteurs naar aanleiding van de analyse hun eigen mening geven. Design Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij de panelleden bestaan uit vertegenwoordigers van academici en partners uit de sector, samen met internationale wetenschappers. Netspar Design Papers worden beoordeeld door de Netspar Editorial Board alvorens tot publicatie wordt overgegaan.

Colofon

April 2017

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Arjen Hussem – PGGM
Koen Vaassen – Achmea
Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Martin van der Schans – Ortec Finance
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Mieke van Westing – Nationale Nederlanden
Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactie

Sander Peters Tekst, Nijmegen
Netspar

Design Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	6
1. Inleiding	8
1.1 <i>Voordelen van keuzevrijheid/maatwerk</i>	9
<i>Box: Je kunt niet niet kiezen</i>	10
1.2 <i>Nadelen van keuzevrijheid/maatwerk</i>	10
<i>Box: Afweging voor- en nadelen van meer differentiatie</i>	11
2. Afweging maatwerk en keuzevrijheid	13
<i>Box: Rol overheid, sociale partners, werkgevers en uitvoerders</i>	14
<i>Box: Afweging maatwerk versus keuzevrijheid</i>	16
3. Huidige mogelijkheden en het gebruik daarvan	17
3.1 <i>Overzicht bestaand maatwerk</i>	17
<i>Box: Automatische hulp bij pensioenkeuzes</i>	18
3.2 <i>Overzicht bestaande keuzemogelijkheden</i>	19
3.3 <i>Gebruik en behoefte van deelnemers aan maatwerk en keuzevrijheid</i>	22
<i>Box: Keuzevrijheid uitvoerder</i>	26
4. Denkbare mogelijkheden voor differentiatie	28
4.1 <i>Denkbare differentiatie</i>	28
4.2 <i>Differentiatie in de SER rapporten en de perspectiefnota</i>	29
4.3 <i>Differentiatie in internationaal perspectief</i>	32
4.4 <i>Relaties tussen keuzevrijheid, maatwerk en contractvormen</i>	34
5. Uitvoerbaarheid en zorgplicht	40
6. Conclusies en aanbevelingen	46
 <i>Referenties</i>	 50

KEUZEMOGELIJKHEDEN EN MAATWERK BINNEN PENSIOENREGELINGEN

Samenvatting

Keuzevrijheid en maatwerk behoren tot de kernthema's van de hervormingsplannen voor het aanvullend pensioen. Zowel door keuzevrijheid als door maatwerk kunnen we differentiatie vormgeven en het pensioencontract beter afstemmen op karakteristieken van de deelnemer zoals leeftijd of al opgebouwd pensioen. Dit paper gaat allereerst in op de definities van keuzevrijheid en maatwerk en combinaties van beide. Ook geven we overwegingen om te kiezen voor maatwerk of juist voor keuzevrijheid. Vervolgens geven we een overzicht van bestaande vormen van keuzevrijheid en maatwerk en van bestaande inzichten over behoefte aan en gebruik van keuzevrijheid onder deelnemers. Ook onderzoeken we welke keuzemogelijkheden en maatwerk denkbaar zijn. Daarbij bespreken we voorbeelden uit de perspectiefnota van het kabinet en ervaringen uit het buitenland. We schenken aandacht aan de vraag hoe keuzevrijheid en maatwerk kunnen worden ingepast in de verschillende contractvarianten die in de toekomstdiscussie een rol spelen. Tot slot gaan we in op uitvoerbaarheid en zorgplicht en doen aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

Summary

Freedom of choice and customized pension solutions are key ingredients in the plans for the redesign of the Dutch supplementary pension schemes. Both can be used to align the pension contract to characteristics of the individual such as age and already accrued pension rights. This paper first of all carefully distinguishes between freedom of choice and customized pension contracts and combinations of both. We provide arguments when and why the one of the other would be more appropriate. Subsequently we survey existing choice options and customization and how choice options are currently used by the participants. Moreover we investigate which choice options or customization mechanism could be introduced by referring to existing options in other countries as well as to options that have been referred to recently by the Dutch government. We also discuss how such customization is related to the new contract designs for Dutch occupational pensions that are currently considered. Finally we discuss practicability and duty of care legislation and identify several topics for further research.

1. Inleiding

Keuzevrijheid en maatwerk behoren tot de kernthema's van de hervormingsplannen voor het aanvullend pensioen (zie bijvoorbeeld SZW (2016)). Zowel door keuzevrijheid als door maatwerk kunnen we het pensioencontract beter afstemmen op karakteristieken van de deelnemer zoals leeftijd of al opgebouwd pensioen.

Vanuit internationaal perspectief kunnen Nederlandse pensioendeelnemers maar zeer beperkt kiezen (Lever e.a. (2015)). Ook bekeken vanuit andere domeinen zoals wonen en zorg zijn er redenen om meer keuze/maatwerk te introduceren (Bart e.a. (2016)). Zoals het kunnen inzetten van pensioengeld voor hypotheekaflossing. Het beter afstemmen van het pensioencontract op heterogene preferenties en omstandigheden van deelnemers duiden we aan als differentiatie. Differentiatie kan zowel de vorm van maatwerk als van keuzevrijheid aannemen. Daarbij is van belang dat verkeerde differentiatie ook tot grote welvaartsverliezen kan leiden (Van Ewijk e.a. (2014); Van Ewijk e.a. (2017a en b)).

Ook maatschappelijke, demografische, sociaal-culturele en technische ontwikkelingen spelen een belangrijke rol in de discussie over keuzevrijheid en maatwerk. Langer leven leidt bijvoorbeeld tot een stijgende pensioenleeftijd en daarmee meer gebruik van vervroegen van het pensioen. Een forse toename van woningbezit, in combinatie met volledige aflossing van de hypotheek, leidt tot de behoefte tot flexibelere en lagere pensioenopbouw (want lagere woonlasten) dan wel de mogelijkheid de pensioenopbouw in de hypotheekaflossing te betrekken. Verder is het vertrouwen in pensioenfondsen onder deelnemers gedaald, onder meer door het achterwege blijven van indexaties en nominale kortingen in de afgelopen jaren. Dit zou een rol kunnen spelen bij de behoefte om zelf de uitvoerder te kunnen kiezen.

Maatwerk betekent dat de uitvoerder (of overheid, sociale partners of werkgever) bepaalt welke van de keuzemogelijkheden die de regeling biedt aan een individuele deelnemer, afhankelijk van diens karakteristieken en preferenties, worden aangeboden. Dat kan één mogelijkheid zijn (dus totaal geen vrijheid voor de deelnemer) of een beperkt aantal van die mogelijkheden (een deelnemerspecifiek keuzemenu) of een bepaalde mogelijkheid als men niet zelf actie onderneemt (een deelnemerspecifieke default). Keuzevrijheid betekent dat de deelnemer zelf bepaalt op welke wijze hij gebruik maakt van de keuzemogelijkheden die de uitvoerder biedt. De combinatie van maatwerk en keuzevrijheid is daarom zinvol: de individuele deelnemer krijgt een op diens omstandigheden toegesneden keuzemenu (maatwerk) aangeboden, maar behoudt de mogelijkheid elke andere keus te maken die de regeling biedt (keuzevrijheid).

1.1 Voordelen van keuzevrijheid/maatwerk

Maatwerk en keuzevrijheid kunnen bijdragen aan een betere financiële planning door 1) een betere consumptiespreiding over de levensloop, 2) het beter indekken tegen individuele risico's (zoals arbeidsongeschiktheid, overlijden, microlanglevenrisico) en 3) een optimale blootstelling aan systemische risico's (Bart e.a. (2016)). Gezien de toegenomen diversiteit in loopbanen en de samenstelling van huishoudens, spelen deze redenen mogelijk een belangrijke rol in de roep om meer keuzevrijheid en maatwerk. De Beer e.a. (2015) noemen daarnaast ook dat keuzevrijheid leidt tot hogere efficiëntie via meer concurrentie tussen pensioenuitvoerders.

Buiten voorgaande financieel-economische argumenten voor keuzevrijheid en maatwerk, geeft keuzevrijheid een gevoel van 'in control zijn'. Keuzevrijheid kan mogelijk bijdragen aan een

hogere tevredenheid (Willemsen en Kortleve (2016b)). Bovendien blijken mensen die een actieve keuze hebben gemaakt, over het algemeen tevredener te zijn dan mensen die de default hebben geaccepteerd (Van 't Klooster (2016)). In paragraaf 3.3 wordt nader ingegaan op de vraag in hoeverre deelnemers werkelijk keuzevrijheid wensen en op welke gebieden dan.

Door de toenemende digitalisering is het bovendien ook steeds makkelijker en steeds goedkoper om te differentiëren. De vraag is niet meer *of* we meer zouden moeten differentiëren in pensioen, maar *hoe* dit vorm te geven en *wie* de uiteindelijke keuzes gaat maken.

Je kunt niet niet kiezen

Pensioen in de tweede pijler kent een sterk uniform karakter; in feite is het vaak *one size fits all*. Het eerste axioma van Watzlawick (1967) zegt dat het 'onmogelijk (is) om niet te communiceren'. Hetzelfde geldt voor kiezen. Ook *one size fits all* vraagt om een standaard en dus om een keuze door de aanbieder (zie ook Prast en Kooreman (2010)): er is altijd een defaultkeuze en er is altijd sprake van framing. Thaler en Sunstein (2008) benoemen twee misvattingen: '*one always influences behavior with the setup and paternalism does not always involve coercion.*' Hun oplossing is libertair paternalisme, gestuurde keuzes (*nudges*) met mogelijkheid om af te wijken. En ten slotte: deelnemers die de default kiezen/accepteren, kiezen ook.

1.2 Nadelen van keuzevrijheid/maatwerk

Naast voordelen van keuzevrijheid en maatwerk zijn er ook nadelen. Zo is uit de gedragseconomie bekend dat deelnemers hun keuzes veelal niet op rationele gronden maken (Tversky en Kahneman (1972), Prast (2013)). Ervaringen uit het buitenland laten bijvoorbeeld zien dat deelnemers die zelf het beleggingsbeleid kiezen veelal extreme keuzes maken. Die keuzes leiden tot een laag of zeer risicovol pensioen (Beshears e.a. (2006)).

Daarnaast leidt het (kunnen of moeten) maken van keuze mogelijk tot keuzestress, zoals Schwartz (2005) in zijn boek 'The paradox of choice' met de veelzeggende subtitel 'Why more is less'

duidelijk maakt. Ook van Dalen en Henkens (2016a en 2016b) geven aan dat veel deelnemers niet willen kiezen. Veel deelnemers zijn onverschillig en hechten weinig waarde aan afwijken van de default. Een kleinere groep waardeert keuzevrijheid wel en een deel daarvan wil die ook daadwerkelijk gebruiken.

Een ander belangrijk argument voor terughoudendheid in keuzevrijheid is dat keuzes van een deelnemer ten koste kunnen gaan van anderen. Hiervan is bijvoorbeeld sprake als een keuze niet actuariael fair is of als deelnemers als gevolg van bepaalde pensioenkeuzes een beroep doen op inkomensafhankelijke subsidies voor wonen en zorg. Ook de kosten van het bieden van keuzevrijheid zijn uiteraard een belangrijke overweging (zie paragraaf 5.1).

Afweging voor- en nadelen van meer differentiatie

De belangrijkste voordelen van meer differentiatie zijn dat het bijdraagt aan een betere financiële planning en daarmee aan welvaartswinst. Het voorziet in een behoefte en het betreft deelnemers meer en activeert hen. Het kan echter ook leiden tot een verkeerde keuze met welvaartsverlies en negatieve gevolgen voor het collectief (selectierisico) of publieke voorzieningen. Een verkeerde keuze door de deelnemer zelf en keuzestress kan men ondervangen door maatwerk. Meer differentiatie wordt steeds wenselijker en makkelijker naarmate de heterogeniteit van deelnemers verder toeneemt en informatie beter beschikbaar is om de keuze te (laten) maken. Hoe meer differentiatie wenselijk wordt, des te belangrijker wordt de vraag wie de keuze moet maken (zie paragraaf 2).

We beginnen dit paper met preciezere definities van keuzevrijheid en maatwerk in paragraaf 2. Daarbij gaan we ook in op de afwegingen voor maatwerk in plaats van keuzevrijheid en andersom. Daarna volgt in paragraaf 3 een overzicht van bestaande vormen van keuzevrijheid en maatwerk. We geven een overzicht van onderzoeken naar behoefte aan en gebruik van keuzevrijheid onder deelnemers.

Paragraaf 4 geeft vervolgens een overzicht van denkbare keuzemogelijkheden en maatwerk. Daarbij bespreken we ook de perspectiefnota (SZW (2016)) en ervaringen uit het buitenland. We schenken ook aandacht aan de verschillende contract varianten die in de toekomstdiscussie een rol spelen (SER (2016)). In de ene contractvariant zijn keuzevrijheid en maatwerk makkelijker vorm te geven dan in de andere variant.

Tot slot gaan we in paragraaf 5 in op uitvoerbaarheid en zorgplicht. Gevolgd door conclusies en aanbevelingen.

2. Afweging maatwerk en keuzevrijheid

Zoals aangegeven in de inleiding, definiëren we maatwerk als het toespitsen van het pensioen op deelnemer specifieke kenmerken en/of wensen. Daarbij is er overigens nog onderscheid te maken tussen direct bij aanbieder bekende deelnemerskarakteristieken (zoals leeftijd, inkomen, bestaande pensioenopbouw) en informatie die een uitvraag bij deelnemers vereist (zoals opbouw bij andere pensioenfondsen, vrij vermogen, preferentie, risicohouding). Niet de deelnemers zelf, maar de overheid, sociale partners, werkgever of pensioenuitvoerder bepalen het maatwerk (zie ook Van der Lecq en De Haan (2015)).

Bij keuzevrijheid kiest de pensioendeelnemer zelf tussen de geboden mogelijkheden. Denk aan de mogelijkheid om te kiezen voor de ingangsdatum van de pensioenuitkering of uitruil van partnerpensioen in extra ouderdompensioen. Er is daarbij onderscheid te maken tussen wettelijk toegestane keuzemogelijkheden en keuzes die de pensioenaanbieder ook daadwerkelijk aanbiedt.

Keuzevrijheid en maatwerk komen in de praktijk vaak in combinatie voor. Neem keuzevrijheid: een deelnemer die zelf geen actieve keuze maakt, komt automatisch terecht in de 'default' van de aanbieder. Dit komt vaak voor, wat het belang van de default en het eventuele maatwerk daarin onderstreept. Ook bij maatwerk kan de deelnemer wel afwijken van de default. Hij heeft daarbij dezelfde keuzemogelijkheden als een deelnemer die een andere default krijgt. De aanbieder stuurt de deelnemer door de vormgeving van de default in de gewenste richting ('nudging', zie Thaler en Sunstein (2008)). De deelnemer heeft nog steeds vrije keuze en dezelfde keuzemogelijkheden als andere deelnemers,

maar de aanbieder ondersteunt de deelnemer bij diens keuze ('libertair paternalisme', zie Prast en Kooreman (2010)).

Rol overheid, sociale partners, werkgevers en uitvoerders

Om te beginnen, bepaalt de wetgever welke keuzes men kan of moet aanbieden. De overheid bepaalt ook de fiscale mogelijkheden voor pensioen. Vervolgens bepalen de sociale partners (of in bepaalde gevallen een beroepsgroep) of ze een pensioenregeling aanbieden, of zij daarvoor eventueel verplichtstelling aanvragen, welke van de wettelijke keuzemogelijkheden zij in de pensioenregeling aanbieden, en welke uitvoerder zij kiezen. Ten slotte bepaalt de pensioenuitvoerder (pensioenfonds of verzekeraar) hoe zij de regeling uitvoert en communiceert.

In dit paper gaan we beperkt in op de rol van werkgevers bij de uitvoering. Werknemers zien hun werkgever echter wel als een 'trusted partner'. Werkgevers kunnen een grotere rol spelen bij het vergroten van het vertrouwen in het stelsel. En bij het ondersteunen van deelnemers bij het maken van pensioenkeuzes (zoals financiële planning). Tegelijkertijd hebben die werkgevers een eigen belang als het gaat om het faciliteren van de uitstroom van ouderen als die minder productief zouden zijn. Dit kan enerzijds zorgen dat werkgevers een goede pensioenregeling willen regelen om die uitstroom te vergemakkelijken, maar anderzijds ook dat ze werknemers kunnen adviseren vanuit hun eigen belang als werkgever.

Maatwerk en keuzevrijheid hebben allebei als doel het pensioen beter aan te laten sluiten bij de preferenties en behoeften van de deelnemer. Het bieden van maatwerk kent voordelen ten opzichte van het bieden van keuzevrijheid, maar ook andersom. In alle gevallen geldt dat meer maatwerk of keuze kan leiden tot hogere complexiteit en (uitvoerings)kosten.

Argumenten voor differentiatie via maatwerk:

- Ontzorgen: mensen beschermen tegen bepaalde gedragseffecten en keuzestress. Zo is uitstelgedrag een belangrijk gevaar voor pensioensparen (Krijnen e.a. (2014)). Bovendien kennen en begrijpen deelnemers de keuzes vaak niet (Pensioenfederatie (2016)).
- Deelnemer beschermen tegen welvaartsverlies bij verkeerde keuze (Sunstein (2015)).

- Samenleving beschermen tegen keuzes vanwege beroep op collectieve middelen (zoals inkomensafhankelijke uitkeringen).
- Selectie-effecten voorkomen waarbij deelnemers kiezen in hun eigen belang wat ten koste gaat van het collectief¹.

Net zoals er de nodige voordelen zijn voor maatwerk, heeft ook keuzevrijheid de nodige voordelen:

- Zelf actieve keuze maken vergroot de tevredenheid (Van 't Klooster (2016)) en daarmee mogelijk het draagvlak voor het stelsel.
- Keuzevrijheid biedt handelingsperspectief.
- Kunnen kiezen heeft een intrinsieke waarde (zelfs als men keuzemogelijkheden niet gebruikt).
- *Principal* (aanbieder) versus *agent* (klant): kiest de aanbieder wel in belang van deelnemer? Welke governance kan voorkomen dat de aanbieder kiest uit eigen belang en winstoogmerk (Akerlof en Shiller (2015))?
- Reputatieschade voor de aanbieder in geval van 'onjuist' maatwerk. Het kan daarbij gaan om ex ante verkeerde invulling van maatwerk, maar ook ex ante goed maatwerk dat ex post ongunstig uitpakt².
- Risico van juridische claims in geval van onjuist maatwerk.

1 Dit punt speelt ook bij maatwerk indien de aanbieder optimaliseert vanuit het belang van de individuele deelnemer en niet vanuit collectief. Differentiatie leidt dan tot minder herverdeling en het anders delen van risico's. Als deelnemers bijvoorbeeld volledige vrijheid krijgen hun pensioen op te nemen, dan zullen zij dat mogelijk vlak voor hun overlijden doen waardoor uitvoerders het microlanglevensrisico niet meer kunnen afdekken.

2 Als de aanbieder één default aanbiedt aan alle deelnemers loopt hij niet het risico dat bepaalde groepen op basis van de default (ex post) een slechter resultaat hebben dan andere groepen. Bij gedifferentieerde defaults (maatwerk) kan dat wel gebeuren en kunnen deelnemers de aanbieder daarop aanspreken. Beshears e.a. (2006) gaan in op positieve en negatieve impact van defaults.

- Privacy(wetgeving): mogelijk kan de aanbieder bij maatwerk niet over alle relevante informatie beschikken, maar de deelnemer zelf (bij keuze) wel. Wil de deelnemer de informatie verstrekken en is die voldoende betrouwbaar en mag de uitvoerder die informatie vragen³?

Afweging maatwerk versus keuzevrijheid

De belangrijkste argumenten voor meer maatwerk zijn het ontzorgen van mensen (keuzestress en beperken van foute keuzes en het bijbehorende welvaartsverlies) en het beschermen van het collectief en de publieke voorzieningen voor (de gevolgen van) verkeerde keuzes. Keuzevrijheid daarentegen activeert deelnemers, vergroot hun betrokkenheid, voorziet in een behoefte (inclusief de intrinsieke waarde van kunnen kiezen) en beperkt de invloed en risico's voor de aanbieder (inclusief diens eigen belang).

3 Over gezondheid bijvoorbeeld mogen verzekeraars in het kader van Wet op de medische keuringen geen vragen stellen.

3. Huidige mogelijkheden en het gebruik daarvan

3.1 Overzicht bestaand maatwerk

In deze paragraaf geven we een overzicht van bestaande vormen van maatwerk in de drie pijlers van het pensioenstelsel, de AOW, het aanvullend pensioen en de vrijwillige regelingen. De AOW kent momenteel vrijwel geen maatwerk⁴.

Het aanvullende pensioen in de tweede pijler is collectief geregeld langs de lijn van ondernemingen, bedrijfstakken en beroepsgroepen. Ieder collectief heeft zijn eigen pensioenregeling die is toegespitst op specifieke kenmerken van die populatie. Er is dus sprake van maatwerk *tussen* regelingen, bijvoorbeeld door verschil in franchise en opbouwpercentage.

Binnen een regeling bestaan er daarnaast ook mogelijkheden om maatwerk te bieden. We beginnen met uitkeringsovereenkomsten: verschillende groepen deelnemers kunnen bijvoorbeeld een andere default krijgen. Zo zijn er fondsen bekend die verschillende opbouwpercentages hanteren afhankelijk van de vraag of een deelnemer in dienst is of zelfstandig, of in welke (deel) sector de deelnemer werkt. De aftopping (op € 103.317 in 2017) geeft hogere inkomens meer keuzevrijheid. Een aantal pensioenfondsen biedt deelnemers met inkomens boven de fiscale grens een netto pensioenregeling aan. Maar al met al is het maatwerk dat uitvoerders nu bieden bij uitkeringsovereenkomsten, nog zeer beperkt.

Afgezien van maatwerk in de inhoud van de regeling zien we wel een toename aan maatwerk in pensioencommunicatie. Het

4 Er is wel een verschil in AOW afhankelijk van de woonsituatie. Iemand die alleen woont krijgt een ander bedrag dan iemand die samenwoont of getrouwd is. Daarnaast krijgt men alleen de volledige AOW als men de volledige opbouwperiode in Nederland gewoond heeft. Bovendien is sinds kort de ingangsdatum van de AOW gekoppeld aan de levensverwachting.

fonds stemt de communicatie af op de leeftijd of personalia van de deelnemer⁵. We zien ook een toename in segmentatie van deelnemers (ook op basis van 'big data') om zo iedere deelnemer gepaste communicatie te bieden en een toename in defaults voor keuzemogelijkheden binnen de regeling. Als er bijvoorbeeld geen partner bekend is, krijgt iemand als standaard uitruil van nabestaandenpensioen naar ouderdomspensioen.

Binnen de premieovereenkomsten zien we meer maatwerk dan bij uitkeringsovereenkomsten. Zo is lifecycle beleggen een vorm van maatwerk waarbij de beleggingsmix afhankelijk is van de leeftijd. Hierbij bouwt het fonds het beleggingsrisico af naarmate de beoogde pensioendatum dichterbij komt. Zo kan men voor jonge deelnemers meer beleggingsrisico nemen, met als doel de beleggingsresultaten te optimaliseren. Veel aanbieders hebben hier defaults in ontwikkeld. Zo komt een deelnemer automatisch (bij gebrek aan actieve keuze) terecht in bijvoorbeeld een

Automatische hulp bij pensioenkeuzes

Robo-advisering is een verzamelnaam voor online-platforms die algoritmes toepassen om de consument advies op maat te geven. Ze zijn schaalbaar, goedkoop en altijd beschikbaar. In pensioenland zien we de opkomst van robo-advisering nu binnen premieovereenkomsten. Aan de hand van leeftijd, salaris en reeds opgebouwde rechten, krijgt de deelnemer een beleggingsadvies op maat. En als omstandigheden wijzigen, stuurt het systeem automatisch bij naar een andere beleggingsmix. Met als doel om het optimale pensioen te bereiken. Zo ontstaat individueel maatwerk in pensioen.

Op interactieve websites kan een deelnemer daarnaast ook 'spelen' met zijn pensioen. Hij kan zien wat het effect is van keuzes. Zo kan hij bijvoorbeeld zien wat de impact is op de hoogte van zijn uitkering als hij pensioen vervroegt of uitstelt of het effect van voorzichtiger of ambitieuzer beleggen.

Robo-advisering is de opmaat naar meer keuzevrijheid en maatwerk in pensioenen. Op termijn kan men deze modellen uitbreiden om te ondersteunen bij integrale financiële planning over de persoonlijke levensloop, waar niet alleen pensioen, maar ook wonen en zorg een rol spelen (zie ook Laperre e.a. (2016), Joseph e.a. (2016)).

5 PFZW hanteert bijvoorbeeld drie verschillende zogenaamde "persona's".

'neutrale' lifecycle. Hierbij is ook robo-advisering in opkomst, waarbij deelnemers verschillende defaults krijgen aangeboden op basis van hun persoonlijke kenmerken (zie ook box).

3.2 Overzicht bestaande keuzemogelijkheden

Keuzevrijheid in pensioenen speelt zich af op meerdere niveaus; van overheid, sociale partners, werkgevers tot individuele deelnemer. In de eerste pijler is er weinig te kiezen⁶. Alleen bij verblijf in het buitenland is het mogelijk om je onder bepaalde voorwaarden vrijwillig te verzekeren, en men kan de AOW in plaats van maandelijks, per kwartaal of per jaar uit laten betalen om bankkosten te besparen.

In de tweede pijler zijn er veel meer keuzemogelijkheden⁷. De discussies omtrent keuzevrijheid in de hoofdlijnennota en de perspectiefnota (SZW (2015) en SZW (2016)) richten zich momenteel met name op keuzevrijheid op het niveau van de deelnemer. Ook voor deelnemers zijn er over het algemeen heel wat keuzemogelijkheden in het tweede-pijlerpensioen. Vaak zelfs meer dan men zich realiseert (Dietvorst en Visser (2012), Pensioenfederatie (2016)). Een overzicht van bestaande keuzemogelijkheden in uitkeringsovereenkomsten en premieovereenkomsten staat in tabel 3.1. Deelnemers kunnen veelal keuzes maken ten aanzien van de ingangsdatum van het pensioen, uitruil ouderdompensioen/nabestaandenpensioen⁸ en initieel hoger/lager pensioen. Soms is het mogelijk vóór de officiële pensioendatum al een deeltijdpen-

6 Verschillende verkiezingsprogramma's noemen flexibilisering van de AOW wel als optie.

7 In de box 'rol overheid, sociale partners, werkgevers en uitvoerders' gaan we uitgebreider in op de rollen van verschillende partijen.

8 Op keuzemogelijkheden en maatwerk ten aanzien van nabestaandenpensioen wordt in deze notitie niet nader ingegaan. Op korte termijn zal een rapport van een Netspar projectgroep over dit onderwerp verschijnen.

sioen te ontvangen. Ook kunnen deelnemers keuzes maken ten aanzien van afkoop bij beperkte opbouw en waardeoverdracht als men van baan verandert. Men kan de pensioenregeling veelal gedurende drie jaar vrijwillig voorzetten bij de oude pensioen-uitvoerder. Als men zelfstandig gaat werken kan dit zelfs voor een periode van maximaal tien jaar.

Per 1 september 2016 werd de Wet Verbeterde Premieregeling van kracht. De deelnemer heeft hierbij de keuze voor een vaste pensioenuitkering of een variabele pensioenuitkering. Een vaste pensioenuitkering houdt in dat men het kapitaal op pensioendatum omzet in een gegarandeerd pensioen. Bij een variabele pensioenuitkering blijft sprake van een (individueel) belegd kapitaal waarbij men jaarlijks op basis van het dan aanwezige kapitaal en actuariële factoren de hoogte van de pensioenuitkering opnieuw bepaalt. Ook kan de deelnemer in de opbouwfase van een premieovereenkomst vaak zelf het (lifecycle) beleggingsprofiel kiezen. En is er veelal de keuzemogelijkheid om pensioen op te bouwen boven de fiscaal maximale grens van € 103.317 waarbij de premie inleg niet aftrekbaar is, maar wel sprake is van een vrijstelling van de rendementsheffing in de inkomstenbelasting (netto pensioen).

Er zijn dus al veel keuzemogelijkheden in de aanvullende pensioenen. Maar de deelnemer kan bijvoorbeeld niet de inleg, het levenslange karakter van de uitkering en de uitvoerder bepalen. In uitkeringsovereenkomsten is er ook geen vrije keuze van het risicoprofiel in het beleggingsbeleid of van de mate waarin het fonds duurzaam belegt. Gegeven het palet aan keuzemogelijkheden voor de deelnemer is het de vraag waar de behoefte aan meer keuzevrijheid in pensioenen voor de deelnemer vandaan komt. Worden nu wellicht niet de juiste keuzes aangeboden en wil men juist andere keuzes zelf kunnen maken? Of wordt er niet goed over gecommuniceerd?

Tabel 3.1 Bestaande keuzemogelijkheden voor de deelnemer

Beschikbare keuzemogelijkheden			
Soort regeling	Keuze sociale partners/werkgever		
Uitvoerder	Keuze werkgever (ook bij verplichtstelling BPF mogelijkheid om dispensatie aan te vragen en pensioenregeling elders onder te brengen)		
Opbouw	Hoogte opbouw (percentage en staffel) Diverse deelnemerskeuzes (zoals fondsen, bijsparen etc.) en eventueel eigen bijdrage deelnemer		
Categorie	Keuze	DB/CDC	(i)DC
Inleg (opbouwfase)			
	Vrijwillige voortzetting	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Extra pensioeninleg (voor zover fiscale ruimte, evt. in 3e pijler)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Netto pensioen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Individuele waardeoverdracht	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Pensioenverevening bij echtscheiding	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Opt-out o.b.v. gewetensbezwaren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Opname (uitkeringsfase)			
	Ingangsdatum pensioen (vervroegen en uitstellen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Overbruggen AOW-gat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Deeltijdpensioen*	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Hoog-laagconstructie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Uitruilen ouderdoms- en partnerpensioen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Shoprecht uitkeringsfase**	n.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/>
Verzekeren			
	Aanvullende dekkingen (zoals bijvoorbeeld vrijwillig ANW hiaatverzekering)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Beleggen / mate van risico			
	Keuze risicoprofiel (bijv. offensief/defensief/neutraal maar ook opting out)	n.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Beleggingsbeleid afhankelijk van leeftijd, inkomen, opbouw, ambitie,..	n.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Keuze maatschappelijk en groen beleggen	n.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Vaste of variabele uitkering	n.v.t.	<input checked="" type="checkbox"/>

* Sommige deelnemers kunnen daarnaast mogelijk nog aanspraak maken op prepensioenregelingen.

** Hier kan de deelnemer dan ook de uitvoerder kiezen.

3.3 Gebruik en behoefte van deelnemers aan maatwerk en keuzevrijheid

Het algemene beeld uit onderzoeken naar de interesse in en het gebruik van keuzemogelijkheden in aanvullend pensioen is dat er wel interesse is in keuzevrijheid voor bijvoorbeeld deeltijdpensioen en lumpsum-opnames. Mensen zijn echter veelal niet goed op de hoogte van de mogelijkheden en consequenties.

Gebruik en behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid in de uitkeringsfase

Dietvorst en Visser (2012) hebben gekeken naar bestaande keuzemogelijkheden (in de uitkeringsfase) en concluderen dat er een grote interesse is in deeltijdpensioen. Bijna de helft van de ondervraagden wilde van deze mogelijkheid gebruik maken. Ook in onderzoek van Delsen (2015) onder FNV-leden geeft bijna de helft aan gebruik te zullen gaan maken van deeltijdpensioen. Beide onderzoeken tonen een veel hogere *behoefte* dan het huidige *feitelijke gebruik*. Dit lijkt een logische ontwikkeling, mensen moeten steeds langer doorwerken en kunnen met deeltijdpensioen het werkzame leven langzamer afbouwen. Daarbij is wel de kanttekening te plaatsen dat mensen met lagere inkomens minder vaak financiële ruimte hebben om vóór de AOW-gerechtigde leeftijd (gedeeltelijk) met pensioen te gaan. Meer keuzevrijheid op dit gebied verandert mogelijk dus weinig in de keuzes voor deze groep (zie ook van Soest e.a. (2015a)).

Gebruik maken van keuzevrijheid hangt ook af van de framing. Bockweg e.a. (2016) en Willemsen en Kortleve (2016b) concluderen dat circa 60 procent van de deelnemers een flexibele uitkering wil, in de vorm van eenmalige uitkering dan wel een hoog-laagconstructie. De aangegeven voorkeuren van deelnemers hangt

daarbij wel af of men hen de vraag stelt in beleggingstermen en -kansen of in verliestermen en levenslang inkomen. In het eerste geval kiezen mensen meer voor de eenmalige uitkering (en minder annuïteit) dan in het tweede geval. Goede keuzearchitectuur houdt dus niet alleen rekening met de voorkeuren, maar ook met de framing.

Zowel Dietvorst en Visser (2012) als Willemsen en Kortleve (2016b) vinden dat veel deelnemers niet bekend zijn met de bestaande keuzemogelijkheden binnen hun pensioenregeling. Ongeveer de helft van de ondervraagden gaf in de eerste studie bijvoorbeeld aan niet te weten of hun pensioenregeling de mogelijkheid tot deeltijdpensioen biedt. Dit hangt ook samen met de algemene lage mate van pensioen kennis en pensioenbewustzijn. Willemsen en Kortleve (2016b) constateren een toenemend gebruik van bestaande keuzemogelijkheden in de laatste jaren en verklaren dat onder andere door het beëindigen van VUT- en pre-pensioenregelingen en een stijgende pensioenleeftijd. Het blijkt dat vooral vervroegen van pensioen sterk is toegenomen, vaak in combinatie met hoog-laagconstructie en het overbruggen van het AOW-gat; het gebruik van deeltijdpensioen is veel lager. Bij een verdere stijging van de pensioen-richtleeftijd zal het belang van keuzemogelijkheden dan ook verder kunnen toenemen en betere ondersteuning van deelnemers kan hen helpen de juiste pensioeneringskeuzes te maken.

Gebruik en behoefte aan maatwerk en keuzevrijheid in de opbouwfase

Er zijn ook onderzoeken waar de interesse in keuzemogelijkheden breder is getrokken en men bijvoorbeeld ook kijkt naar interesse in keuzemogelijkheden in de opbouwfase. De Pensioenfederatie (2016) concludeert dat er onder 60 procent van de werknemers

een hoge mate van keuzevrijheid gewenst is. Dit onderzoek keek naar het belang van verschillende vormen van keuzevrijheid. Er blijkt met name interesse in de keuze tot een bepaalde mate van garantie van de uitkering (31 procent). Deelnemers kiezen heel verschillend met betrekking tot wel/geen garantie: de helft wil een gegarandeerde uitkering op 50 procent van het inkomen, terwijl de andere helft voor een onzekere uitkering op 70 procent kiest. Na de mate van garantie volgen interesse in de mogelijkheid tot kiezen van eigen uitvoerder (19 procent) en keuzevrijheid in de wijze van pensioenuitkering waaronder een eenmalige uitkering gevolgd door een lagere vaste uitkering (15 procent). De andere in dit onderzoek voorgelegde mogelijkheden waren keuze in de mate van beleggingsrisico (11 procent), collectiviteit van de regeling (10 procent), keuzevrijheid over de premiehoogte (7 procent) en duurzaamheid van de beleggingen (7 procent).

De Pensioenfederatie (2016) laat ook zien dat kennis en begrip nog beperkt is, wat ook een verklaring kan zijn voor beperkt vertrouwen. Zo blijkt 79 procent van de deelnemers te denken dat de tweede pijler een omslagstelsel is waarbij men de huidige premies gebruikt om de huidige uitkeringen te betalen. Het zou zo kunnen zijn dat meer kennis leidt tot meer vertrouwen en minder behoefte aan verandering van het stelsel. Willemsen en Kortleve (2016b) vinden ook aanwijzingen dat meer kennis en begrip leidt tot meer vertrouwen en dat bij een hoger vertrouwen er minder behoefte is aan een eenmalige uitkering.

Ook Van Dalen en Henkens (2016a) concluderen dat de deelnemers de keuze van het pensioenfonds relatief het belangrijkste vinden. Zij geven aan dat 26 procent van de pensioendeelnemers graag het eigen pensioenfonds wil kiezen. Daarnaast hecht een kleine minderheid van de werknemers aan keuzevrijheid op het terrein van pensioeninleg (15 procent), voortijdige opname van

pensioenvermogen (16 procent), pensioenfonds (26 procent), pensioenpakket (14 procent) en belegging van pensioenvermogen (18 procent). Werknemers die op de bovengenoemde terreinen keuze willen, zijn te kenmerken als mensen die weinig vertrouwen hebben in het bestuur en beheer van het eigen pensioenfonds, dan wel tonen zich minder solidair met andere deelnemers in hun pensioenfonds.

Zowel Van Dalen en Henkens (2016a) als de Pensioenfederatie (2016) laten zien dat de wens naar keuzevrijheid⁹ enerzijds dan wel het uitbesteden/goede defaults voor keuzevrijheid anderzijds beide tegelijk aanwezig kunnen zijn. Van Dalen en Henkens (2016a) tonen aan dat de meeste werknemers geen moeite hebben met een stelsel waarin alle pensioenzaken worden uitbesteed aan de pensioenuitvoerder. Ook opteren zij voor een stelsel met keuzevrijheid waarvan niet noodzakelijk gebruikt moet worden gemaakt. Hierin kunnen door de pensioenuitvoerder ontworpen standaardkeuzes leidend zijn. De Pensioenfederatie (2016) onderzocht het switchgedrag: 74 % van de ondervraagden geeft aan de mogelijkheid tot switchen tussen pensioenregelingen te wensen. Maar bij voorgelegde casussen zegt vervolgens maar 25 % hier ook werkelijk gebruik van te maken. Deelnemers willen vaak vrije keuze, maar willen gelijktijdig ook de keuzes uitbesteden. Dit pleit voor goede defaults.

Dit zien we ook terug in onderzoeken gebaseerd op data-analyses met betrekking tot werkelijk gemaakte actieve keuzes binnen de pensioensector. Van Ewijk en Mehlkopf (2015) laten zien dat ruim 98 % kiest voor het default beleggingsbeleid in de opbouwfase van pensioen. Ook ervaringen in het buitenland

9 Merk op dat respondenten in dergelijk onderzoek het verschil tussen keuzevrijheid en maatwerk niet zullen doorgronden hetgeen de resultaten wat kan vertekenen.

Keuzevrijheid uitvoerder

Het CPB (2016) geeft aan dat vrije keuze van pensioenuitvoerder door deelnemers niet te combineren lijkt met meer uitgebreide risicodeling. Verder geeft CPB aan – gebaseerd op ervaringen uit andere landen en kijkende naar de zorgverzekeringswet (Zvw) – dat vrije keuze voor de uitvoerder niet vanzelf leidt tot een goede marktwerking en kan leiden tot hogere in plaats van lagere kosten. Deze keuze vereist waarschijnlijk invoering van een acceptatieplicht en een systeem van risicoverevening (zoals bij Zvw). Ten slotte stelt CPB dat 'het creëren van een goed werkende markt bij vrije keuze van pensioenuitvoerder uitdagend is en veel vereist van diverse partijen'.

Het Actuarieel Genootschap (2016) heeft (consequente) toepassing van het zorgverzekeringsmodel (Zvw) op aanvullende pensioenen verkend. Dat zou leiden tot een omvangrijk vereveningssysteem met een grote mate van solidariteit in de vorm van het delen van ongelijke risico's tussen verschillende deelnemers. Het vereveningssysteem bij pensioen kent echter aanzienlijk meer complexiteit en subjectiviteit dan het vereveningssysteem bij de zorg. De conclusie van het Actuarieel Genootschap is dat de voordelen niet lijken op te wegen tegen de nadelen.

Een open discussie over de voor- en nadelen van uitvoerderkeuze kan bijdragen aan het draagvlak voor het stelsel en meer zicht geven wat deelnemers belangrijk vinden. Meer onderzoek is hier gewenst. Vrije uitvoerderkeuze (geen 'grote verplichtstelling') kan men combineren met een pensioenplicht voor iedereen met inkomen uit arbeid (inkoopplicht), dus ook de zelfstandigen (grotere 'kleine verplichtstelling'). Belangrijke vragen die hierbij aan de orde zouden moeten komen zijn bijvoorbeeld welke mogelijkheden de nieuwe collectiviteitskringen in een Algemeen Pensioenfonds hier bieden, hoe de auto-enrollment vorm te geven en hoe de hoogte van de minimale inleg te bepalen. Een belangrijke achterliggende vraag is waarom men uitvoerderkeuze wil: is men ontevreden over de uitvoerder (te duur, te weinig duurzaam) of wil men een andere regeling of meer keuze in de regeling? Wil men bijvoorbeeld kunnen switchen van pensioenuitvoerder ABP naar verzekeraar Aegon, met behoud van dezelfde regeling, of wil men bijvoorbeeld een lagere opbouw/minder premie betalen?

laten zien dat de default erg belangrijk is. In Australië en Chili volgt meer dan 50 % de standaard-beleggingsopties. Zweden vormde bij de introductie van het premiepensioen een uitzondering, slechts 33 % van de deelnemers belegde in het default beleggingsfonds (CPB (2015); Lever e.a.(2015)).

Het introduceren van nieuwe vormen van keuzevrijheid kost geld. De Pensioenfederatie (2016) heeft ook uitgevraagd wat de

mogelijkheid tot het maken van keuzes mag kosten. Zij concluderen dat volgens de helft van de mensen die aangeven keuzes te willen, deze keuzemogelijkheden maximaal 100 euro per jaar mogen kosten¹⁰. Qua timing voor keuzemogelijkheden gaat de voorkeur uit naar keuzes bij aanvang van de regeling of indiensttreding dan wel eens in de vijf jaar.

De toenemende aandacht voor vrije keuze van de uitvoerder onderstreept de maatschappelijke behoefte aan meer keuzevrijheid wellicht nog het best. De keuze van de uitvoerder ligt nu nog bij de bedrijfstak of de werkgever, maar er is de wens dat deelnemers hier zelf over kunnen beslissen (zie ABN Amro MeesPierson (2016), Pensioenfederatie (2016) en de programma's van VVD, D'66 en CU). En dan niet bij wisselen dienstverband (individueel recht op waardeoverdracht), bij pensionering in een premiereregeling (shoprecht), maar 'altijd'.

Hoewel in vele opzichten niet vergelijkbaar, vergelijkt men deze optie vaak met verzekering tegen ziektekosten of een energieleverantie: mensen willen zelf van aanbieder kunnen wisselen. Zeker als de dienstverlening of de performance niet overeenkomt met de verwachtingen (exit-mogelijkheid).

10 Eerder onderzoek van de FNV (2014) suggereert dat ongeveer 40procent van de mensen niet wil betalen voor meer keuzevrijheid.

4. Denkbare mogelijkheden voor differentiatie

4.1 Denkbare differentiatie

Naast de reeds bestaande mogelijkheden tot differentiatie (via maatwerk en/of keuzevrijheid) in het Nederlandse pensioencontract, zijn er nog vele andere vormen denkbaar. We zien de volgende categorieën van (denkbare) differentiatie in de contractvorm^{11 12}:

1. Flexibiliteit in premiebetaling en opname (bijvoorbeeld eenmalige uitkering)
2. Verzekeren van persoonlijke risico's
3. Beleggen en delen van collectieve risico's
4. Keuze van de uitvoerder

Tabel 4.1 geeft een overzicht van denkbare differentiatie mogelijkheden die in Nederland nog niet voorkomen. In de tweede kolom van de tabel staan de mogelijkheden genoemd die ook in de in 2015 gepubliceerde hoofdlijnennota van het kabinet en de perspectiefnota uit 2016 aan de orde komen¹³. Hier gaan we in paragraaf 4.2 nader op in. In de derde kolom geven we een aantal

11 Op het terrein van pensioencommunicatie kan men de potentie van maatwerk al goed zien. Terwijl een aantal jaren geleden alle pensioencommunicatie nog uniform was voor alle deelnemers, stemmen uitvoerders deze nu zowel naar vorm als inhoud af op doelgroepen, door segmentatie naar leeftijd en door te werken met persona's. De komende jaren zouden een zelfde ontwikkeling kunnen laten zien, maar dan in het pensioencontract zelf in plaats van alleen in de communicatie daarover.

12 Ten opzichte van Boelaers e.a. (2014) en Bart e.a. (2016) hanteren we een iets andere indeling en voegen we keuze van uitvoerder toe.

13 Bart e.a. (2016) werken denkbare differentiatie op het raakvlak van pensioen, zorg en wonen nader uit. In aanvulling op de mogelijkheden die ook terugkomen in de perspectiefnota noemen zij bijvoorbeeld kapitaalsopbouw voor ouderenzorg (en zorgaanbestedingen) en het verzilveren van de woning (voor bijvoorbeeld extra inkomen).

Tabel 4.1 Denkbare differentiatie voor de deelnemer

Keuzes voor deelnemer		
Categorie	Perspectiefnota en hoofdlijnennota	Buitenland ook
Inleg en opname	Tijdelijke premiestop	Eerste pijler pensioen vervroegbaar of uitstelbaar
	Maatwerk franchise en opbouw naar inkomen	
	Inleg afstemmen op bezit eigen woning	Opname tijdens opbouw-fase
	Enmalige uitkering uitkeringsfase	
	Inleg afstemmen op al gerealiseerde inleg en behaalde rendementen	
	Verbinden wonen, pensioen en zorg	
Verzekeren		Keuze langlevens risico niet te verzekeren (geen annuïteit)
Beleggen	Keuze risicoprofiel	
	Beleggingsbeleid afhankelijk van leeftijd, inkomen, opbouw, ambitie,..	
	Keuze maatschappelijk en groen beleggen	
Uitvoering		Keuze uitvoerder

mogelijkheden die in het buitenland voorkomen. Deze bespreken we nader in paragraaf 4.3.

4.2 Differentiatie in de SER rapporten en de perspectiefnota

Het kabinet geeft in de hoofdlijnennota (SZW (2015)) aan het stelsel met name te willen afstemmen op een dynamische arbeidsmarkt, onder andere door vrijwillige inleg aantrekkelijker te maken. Het kabinet noemt het individueel en maatschappelijk ongewenst dat bepaalde groepen (flexwerkers, zzp'ers) onvoldoende of geen pensioen opbouwen. Tegelijkertijd signaleert het kabinet dat er ook groepen zijn die verplicht te veel pensioen

opbouwen, met meer maatwerk en keuzevrijheid als oplossingsrichting. Ook geeft het kabinet aan te overwegen om de pensioeninleg en -uitkering meer af te stemmen op de persoonlijke behoeften zoals de aanschaf of aflossing van een eigen woning en zorggerelateerde behoeften.

De perspectiefnota concretiseert een aantal potentiële mogelijkheden voor differentiatie nader en analyseert die op wenselijkheid en uitvoerbaarheid. Sociale partners zouden er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om via maatwerk per inkomensgroep te differentiëren in de hoogte van de franchise en het opbouwpercentage dat voor die inkomensgroep het meest aantrekkelijk is. Een belangrijke optie is de mogelijkheid om een aantal jaren minder premie in te leggen om dan hoge andere lasten (zoals woonlasten of studie investering) te kunnen betalen¹⁴. Ook bespreekt men de optie van opname van een bedrag ineens, waarbij men een onderzoek aankondigt naar de mogelijkheid hiervan waarbij het resterende pensioenkapitaal voldoende zou moeten zijn om een levenslange maandelijkse annuïteit aan te kopen die ten minste gelijk is aan de 'lage' uitkering uit de bestaande hoog-laagconstructie. Een deelnemer die een bedrag ineens kan opnemen en vervolgens ook nog een hoog-laagconstructie kan inzetten kan uitkomen op een lagere levenslange uitkering dan de huidige ondergrens. Wij raden aan om in het aangekondigde onderzoek ook de effecten van het vervroegen van de ingangsdatum, van AOW-compensatie, van uitruil van partnerpensioen en van het kiezen van een maximale projectie-rente in de uitkeringsfase van premieregelingen te betrekken. Ook

14. Ook komt de optie om te kiezen voor levenslang minder premie-inleg aan de orde omdat die uitvoeringstechnisch eenvoudiger is. Dat lijkt ons evenwel veel minder aantrekkelijk voor het individu dat consumptie wil spreiden over het leven.

deze keuzes kunnen immers leiden tot ongewenste cumulatie van effecten.

De SER gaat in haar advies van februari 2015 (Toekomst pensioenstelsel) ook uitgebreid in op maatwerk en keuzevrijheid. Maatwerk zou kunnen plaatsvinden op basis van karakteristieken van mensen die bekend zijn bij pensioenuitvoerders met als voorbeelden differentiatie naar risicodraagkracht, een inkomensafhankelijke franchise en leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid. De huidige uitkeringsregelingen kennen evenwel een sterk uniform karakter. Maatwerk kan via het uitsmeren van schokken over de tijd er aan bijdragen, dat oudere deelnemers slechts een deel van de schok absorberen en jonge deelnemers een groter deel. Maatwerk op het gebied van beleggingsbeleid kan spanningen tussen generaties verminderen door belangentegenstellingen in het beleggingsbeleid weg te nemen en te differentiëren in het beleggingsbeleid.

Ook keuzevrijheid is in de ogen van de SER van belang, waarbij zij keuzevrijheid met betrekking tot deelname, de uitvoering (wie voert het pensioen uit), het type regeling, de opbouw van pensioen (inleg en beleggingsbeleid) en de uitkering (pensioenleeftijd, hoog-laagconstructie, eenmalige uitkering et cetera) noemen. Het SER rapport verwijst naar de *Issuemonitor 2014*, waaruit een toenemende behoefte blijkt naar keuzevrijheid: Circa zes op de tien Nederlanders zouden bijvoorbeeld zelf willen kiezen met welk risico wordt belegd en hoeveel premie zij maandelijks betalen. Ook wijst de SER op nadelen van meer keuzevrijheid, zoals mogelijk hogere kosten, afname solidariteit, keuzestress en het gevaar van verkeerde keuzes. Keuzevrijheid kan volgens de SER welvaartswinst opleveren door de pensioenbesparing beter af te stemmen op persoonlijke voorkeuren en karakteristieken, maar kan dus ook welvaartsverlies opleveren. Dat onderstreept het

belang van een goede keuzearchitectuur ten behoeve van het kunnen sturen van de keuzen, het combineren van keuzevrijheid met maatwerk en verder het rekening houden met calculerend gedrag van mensen.

4.3 Differentiatie in internationaal perspectief

De mogelijkheden tot keuze en maatwerk ten behoeve van pensioeninleg en -opname, de gerelateerde verzekeringen, het beleggingsbeleid en de uitvoering zijn in Nederland veelal beperkter dan in het buitenland. Opvallend is daarbij vooral de verplichting van levenslange uitkeringen. Vrijwel in alle andere landen bestaat de mogelijkheid om af te zien van een levenslange uitkering in geval van tweede- en derde-pijlerpensioenen¹⁵. In Denemarken en Zwitserland kan mens het hele pensioenbedrag ineens opnemen, net als in Australië en in Amerikaanse DC-regelingen (zie bijvoorbeeld Lever e.a. (2015)). Sinds april 2015 is volledig opname als eenmalige uitkering ook in het Verenigd Koninkrijk mogelijk. Men ontmoedigt opname van pensioenkapitaal in deze landen veelal wel enigszins door progressieve belastingheffing op opgenomen bedragen¹⁶. In andere landen (bijvoorbeeld Zweden) volstaat het om de uitkering over een periode van 5 jaar uit te smeren. In Chili en Singapore kan men een deel van het pensioenvermogen vrij opnemen, maar alleen als er voldoende kapitaal achterblijft om een jaarlijks inkomen van 70 procent van het gemiddeld inkomen in de laatste tien jaar in te kopen (zie Lever e.a. (2015)). Het loslaten van de verplichting tot tenminste grotendeels levenslange uitkeringen leidt tot een potentieel beroep op inkomensafhankelijke voorzieningen voor bijvoorbeeld

15 In Noorwegen en in Amerikaanse DB-regelingen is het opnemen van een bedrag ineens doorgaans niet mogelijk.

16 In het VK daarentegen kan men de eerste 25procent belastingvrij opnemen.

wonen en zorg, tenzij men die eenmalige uitkering begrenst. Dat lijkt de belangrijkste reden waarom men deze in het buitenland gangbare optie in Nederland nauwelijks bepleit. Wel gaat de perspectiefnota uitgebreid in op overwegingen om een deel van het pensioenvermogen ineens te mogen opnemen.

De perspectiefnota bespreekt ook differentiatie in de vorm van verminderde premie. In het buitenland gaat men vaak nog een stap verder en bestaan ook mogelijkheden om al opgebouwd pensioenkapitaal ten behoeve van specifieke bestedingen op te nemen¹⁷. In Chili gaat het dan bijvoorbeeld om uitgaven voor de eigen woning en voor zorg. In Amerikaanse DC-regelingen kan men lenen uit het pensioenvermogen ten behoeve van de aankoop van een eigen woning en bij verandering van baan, maar veelal ook ten behoeve van kosten van onderwijs, van medische zorg of wanneer men financiële problemen heeft. In Zwitserland kan dit alleen ten behoeve van de aankoop van een eigen woning. In Nieuw Zeeland, Maleisië en Singapore kan men het ook aanwenden voor bestedingen aan onderwijs (zie Lever e.a. (2015)). In Nieuw Zeeland is daarnaast emigratie een toegestane reden om pensioenkapitaal te kunnen opnemen (Garcia Huitron en Ponds (2015)).

Specifiek voor Nederland is het tot op heden niet mogelijk om de AOW eerder of later uit te laten keren. In veel andere landen kan dat in de eerste pijler wel. Voor mensen met voldoende opbouw in de tweede of derde pijler is deze beperking weliswaar nauwelijks een probleem mits men de ingangsdatum daarvan wel (binnen grenzen) kan kiezen, met actuarieel faire verrekening van het bedrag per jaar. Voor lagere inkomens met weinig pensioenopbouw buiten de eerste pijler kan het niet kunnen vervroegen

17 Dellaert en Ponds (2015) presenteren een overzicht van de mogelijkheden in een zestal landen om pensioenkapitaal op te nemen, voor of na pensionering.

van de AOW-uitkering wel een belemmering zijn. In de verkiezingsprogramma's van een aantal politieke partijen wordt dan ook voorgesteld vervroeging toe te staan. Een voor de hand liggende voorwaarde daarbij zou kunnen zijn dat deze flexibilisering niet (direct) leidt tot recht op inkomensafhankelijke voorzieningen waaronder de bijstand.

In het buitenland is vaak, net als in Nederlandse DC-regelingen, een ruim keuzepalet aan beleggingsstrategieën beschikbaar. Daarbij gaat het niet alleen om de keuze van het risicoprofiel, maar bijvoorbeeld ook om de keuze voor maatschappelijk of groen beleggen. Ervaringen van NEST zijn dat door 99,6 procent van de deelnemers de default keuzes neemt. NEST hanteert bewust veel nudging en framing¹⁸ – wel met de mogelijkheid van opt-out – om deelnemers te helpen via maatwerk. Deelnemers kunnen besluiten niet mee te doen aan auto-enrollment, maar via nudging als 'are you happy to lose out on money from your employer?' stimuleren ze dat deelnemers niet uitstapen en daarmee hun werkgeverbijdrage van 3 procentpunt verliezen (en blijft ruim 90 procent deelnemen).

In een aantal landen kan de deelnemer ook zelf de uitvoerder van de pensioenregeling kiezen (waarbij ook de behaalde beleggingsresultaten een rol zouden kunnen spelen). Veelal gaat het daarbij om een keuze uit uitvoerders die vooraf zijn geselecteerd door sociale partners (Zweden; zie Lundbergh e.a. (2015)) of de overheid (Chili; zie Garcia Huitron en Ponds (2015)).

4.4 Relaties tussen keuzevrijheid, maatwerk en contractvormen

De sociale partners bespreken in SER (2016) verschillende contractvormen:

18 NEST gebruikt bijvoorbeeld 'low growth' voor beleggen in kas (in plaats van 'safe') en 'high risk' voor 100procent aandelen (in plaats van 'high return').

- de uitkeringsovereenkomst (SER I-A).
- de ambitieovereenkomst met collectieve risicodeling (SER I-B).
- de (verbeterde) premieovereenkomst (SER IV-A en IV-B): er is onderscheid tussen contracten met individuele risicotoedeling ('IV-A') en collectieve risicotoedeling ('IV-B').
- de premieovereenkomst met collectieve risicodeling (SER IV-C). Daarbij is sprake van zowel individuele pensioenvermogens als een collectief pensioenvermogen (de buffer).

Een belangrijke vraag is in welke contractvormen bepaalde vormen van keuze en maatwerk makkelijker en effectiever zijn te realiseren. Heterogeniteit in de omstandigheden en preferenties van deelnemers is een belangrijke reden om richting meer differentiatie te gaan. Er is ook een aantal randvoorwaarden te formuleren voor de vormgeving van gewenste differentiatie:

1. Differentiatie adequaat afstemmen op de relevante omstandigheden en preferenties van de deelnemer om welvaartswinst te kunnen bereiken.
2. Differentiatie moet niet ten laste gaan van andere deelnemers (dus actuarieel fair zijn).
3. De samenleving beschermen tegen de consequenties van bepaalde keuzes van individuen (bijvoorbeeld kiezen voor onvoldoende pensioeninkomen en dan beroep doen op inkomensafhankelijke regelingen).
4. Deelnemers behoeden voor de ongewenste keuzes en keuzestress.

Het beschermen van de samenleving tegen de consequenties van bepaalde keuzes van individu (de derde randvoorwaarde) lijkt primair een overheidstaak. Wij gaan er van uit dat in alle relevante contractvormen er sprake is van collectieve besluitvor-

ming over de vormgeving en inrichting van het pensioencontract. Daarmee voldoet men aan de vierde randvoorwaarde.

De keuze voor de contractvorm is gerelateerd aan de eerste twee randvoorwaarden, waartoe we ons daarom in deze paragraaf beperken. Men kan subsidies op bepaalde keuze vermijden (randvoorwaarde 2) door de keuze en maatwerk actuarieel fair vorm te geven. Als sprake is van actuarieel faire differentiatie dan is de economische waarde van de verschillende alternatieven immers aan elkaar gelijk. Ook de Beer e.a. (2015) zien het aanbieden van actuarieel faire individuele keuzes als de beste mogelijkheid om pensioen(opbouw) beter te laten aansluiten bij persoonlijke voorkeuren en tegemoet te komen aan de grote heterogeniteit in deelnemers en de behoefte aan keuze. Actuariële gelijkheid is ook nu het uitgangspunt bij veel bestaande keuzemogelijkheden¹⁹ bijvoorbeeld in uitkeringsregelingen bij keuzes als het vroegen van de pensioneringsdatum of het opnemen volgens een hoog-laagconstructie.

Tabel 4.2 laat zien in welke mate keuzevrijheid (en maatwerk) – uitgesplitst naar inleg/opname, verzekeren en beleggen – bij elk van de contractvormen die de SER bespreekt mogelijk zijn. Andere argumenten dan differentiatie om te kiezen voor een bepaalde contractvorm komen in tabel 4.2 niet aan de orde. Generiek kunnen we stellen dat premiereregelingen (IV-A en in mindere mate IV-B) zich het beste lenen voor differentiatie, maar dat dat wel ten koste gaat van (intergenerationele) risicodeling. De toegevoegde waarde van de intergenerationele risicodeling en de afruil met discontinuïteitsrisico waarvan dan sprake is, wordt uitgebreid geanalyseerd in Boeijen e.a. (2016).

19 Wel werkt men doorgaans met unisextarieven, ook omdat onderscheid op basis van geslacht niet is toegestaan.

Tabel 4.2 Mogelijkheden tot differentiatie per contractvorm (SER) aan de hand van viertal randvoorwaarden

Categorie	Voorbeelden keuzes	Uitkerings- overeen- komst	Ambitieover- eenkomst met collectieve risicodeling	Premie- regeling met indiv. toedeling	Premie- regeling met coll. toedeling	Persoonlijk pensioen met collectieve risicodeling
		SER I-A	SER I-B	SER IV-A	SER IV-B	SER IV-C
Inleg en opname	Premie afstemmen op opbouw; vrijwillige inleg; inleg afhankelijk hypotheekbetaling; eenmalige uitkering; (ingangdatum; hoog/laag)	-	+/-	+	+/-	+
Verzekeren	Partner pensioen; opbouw bij arbeidsongeschiktheid; arbeidsongeschiktheidspensioen	+/-	+/-	+	+	+
Beleggen	Risicoprofiel; Life cycle; duurzaam beleggen	-	-	+	-	Indiv. PV: + Collect. PV: -

Actuariële gelijkheid speelt met name een grote rol bij differentiatie rond inleg en opname. In IV-A is automatisch sprake van actuariële gelijkheid, omdat men de inleg direct toevoegt aan het persoonlijk pensioenvermogen. In IV-B kan men dit bereiken mits men ex-ante herverdelingseffecten uitsluit zoals de regelgeving ook beoogt (zie Bonekamp e.a. (2016)). In uitkeringsovereenkomsten zou men om actuariële gelijkheid te bereiken de opbouw moeten corrigeren voor de te verwachten toekomstige toeslagen of kortingen, die weer afhangen van de financiële positie van het fonds (de dekkingsgraad). SER (2015) gaat er vanuit dat in de premieovereenkomst met collectieve risicotoedeling (IV-C), (additionele) inleg en opname ten goede of ten laste kunnen komen van het individueel vermogen, en dat dit actuariëel fair wordt vormgegeven. In de bestaande uitkeringsovereenkomsten (I-A) of

de ambitieovereenkomst met collectieve risicodeling (I-B) is het niet onmogelijk keuzes over inleg en opname actuariel fair vorm te geven maar dit wordt zeer complex en afhankelijk van onder andere de actuele dekkingsgraad en de rentestand.

Actuariële gelijkheid (randvoorwaarde 2) is vanwege randvoorwaarden 1 en 3 zeker geen voldoende voorwaarde om keuzemogelijkheden aantrekkelijk te doen zijn. Men dient het keuzemenu zo in te richten dat die de deelnemer, ongeacht diens keuze, voldoende indekt tegen risico's die zich kunnen voordoen. Dit is bijvoorbeeld van belang bij het bieden van mogelijkheden om (een substantieel deel) van het pensioenkapitaal op te nemen, ongeacht aanvullende voorwaarden ten aanzien van de besteding. De perspectiefnota stelt daarover (p. 58) 'omdat aan het gebruik van de huidige periodieke pensioenuitkering geen voorwaarden zijn verbonden ligt het niet voor de hand om deze voorwaarden wel te stellen aan keuzemogelijkheden die betrekking hebben op de pensioenfase'. Die redenering delen wij als het gaat om het opnemen van een klein deel van het pensioenvermogen, maar niet als men een groot deel kan opnemen, omdat dit ten koste gaat van de risicodeling.

Ook (risico)selectie is een belangrijke overweging in geval van differentiatie. Deelnemers met een lage levensverwachting kunnen immers de marktwaarde van hun pensioeninkomen verhogen door te kiezen voor vroegpensioen en voor hoger inkomen in de eerste pensioenjaren²⁰. Selectie lijkt voor alle genoemde contractvormen een belangrijke overweging. Dit is een argument voor meer maatwerk (ergo vaststelling door de uitvoerder) in

20 Terecht wijzen Bart e.a. (2016) er evenwel op dat alternatieven met een lagere economische waarde voor bepaalde deelnemers toch aantrekkelijker zijn, bijvoorbeeld als zij elders geen (gewenste) verzekering tegen langlevensrisico kunnen afsluiten.

plaats van keuzevrijheid en voor het vormen van zoveel mogelijke homogene collectieven van deelnemers.

De tweede categorie mogelijkheden voor differentiatie in tabel 4.2 betreft het verzekeren (op risico basis dan wel opbouwbasis) van idiosyncratische risico's zoals overlijden van de partner of arbeidsongeschiktheid. De derde categorie keuzes betreft beleggingskeuzes, zoals de keuze voor of een offensiever of defensiever risicoprofiel dan de default. Beleggingskeuzes zijn gemakkelijk aan te bieden en uit te voeren in IV-A en in het individuele deel van IV-C via deelname in achterliggende collectieve beleggingsfondsen. In geval van de ambitieovereenkomst (I-B), van uitkeringsregelingen of van de uitkeringsfase van collectieve risicotoedeling (IV-B) is dergelijke keuzevrijheid echter nauwelijks te realiseren. De vormgeving van het lifecycle beleggingsbeleid (maatwerk) is in die gevallen bovendien een impliciet gevolg van de toeslageregels. Daardoor is er minder flexibiliteit en dient men verschillende risicofactoren (aandelen-, rente- en langlevensrisico) op dezelfde manier te spreiden. In de andere genoemde contractvormen kan men de lifecycle flexibeler invullen en is er dus meer ruimte voor maatwerk (en eventueel ook keuzevrijheid).

Ten slotte kunnen voorkeuren en omstandigheden veranderen, waardoor het wenselijk is dat men keuzes in de vaak langjarige contracten kan wijzigen. Bij contractvormen met eigendomsrechten gebaseerd op kapitaal (IV-A, IV-B) kan men het beleggingsbeleid, de aanvullende verzekeringen en de inleg en opname van pensioen gemakkelijk aan nieuwe omstandigheden aanpassen. Bij contracten met pensioentoezeggingen is het in veel gevallen complexer om eerdere keuzes aan te passen. Het aanpassen van eerdere keuzes door het individu lijkt in IV-A, IV-C en in de opbouwfase van IV-B gemakkelijker te realiseren dan in de andere contracten.

5. Uitvoerbaarheid en zorgplicht

5.1 Uitvoerbaarheid

Maatwerk betreft het afstemmen van het contract, de default of het keuzemenu op karakteristieken van de deelnemer. Het maatwerk is dus afhankelijk van door de uitvoerder waargenomen karakteristieken, gebaseerd op informatie beschikbaar bij die uitvoerder. Bepaalde relevante gegevens (zoals leeftijd, inkomen, bestaande pensioenopbouw bij deze uitvoerder, aanwezigheid van een partner) zijn direct beschikbaar voor de uitvoerder. Maatwerk op deze variabelen is dus betrekkelijk eenvoudig te realiseren. Maar ook andere karakteristieken van de deelnemer kunnen van belang zijn voor de gewenste inrichting van de pensioenovereenkomst. Deels zullen gegevens wellicht te verkrijgen zijn via koppeling met bestaande registers zoals het pensioenregister²¹. Pensioenopbouw bij andere uitvoerders is daar een belangrijk voorbeeld van. Wellicht kan men dit ook realiseren voor de waarde van de eigen woning of de omvang van de hypotheek. Veel informatie zal de uitvoerder evenwel moeten opvragen bij de deelnemer zelf. Dit geldt bijvoorbeeld voor de omvang van het vrije vermogen, de behoefte aan duurzaam beleggen, de risicohouding van de deelnemer, de preferentie voor consumptie in eerdere of latere pensioenjaren.

Om maatwerk goed vorm te kunnen geven²², is goed inzicht voor de uitvoerder nodig in de persoonlijke situatie van de

21 Maar merk op dat momenteel alleen eerste en tweede pijlerpensioen te vinden zijn in het pensioenregister.

22 Bij keuzevrijheid is dat evenzeer het geval. Ook dan moet de deelnemer over alle relevante informatie beschikken om een weloverwogen keuze te maken. Daarbij gaat het niet alleen om opgebouwde rechten (AOW, pensioenen, voorzieningen in de derde pijler), maar ook over relevante keuzemogelijkheden die hij in de betreffende situatie heeft, en de gevolgen van bepaalde keuzes voor diens totale oudedagsinkomen.

deelnemer en of het betreffende huishouden. Als sprake is van keuzevrijheid dient die informatie voor de deelnemer zelf goed en toegankelijk beschikbaar te zijn. Naast innovatie in contractvormen zal er de komende tijd dus sprake moeten zijn van beter ontsluiten en benutten van alle gegevens (big data) over het individu, door uitvoerder en deelnemer.

Verdere differentiatie naar deelnemerskarakteristieken bij maatwerk vereist dus een andere (uitgebreidere) manier van informatievergaring en van informatievastlegging. Met name de onderbouwing van criteria (welke karakteristieken neemt de uitvoerder mee bij invulling van het maatwerk?) vereist veel zorgvuldigheid. Daarbij spelen tenminste twee overwegingen een rol. Enerzijds beoogt de uitvoerder uiteraard om de deelnemer een pensioenproduct te bieden dat passend is bij de persoonlijke omstandigheden en preferenties. Maar ook zal de pensioenuitvoerder bezorgd zijn over reputatierisico's en juridische claims als de invulling van het maatwerk omstreden wordt of achteraf gezien tot een slechtere pensioenuitkomst heeft geleid²³. Onderbouwing van de invulling van het maatwerk is dus van groot belang. Wellicht speelt dit iets minder als men meer keuzeruimte biedt en bijvoorbeeld alleen de default op maatwerk baseert. Een dergelijke 'lichtere vorm' van maatwerk (combinatie van maatwerk en keuzevrijheid) of het baseren van maatwerk op slechts een enkele onomstreden karakteristiek van de deelnemer verkleint de risico's voor de uitvoerder, maar legt het keuzeprobleem terug bij de deelnemer.

23 In paragraaf 2 hebben we betoogd dat er nu sprake is van maatwerk tussen fondsen. Ons zijn evenwel geen claims bekend tegen fondsen omdat men verkeerde keuzes voor deelnemers gemaakt zou hebben.

Kosten

Een andere natuurlijke rem op (te) veel keuzevrijheid en maatwerk vloeit voort uit kostenoverwegingen. Naast schaalvergroting en marktwerking (o.a. door de komst van PPI's) heeft standaardisatie in de afgelopen jaren tot kostenbesparing geleid. Standaardisatie (beperking van keuzeruimte) heeft tot meer eenvoud geleid, eenvoud op haar beurt tot betere uitvoerbaarheid en dat weer tot lagere uitvoeringskosten. De vraag is dan ook van belang welke kosten bepaalde vormen van maatwerk en keuzemogelijkheden met zich mee zouden brengen. De hoogte van de uitvoeringskosten heeft namelijk een grote invloed op de pensioenuitkomsten. Een kostenverlaging van 0,25 procentpunt op een termijn van veertig jaar kan leiden tot een circa 7,5 procent hoger pensioen (AFM (2011); zie ook Bikker e.a. (2010)).

5.2 Zorgplicht

Een additioneel argument om keuzevrijheid (naast maatwerk) te bieden ligt besloten in de behoefte van deelnemers aan een pensioenregelingen om een handelingsperspectief²⁴ te hebben. Als er geen handelingsperspectief is zal er eerder sprake zijn van onvrede en bestudeert de deelnemer pensioeninformatie minder zorgvuldig. Daar waar meer differentiatie mogelijk is (keuze/maatwerk) ontstaat zorgplicht, de plicht dus om de deelnemer zo volledig mogelijk te informeren over de consequenties van deze keuzes en, bij maatwerk, de keuzes voor hen zo goed mogelijk te maken. Er is immers een groot verschil in kennis en kunde tussen afnemers en aanbieders van pensioenproducten. De zorgplicht

24. Dit is ook belangrijke reden om bij informatie verstrekking zoveel mogelijk uit te gaan van beslissingen die op een gegeven moment in je leven (life-event) aan de orde zijn. Dat zijn keuzes die op dat moment concreet voorstelbaar zijn, en waarbij ook het palet aan keuzemogelijkheden overzichtelijk is.

dient er toe te leiden het individu beslissingen te laten nemen die het meest in hun eigen belang zijn en in elk geval evident slechte keuzes te vermijden (AFM (2016b), Van Soest e.a. 2015b). Van Soest e.a. (2015b) onderscheiden een grote en een kleine zorgplicht, waarbij de grote zorgplicht in feite over een (financiële) levensloopplanning gaat over alle financiële componenten (en arbeid). Lapperre e.a. (2016) gaan in het bijzonder in op de rol van werk om mensen in staat te stellen hun levensloopplanning zelf beter te managen. Ze werken de mogelijkheden tot een integrale levensloopplanning uit en kijken daarbij ook naar de resultaten van recente technologische ontwikkelingen. Zij concluderen dat om de deelnemer zoveel mogelijk te activeren het verstandig lijkt dat aanbieders via een co-creatiemodel samenwerken met de deelnemers, maar geven aan dat er nog veel stappen te nemen zijn. Dit biedt kansen om te zorgen dat we deelnemers op een gemakkelijke en aantrekkelijke wijze activeren tot zelfmanagement van hun levensloopplanning.

De bestaande wettelijke eisen wat betreft de zorgplicht staan in de Pensioenwet (Pw). Die eisen gaan vooral in op informatieverplichtingen. Er is specifiek in opgenomen dat de pensioen-uitvoerder bij premieovereenkomsten met beleggingsvrijheid verantwoordelijk is voor de beleggingen en daarbij prudent moet beleggen. De Wet Verbeterde Premiereregeling scherpt de zorgplicht verder aan, vergelijkbaar met eisen uit de Wet op het financieel toezicht (Wft). Zo moet de deelnemer bijvoorbeeld tijdig aangeven of hij een vastgestelde of variabele uitkering nastreeft en dient het fonds het (lifecycle) beleggingsbeleid daarop af te stemmen. De aanbieder dient de zorgplicht naar onze mening af te stemmen op het inzichtelijk maken en beheersen van alle (levens) risico's die de deelnemer kunnen overkomen, dus niet alleen op beleggings- of inflatierisico's maar ook op de risico's van vroeg-

tijdig overlijden, van juist zeer lang leven, van echtscheiding, etc.

Wanneer de deelnemer meer keuzevrijheid (en hiermee meer eigen verantwoordelijkheid) krijgt, moet de invulling van de zorgplicht hierin meegaan. Dit zouden wij als volgt willen inrichten:

- *Communicatie*

De aanbieder moet altijd correcte, duidelijke en evenwichtige informatie over het pensioen aan de deelnemer verstrekken. De introductie van Pensioen 123 geeft hier invulling aan, met name ten aanzien van gelaagdheid en digitale beschikbaarheid van relevante informatie. Met bijvoorbeeld een rekentool kan de deelnemer de consequenties van mogelijke keuzes zelf doorrekenen.

- *Keuzeprocess*

Verder is ondersteunende communicatie bij het keuzeprocess wenselijk, zoals bijvoorbeeld 'Keuzehulp Waardeoverdracht' en een rekentool waarin deelnemers zelf de (mogelijke) impact van keuzes kan bekijken.

- *Integraal overzicht*

Het Pensioenregister geeft de deelnemer inzicht in het opgebouwde pensioen (1e, 2e en te zijner tijd ook 3e pijler), zodat de deelnemer kan bepalen in hoeverre dit toereikend is en/of dat het nemen van aanvullende maatregelen nodig is (handelingsperspectief).

Als dit ook gegevens omtrent vrij vermogen (spaargeld en beleggingen), eigen woningbezit en hypotheek betreft, biedt dit niet alleen meer mogelijkheden voor deelnemers, maar ook perspectief voor de invulling van randvoorwaarden ten aanzien van

bijvoorbeeld opnemen van een eenmalige uitkering (voorkomen van cumulatie). Deze informatie moet men makkelijk kunnen downloaden en beschikbaar kunnen stellen aan een adviseur.

Integraal advies

Er blijft een belangrijke rol weggelegd voor financieel advies (zie ook Van Soest e.a. (2015b)). De adviseur heeft niet alleen de financiële expertise om het individu een integraal financieel advies (breder dan pensioen) te geven maar werkt ook in opdracht van het individu in een vertrouwenssituatie.

Belangrijke uitgangspunten van zorgplicht zijn het belang van de deelnemer, informatie als randvoorwaarde van handelingsperspectief, inzicht in risico's en duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden (deelnemer/aanbieder).

6. Conclusies en aanbevelingen

Keuzevrijheid en maatwerk staan hoog op de pensioenagenda. Door betere afstemming van pensioen op het individu zijn welvaartswinsten te behalen. Wij hebben de verschillende oplossingsrichtingen tot meer keuzevrijheid en maatwerk in kaart gebracht.

Deelnemers kunnen nu al de nodige keuzes maken in het aanvullend pensioen, zij het – vooral in de opbouwfase – minder dan in het buitenland. We zien echter dat veel deelnemers niet op de hoogte zijn van alle mogelijkheden en ze mede daarom relatief beperkt, maar wel toenemend gebruiken. De toepassing van maatwerk is al volop in opkomst. Waar de afstemming van de pensioenregeling voorheen vooral op het collectief plaatsvond, gebeurt dat steeds meer op deelnemerskarakteristieken, zoals leeftijd, risicobereidheid en hoogte van bestaande pensioenopbouw. Defaults (standaardkeuze met mogelijkheid hiervan af te wijken) past men breed toe. Ook zien we de opkomst van robo-advisering in pensioenen als het gaat om het maken van beleggingskeuzes in premieovereenkomsten.

Toch zijn er zowel ten aanzien van keuzevrijheid als maatwerk uitbreidingen mogelijk. Ten aanzien van keuzevrijheid willen we voor de komende tijd met name aandacht vragen voor de volgende opties:

1. Flexibiliteit in de opbouwfase
2. Meer flexibiliteit in de uitkeringsfase (bijvoorbeeld een eenmalige uitkering)
3. Keuzemogelijkheden ten aanzien van de mate van risico en garantie
4. Keuze van de uitvoerder

De eerste twee zijn met name financieel-economisch ingegeven en in lijn met de perspectiefnota (SZW 2016). Beide keuzes zijn nu al gebruikelijk in het buitenland waar deelnemers soms zelfs opgebouwd pensioenkapitaal voor bepaalde doeleinden – zoals hypotheek – kunnen aanspreken. Het geeft de deelnemer meer regie en de mogelijkheid om de pensioenopbouw- en uitkering beter te laten aansluiten bij de behoeften²⁵ en om consumptie en inkomen beter te spreiden door de tijd (en daarmee bijvoorbeeld over-/ondersparen te voorkomen). Voor deze beide keuzemogelijkheden geldt dat men deze wel actuarieel fair vorm dient te geven.

De laatste twee zijn ingegeven door onderzoeken naar de behoeften van deelnemers. Zo vinden wij dat de vraag naar keuzevrijheid ten aanzien van de uitvoerder er een is om niet te negeren. Deze keuzemogelijkheid verdient nader onderzoek. Zo is het de vraag waarom de deelnemer en verschillende politieke partijen deze keuze wensen. Wat schuilt hier achter? Gaat het hier echt om de keuze voor de uitvoerder (met name uit te oefenen als men niet tevreden is over de dienstverlening van de eigen uitvoerder) of is dit eigenlijk de wens om zelf (meer) invulling te kunnen geven aan de pensioenregeling? Als dat laatste het geval is, dan kan men dat organiseren door de regeling te flexibiliseren (de eerste twee punten van de opsomming).

Ook de mogelijkheid tot kiezen voor de mate van risico/garantie is een veelgehoorde wens vanuit deelnemersonderzoeken. De mate van risico kan men sturen door middel van het beleggingsbeleid (defensiever/offensiever beleggen). Men kan ook

25 Belangrijk is ook om oog te hebben voor de doorwerking van life events rond relaties, familie en werk op een passende pensioenoplossing. Zie ook het pleidooi van de AFM voor een periodieke pensioen APK (AFM (2016a)). Dit zou in vervolgonderzoek nader kunnen worden uitgewerkt.

kiezen voor gegarandeerde pensioenuitkomsten, bijvoorbeeld alleen voor de oudste deelnemers maar niet voor jongeren en bijvoorbeeld alleen voor een deel van het pensioen. Dit soort keuzemogelijkheden en leeftijdsafhankelijkheid in het maatwerk zijn makkelijker vorm te geven in een premieovereenkomst. Merk daarbij op dat die zowel door een verzekeraar als door een pensioenfonds zouden moeten kunnen worden aangeboden.

Ten aanzien van maatwerk is verdere uitbreiding mogelijk, bijvoorbeeld door de totale pensioenopbouw, het bezit van een eigen woning of individuele preferenties hierbij in ogenschouw te nemen.

Dit betekent wel een verzwaring van de informatievergaring en -vastlegging wat enerzijds impact heeft voor de uitvoerbaarheid door uitvoerders maar anderzijds ook wettelijk mogelijk moet zijn/worden.

Tot slot lijkt uitbreiding van mogelijkheden een bijdrage te leveren aan handelingsperspectief. Maar of dit deelnemers daadwerkelijk tot meer keuzes die afwijken van de default leidt blijft de vraag. Tot op heden hebben deelnemers weliswaar aangegeven keuze te willen, maar hebben zij vervolgens vaak (zij het wel afnemend) voor de default gekozen. Ook voor werkgevers lijkt hier een belangrijke rol te liggen. Feit is wel dat meer mogelijkheid tot differentiatie door meer maatwerk en uitbreiding van keuzemogelijkheden een antwoord kunnen bieden op de grote heterogeniteit in omstandigheden en voorkeuren binnen een solidariteitskring of collectiviteit.

Een toenemende heterogeniteit onder deelnemers maakt dat (de mogelijkheid tot) meer differentiatie tussen deelnemers steeds wenselijker wordt. De voor- en nadelen van keuzevrijheid versus maatwerk en de afwegingen rondom zorgplicht maken dat wij veel verwachten van maatwerk, met de mogelijkheid voor de

deelnemer daarvan af te wijken. De default is dan het maatwerk van de aanbieder, rekening houdend met wat die aanbieder weet van de deelnemer. Volledige keuzevrijheid leidt mogelijk tot te veel keuzestress, verkeerde keuzes voor de deelnemer et cetera. Maatwerk kan de deelnemer daarbij in z'n eigen belang helpen, terwijl de mogelijkheid van afwijken het wel mogelijk maakt anders dan de default te kunnen kiezen. De aanbieder heeft immers ook geen volledig beeld van de deelnemer (bijvoorbeeld diens persoonlijke vermogen, huishoudsamenstelling of risico-preferentie); afwijkingsmogelijkheden geven de deelnemer dan toch nog handelingsmogelijkheden. Het is aan de wetenschap en de praktijk de goede synthese tussen keuzevrijheid en maatwerk te vinden.

Referenties

- ABN Amro MeesPierson (2016). We willen het zelf doen. Welk pensioenstelsel wil Nederland?
- Actuarieel Genootschap (2016). Een verkenning van een pensioenstelsel op basis van het zorgmodel
- AFM (2011). Onderzoeksrapport: Kosten pensioenfondsen verdienen meer aandacht, *Verkenkend onderzoek Autoriteit Financiële Markten*
- AFM (2016a), Geef elke Nederlander een Persoonlijke Pensioenrekening, *position paper, juni 2016*.
- AFM (2016b), Leidraad Wet Verbeterde Premiereregeling, *december 2016*.
- Akerlof, G.A. en R.J.A. Shiller (2015). Phishing for Phools: The Economics of Manipulation and Deception, *Princeton University Press*
- Bart, F., B. Boon, L. Bovenberg, C. van Ewijk, N. Kortleve, E. Rebers en M. Visser (2016). De routekaart naar een meer integrale benadering van wonen, zorg en pensioen, *Netspar Industry series, 26 januari 2016*
- Beer, P.T. de, W. Salverda, J.J. De Deken, D.A. Hollanders, S.H. Kuiper en N.A.J. Zwan, van der (2015). Keuzevrijheid in pensioenen. Voor werknemer en werkgever, individueel of collectief? *Amsterdam: Amsterdam Institute for Advance Labor Studies (AIAS)*
- Beshears, J., J. J. Choi, D. Laibson en B.C. Madrian (2006). The importance of default options for retirement saving decisions, In: Jeffrey R. Brown, Jeffrey B. Liebman and David A. Wise (eds.), *Social Security Policy in a Changing Environment*, 167 – 195. *Chicago: University of Chicago Press*. <http://www.nber.org/chapters/c4539>
- Bikker, J., O. Steenbeek en F. Torracchi (2010). The impact of scale, complexity, and service quality on the administrative costs of pension-funds: A cross-country comparison, *DNB Working Paper no. 258*
- Bockweg, C., E. Ponds, O. Steenbeek en J. Voncken (2016). Framing and the Annuity Decision, Experimental Evidence from a Dutch Pension Fund, *Netspar DP 03/2016-007*
- Boeijen, D., J. Bonenkamp, A.L. Bovenberg, L. Frehen, J. de Haan, A. Joseph, M. Lever, M. Loois, T. Michielsen, Th.E. Nijman, E. Ponds en B.J.M. Werker (2016), 'De meerwaarde van risicodeling met toekomstige generaties nader bezien', *Netspar Occasional Paper, 07/2016*
- Bonekamp J., A.L. Bovenberg, Th.E. Nijman en B.J.M. Werker (2016). Herverdelingseffecten van verschillende projectierentes in verbeterde premiereregelingen, *Netspar Occasional Paper, 13/2016*
- CPB (2015). Internationale vergelijking van pensioenstelsels: Denemarken, Zweden, Chili en Australië, *Centraal Planbureau, CPB Notitie*
- CPB (2016). Aanvullende analyses toekomst pensioenstelsel, *Centraal Planbureau, CPB Notitie*
- Dalen, H. van, en K. Henkens (2016a). Willen we ons pensioen nog wel samen doen? Over keuzevrijheid en solidariteit in aanvullend pensioen, *Netspar Opinion paper 66*.

- Dalen, H. van, en K. Henkens (2016b). Keuzevrijheid in Pensioen, *Netspar Brief 5*
- Dellaert, B. en E. Ponds (2015). Pensioen op maat binnen een risicodelend collectief, *Economische Statistische Berichten, 100 (4703S), 17-23*
- Delsen, L. (2015). Keuzemogelijkheden binnen en tussen pensioenregelingen: niet voor elk wat wils, *Beleid en Maatschappij, jaargang 42, nummer 2, pp. 122-143*
- Dietvorst, G., en M. Visser (2012). Keuzemogelijkheden en Pensioen. Een onderzoek naar keuzemogelijkheden rond de uitkeringsfase van pensioen, *CompetenceCentre for Pension research Tilburg University, ISBN:978-94-6167-105-9*
- Ewijk, C. van, en R.J. Mehlkopf (2015). Kosten en baten van keuzevrijheid in pensioenen, *Economisch Statistische Berichten, 100(4703S), 55-60*
- Ewijk, C. van, J. Bonenkamp, M. Lever en R. Mehlkopf (2014). Pensioen in discussie. Risicodeling moeilijker/keuze binnen grenzen, *Netspar Brief 1*
- Ewijk, C. van, R.J. Mehlkopf, S. van der Bleeken en C. Hoets (2017a). Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer. De waarde van maatwerk in pensioen, *Netspar Brief 8*
- Ewijk, C. van, R.J. Mehlkopf, S. van der Bleeken en C. Hoets (2017b). Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer, *Netspar paper*
- FNV-pensioenvisie (2014). Samen delen, een sterke keuze
- Garcia Huitron, M. en E. Ponds (2015). Worldwide diversity in funded pension plans: four role models on choice and participation, *SSRN 39 pages*
- Joseph, A., N. Paanakker en J. Versteegt (2016). Van collectief tot individueel ALM, *PBM Dossierreeks nummer 9: Pension Topics*
- Klooster, N.C. van 't (2016). Helping Participants make choices regarding retirement: A data driven approach, *Tilburg University Masterthesis*
- Krijnen, J., M. Zeelenberg en S. Breugelmans (2014). Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is, *Netspar NEA Paper 52*
- Lapperre, P., A. Oerlemans en B. Dellaert (2016). Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument, *Netspar Design Paper 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor d*
- Lecq, F. van der, en J. de Haan (2015). Keuzevrijheid en maatwerk in pensioenen, *Economische Statistische Berichten 100 (4703S), 13-16*
- Lever, M., E. Ponds, R. Cox en M. García Huitrón (2015). Internationale vergelijking van kapitaalgedekte pensioenstelsels. Keuzevrijheid kan ruimer, risicodeling internationaal verschillend, *Netspar brief 3*
- Lundbergh, S., R. Cox en A.L. Bovenberg, (2015). Lessons from the Swedish occupational pension system, *Netspar Design Paper 45*
- Oerlemans, A. (2016). *PBM Dossierreeks nummer 9: Pension Topics.*
- Pensioenfederatie (2016). Pensioenkennis en vertrouwen gaan hand in hand, *Den Haag: Pensioenfederatie*
- Prast, H. en P. Kooreman (2010). What does behavioral economics mean for policy? Challenges to savings and health policies in the Netherlands, *De Economist (2010) 158: 101.*

- Prast, H. (2013). Rationeel beleid voor irrationele mensen. Een gedragseconomische visie op de toekomst van gezondheidspreventie in Nederland, *Netspar NEA Paper 48*
- Schwarz, B. (2005). The paradox of Choice: Why more is less, *HarperCollins Publishers Inc*
- SER (2015). Toekomst pensioenstelsel, *Advies Sociaal-Economische Raad*
- SER (2016). Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling, *Rapport Sociaal-Economische Raad*
- Soest, A.H.O. van, en J. de Bresser (2015a). Retirement expectations and satisfaction with retirement provisions, *Review of Income and Wealth, 61(1), 119-139*
- Soest, A.H.O. van, B. Werker, B. Dellaert, S. van Hoogdalem, S. Lundbergh, O. Poesz, M. Rijff, A. Sandtke,
- S. Schellekens, Y. van Straalen en M. Turlings (2015b). Zorgplicht voor pensioenproducten, *Netspar Occupational paper, 01-15*
- Sunstein, C. (2015). Nudging and choice architecture: ethical consideration. *Yale Journal on Regulation 32 (2), 415-450*
- SZW (2015). Hoofdlijnennota voor een toekomstbestendig pensioenstelsel, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ref. 2015-0000167904*
- SZW (2016). Perspectiefnota Toekomst Pensioenstelsel, *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Ref. 2016-0000162957*
- Thaler, R.H. en C.R. Sunstein (2008). Nudge, Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness, *New Haven & London: Yale University Press*
- Tversky, A. en D. Kahneman (1972). Subjective probability: A judgment of representativeness, *Cognitive Psychology, 3 , 430-454*
- Watzlawick, P., J. Beavin and D.D. Jackson (1967). Pragmatics of human communication, *W.W. Norton and Co/NY*
- Willemsen, M. en N. Kortleve (2016a). Eenmalige pensioenuitkering voorziet in behoefte, *ESB, Jaargang 101 (4734) 12 mei 2016*
- Willemsen, M. en N. Kortleve (2016b). Behoefte aan meer flexibiliteit bij pensionering, *TPV2016/22, juni 2016*

OVERZICHT UITGAVEN IN DE DESIGN PAPER SERIE

- | | |
|---|---|
| <p>1 Naar een nieuw pensioencontract (2011)
Lans Bovenberg en Casper van Ewijk</p> <p>2 Langlevensrisico in collectieve pensioencontracten (2011)
Anja De Waegenaere, Alexander Paulis en Job Stigter</p> <p>3 Bouwstenen voor nieuwe pensioencontracten en uitdagingen voor het toezicht daarop (2011)
Theo Nijman en Lans Bovenberg</p> <p>4 European supervision of pension funds: purpose, scope and design (2011)
Niels Kortleve, Wilfried Mulder and Antoon Pelsser</p> <p>5 Regulating pensions: Why the European Union matters (2011)
Ton van den Brink, Hans van Meerten and Sybe de Vries</p> <p>6 The design of European supervision of pension funds (2012)
Dirk Broeders, Niels Kortleve, Antoon Pelsser and Jan-Willem Wijckmans</p> <p>7 Hoe gevoelig is de uittredeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel? (2012)
Didier Fouarge, Andries de Grip en Raymond Montizaan</p> <p>8 De inkomensverdeling en levensverwachting van ouderen (2012)
MARIKE KNOEF, Rob Alessie en Adriaan Kalwij</p> <p>9 Marktconsistente waardering van zachte pensioenrechten (2012)
Theo Nijman en Bas Werker</p> | <p>10 De RAM in het nieuwe pensioenakkoord (2012)
Frank de Jong en Peter Schotman</p> <p>11 The longevity risk of the Dutch Actuarial Association's projection model (2012)
Frederik Peters, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach</p> <p>12 Het koppelen van pensioenleeftijd en pensioenaanspraken aan de levensverwachting (2012)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg en Tim Boonen</p> <p>13 Impliciete en expliciete leeftijdsdifferentiatie in pensioencontracten (2013)
Roel Mehlkopf, Jan Bonenkamp, Casper van Ewijk, Harry ter Rele en Ed Westerhout</p> <p>14 Hoofdlijnen Pensioenakkoord, juridisch begrepen (2013)
Mark Heemskerk, Bas de Jong en René Maatman</p> <p>15 Different people, different choices: The influence of visual stimuli in communication on pension choice (2013)
Elisabeth Brügggen, Ingrid Rohde and Mijke van den Broeke</p> <p>16 Herverdeling door pensioenregelingen (2013)
Jan Bonenkamp, Wilma Nusselder, Johan Mackenbach, Frederik Peters en Harry ter Rele</p> <p>17 Guarantees and habit formation in pension schemes: A critical analysis of the floor-leverage rule (2013)
Frank de Jong and Yang Zhou</p> |
|---|---|

- 18 The holistic balance sheet as a building block in pension fund supervision (2013)
Erwin Fransen, Niels Kortleve, Hans Schumacher, Hans Staring and Jan-Willem Wijckmans
- 19 Collective pension schemes and individual choice (2013)
Jules van Binsbergen, Dirk Broeders, Myrthe de Jong and Ralph Koijen
- 20 Building a distribution builder: Design considerations for financial investment and pension decisions (2013)
Bas Donkers, Carlos Lourenço, Daniel Goldstein and Benedict Dellaert
- 21 Escalerende garantietoezeggingen: een alternatief voor het StAr RAM-contract (2013)
Servaas van Bilsen, Roger Laeven en Theo Nijman
- 22 A reporting standard for defined contribution pension plans (2013)
Kees de Vaan, Daniele Fano, Heriart Mens and Giovanna Nicodano
- 23 Op naar actieve pensioenconsumenten: Inhoudelijke kenmerken en randvoorwaarden van effectieve pensioencommunicatie (2013)
Niels Kortleve, Guido Verbaal en Charlotte Kuiper
- 24 Naar een nieuw deelnemergericht UPO (2013)
Charlotte Kuiper, Arthur van Soest en Cees Dert
- 25 Measuring retirement savings adequacy; developing a multi-pillar approach in the Netherlands (2013)
MARIKE KNOEF, JIM BEEN, ROB ALESSIE, KOEN CAMINADA, KEES GOUDSWAARD, and ADRIAAN KALWIJ
- 26 Illiquiditeit voor pensioenfondsen en verzekeraars: Rendement versus risico (2014)
Joost Driessen
- 27 De doorsneesystematiek in aanvullende pensioenregelingen: effecten, alternatieven en transitiepaden (2014)
Jan Bonenkamp, RYANNE COX en MARCEL LEVER
- 28 EIOPA: bevoegdheden en rechtsbescherming (2014)
Ivor Witte
- 29 Een institutionele beleggersblik op de Nederlandse woningmarkt (2013)
Dirk Brounen en Ronald Mahieu
- 30 Verzekeraar en het reële pensioencontract (2014)
Jolanda van den Brink, Erik Lutjens en Ivor Witte
- 31 Pensioen, consumptiebehoeften en ouderenzorg (2014)
MARIKE KNOEF, ARJEN HUSSEM, ARJAN SOEDE en JOCHEM DE BRESSER
- 32 Habit formation: implications for pension plans (2014)
Frank de Jong and Yang Zhou
- 33 Het Algemeen pensioenfonds en de taakafbakening (2014)
Ivor Witte
- 34 Intergenerational Risk Trading (2014)
Jiajia Cui and Eduard Ponds
- 35 Beëindiging van de doorsneesystematiek: juridisch navigeren naar alternatieven (2015)
Dick Boeijen, Mark Heemskerk en René Maatman
- 36 Purchasing an annuity: now or later? The role of interest rates (2015)
Thijs Markwat, Roderick Molenaar and Juan Carlos Rodriguez
- 37 Entrepreneurs without wealth? An overview of their portfolio using different data sources for the Netherlands (2015)
Mauro Mastrogiacomo, Yue Li and Rik Dillingh

- 38 The psychology and economics of reverse mortgage attitudes. Evidence from the Netherlands (2015)
Rik Dillingh, Henriëtte Prast, Mariacristina Rossi and Cesira Urzi Brancati
- 39 Keuzevrijheid in de uittreedleeftijd (2015)
Arthur van Soest
- 40 Afschaffing doorsneesystematiek: verkenning van varianten (2015)
Jan Bonenkamp en Marcel Lever
- 41 Nederlandse pensioenopbouw in internationaal perspectief (2015)
Marika Knoef, Kees Goudswaard, Jim Been en Koen Caminada
- 42 Intergenerationele risicodeling in collectieve en individuele pensioencontracten (2015)
Jan Bonenkamp, Peter Broer en Ed Westerhout
- 43 Inflation Experiences of Retirees (2015)
Adriaan Kalwij, Rob Alessie, Jonathan Gardner and Ashik Anwar Ali
- 44 Financial fairness and conditional indexation (2015)
Torsten Kleinow and Hans Schumacher
- 45 Lessons from the Swedish occupational pension system (2015)
Lans Bovenberg, Ryanne Cox and Stefan Lundbergh
- 46 Heldere en harde pensioenrechten onder een PPR (2016)
Mark Heemskerk, René Maatman en Bas Werker
- 47 Segmentation of pension plan participants: Identifying dimensions of heterogeneity (2016)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brügggen, Thomas Post and Chantal Hoet
- 48 How do people spend their time before and after retirement? (2016)
Johannes Binswanger
- 49 Naar een nieuwe aanpak voor risicoprofielmeting voor deelnemers in pensioenregelingen (2016)
Benedict Dellaert, Bas Donkers, Marc Turlings, Tom Steenkamp en Ed Vermeulen
- 50 Individueel defined contribution in de uitkeringsfase (2016)
Tom Steenkamp
- 51 Wat vinden en verwachten Nederlanders van het pensioen? (2016)
Arthur van Soest
- 52 Do life expectancy projections need to account for the impact of smoking? (2016)
Frederik Peters, Johan Mackenbach en Wilma Nusselder
- 53 Effecten van gelaagdheid in pensioendocumenten: een gebruikersstudie (2016)
Louise Nell, Leo Lentz en Henk Pander Maat
- 54 Term Structures with Converging Forward Rates (2016)
Michel Vellekoop and Jan de Kort
- 55 Participation and choice in funded pension plans (2016)
Manuel García-Huítón and Eduard Ponds
- 56 Interest rate models for pension and insurance regulation (2016)
Dirk Broeders, Frank de Jong and Peter Schotman
- 57 An evaluation of the nFTK (2016)
Lei Shu, Bertrand Melenberg and Hans Schumacher
- 58 Pensioenen en inkomensongelijkheid onder ouderen in Europa (2016)
Koen Caminada, Kees Goudswaard, Jim Been en Marika Knoef
- 59 Towards a practical and scientifically sound tool for measuring time and risk preferences in pension savings decisions (2016)
Jan Potters, Arno Riedl and Paul Smeets

- 60 Save more or retire later? Retirement planning heterogeneity and perceptions of savings adequacy and income constraints (2016)
Ron van Schie, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 61 Uitstroom van oudere werknemers bij overheid en onderwijs. Selectie uit de poort (2016)
Frank Cörvers en Janneke Wilschut
- 62 Pension risk preferences. A personalized elicitation method and its impact on asset allocation (2016)
Gosse Alserda, Benedict Dellaert, Laurens Swinkels and Fieke van der Lecq
- 63 Market-consistent valuation of pension liabilities (2016)
Antoon Pelsser, Ahmad Salahnejhad and Ramon van den Akker
- 64 Will we repay our debts before retirement? Or did we already, but nobody noticed? (2016)
Mauro Mastrogiacomio
- 65 Effectieve ondersteuning van zelfmanagement voor de consument (2016)
Peter Lapperre, Alwin Oerlemans en Benedict Dellaert
- 66 Risk sharing rules for longevity risk: impact and wealth transfers (2017)
Anja De Waegenaere, Bertrand Melenberg and Thijs Markwat
- 67 Heterogeniteit in doorsneeproblematiek. Hoe pakt de transitie naar degressieve opbouw uit voor verschillende pensioenfondsen? (2017)
Loes Frehen, Wouter van Wel, Casper van Ewijk, Johan Bonekamp, Joost van Valkengoed en Dick Boeijen
- 68 De toereikendheid van pensioenopbouw na de crisis en pensioenhervormingen (2017)
MARIKE Knoef, Jim Been, Koen Caminada, Kees Goudswaard en Jason Rhuggenaath
- 69 De combinatie van betaald en onbetaald werk in de jaren voor pensioen (2017)
Marleen Damman en Hanna van Solinge
- 70 Default life-cycles for retirement savings (2017)
Anna Grebenchtchikova, Roderick Molenaar, Peter Schotman en Bas Werker
- 71 Welke keuzemogelijkheden zijn wenselijk vanuit het perspectief van de deelnemer? (2017)
Casper van Ewijk, Roel Mehlkopf, Sara van den Bleeken en Chantal Hoet
- 72 Activating pension plan participants: investment and assurance frames (2017)
Wiebke Eberhardt, Elisabeth Brüggem, Thomas Post en Chantal Hoet
- 73 Zerotopia – bounded and unbounded pension adventures (2017)
Samuel Sender
- 74 Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen (2017)
Saskia Bakels, Agnes Joseph, Niels Kortleve en Theo Nijman

Keuzemogelijkheden en maatwerk binnen pensioenregelingen

Dit paper gaat allereerst in op de definities van keuzevrijheid en maatwerk en combinaties van beide. Ook geven we overwegingen om te kiezen voor maatwerk of juist voor keuzevrijheid. Vervolgens geven we een overzicht van bestaande vormen van keuzevrijheid en maatwerk en van bestaande inzichten over behoefte aan en gebruik van keuzevrijheid onder deelnemers. Ook onderzoeken we welke keuzemogelijkheden en maatwerk denkbaar zijn en tot slot gaan we in op uitvoerbaarheid en zorgplicht en doen aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

Dit is een uitgave van:
Netspar
Postbus 90153
5000 LE Tilburg
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

April 2017