

HEALTH WEALTH CAREER

MERCER RESEARCH 2017

DEELNEMERS- VERTROUWEN IN PENSIOEN- FONDSEN

WELKE WIJZIGINGEN KUNNEN
HET VERTROUWEN VERHOGEN



Voor het derde jaar op rij heeft Mercer Nederland onderzoek uitgevoerd naar het vertrouwen van deelnemers in pensioenfondsen.

Het onderzoek geeft inzicht in de kennis en het vertrouwen van de deelnemers in pensioenfondsen en geeft antwoord op de vraag wat de fondsen kunnen doen om dit vertrouwen te vergroten.

DE BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

Algeheel vertrouwen

Het vertrouwen is ondanks alle inspanningen van de fondsen maar licht gestegen van een 5,9 (in 2016) naar een 6,1 (op een schaal van 1 tot 10).

Verhoging vertrouwen op basis van voorgestelde wijzigingen

Mercer heeft een voorstel gedaan voor aanpassingen in de tweede pijler van het Nederlandse pensioenstelsel. Dit voorstel is dit jaar in het onderzoek meegenomen. Zie pagina 6 van dit onderzoek voor een toelichting. Indien dit voorstel wordt doorgevoerd, zullen de pensioenfondsen het vertrouwen herwinnen volgens 47% van de respondenten en volgens zelfs 72% van de jongste generatie (15-30 jaar).



HIGHLIGHTS UIT HET ONDERZOEK

HOE GROOT IS HET VERTROUWEN IN PENSIOENFONDSEN?

De pensioenfondsen krijgen gemiddeld een 6,1 (op een schaal van 1 tot 10) voor vertrouwen. 71% van de respondenten geeft aan dat het vertrouwen nagenoeg hetzelfde is gebleven ten opzichte van 2016. In 2016 kregen de pensioenfondsen een 5,9 van de respondenten.

HOE KUNNEN PENSIOENFONDSEN HET VERTROUWEN VAN DEELNEMERS VERGROTEN

- Een duidelijke afkeer tegen bonussen in de pensioensector.
- Meer communiceren naar ouderen over de hoogte van het pensioen.
- Het uitbreiden van de keuzemogelijkheden voor deelnemers.

VOORGESTELDE WIJZINGEN IN HET PENSIOENSTELSEL

- Voor jongeren (18 jaar-50 jaar) en ouderen (50 jaar en ouder) een splitsing maken in het pensioenfonds:
 - in een opbouwfase (wat heb ik daadwerkelijk gespaard/gestort in mijn pensioenpot)
 - en een uitkeringsfase (wat krijg ik of ga ik als pensioenuitkering krijgen). Deze fases gaan geleidelijk in elkaar over.
- Meer individuele keuzemogelijkheden, zoals het flexibel maken van de hoogte van de werknemersbijdrage aan het pensioen en keuze voor de beleggingsmix.

HOE ZOUDEN DEELNEMERS ZELF HUN PENSIOEN INVULLEN?

Indien de deelnemers volledige vrijheid krijgen om hun pensioen zelf in te richten, dan zou bijna de helft zelf een pensioenoplossing zoeken en laten beheren door een pensioenfonds, PPI, verzekeraar of bank. Met deze inzichten kunt u als pensioenbeheerder direct aan de slag om uw pensioenfonds te optimaliseren.



763

AANTAL RESPONDENTEN:

Het onderzoek is uitgezet onder deelnemers van pensioenfondsen, evenwichtig verdeeld over leeftijd, geslacht, opleiding en arbeidssituatie. Aantal respondenten: 763.



WEGING:

Er is gewogen naar de 0-meting van 2016, hierbij is rekening gehouden met leeftijd, geslacht en bedrijfsgrootte.



STEEKPROEFCRITERIA:

- Is 15 jaar of ouder
- Bouwt op dit moment pensioen op bij een pensioenfonds of heeft dit ooit opgebouwd.



VELDWERK:

Het online veldwerk heeft plaats gevonden in de periode 25 juni 2017 tot 05 juli 2017 onder Novio Research panelleden.

HOE GROOT IS HET VERTROUWEN IN PENSIOENFONDSEN?

De deelnemers geven gemiddeld een 6,1 voor het vertrouwen in pensioenfondsen, op een schaal van 1 tot 10. 1 op de 3 deelnemers geeft een onvoldoende (5 of lager).

6,1

GEMIDDELD

Bij 22% van de respondenten is het vertrouwen in hun pensioenfonds afgenomen ten opzichte van vorig jaar. De reden die zij hiervoor geven is dat er (te) weinig is veranderd. Bij 71% is het vertrouwen ongeveer gelijk gebleven en bij slechts 1% is het duidelijk verbeterd. Hier valt dus nog veel winst te behalen voor de pensioenfondsen. Bij 10% is het een beetje verbeterd waardoor er gemiddeld een stijging is van 0,2% ten opzichte van vorig jaar.

IS UW VERTROUWEN IN UW PENSIOENFONDS TEN OPZICHTE VAN EEN JAAR GELEDEN:

Ongeveer gelijk gebleven



Een beetje afgenomen



Duidelijk afgenomen



Een beetje verbeterd



Duidelijk verbeterd



■ Meting 2016 (tov meting 2015)
■ Meting 2017

WAT KUNT U ALS PENSIOENFONDS DOEN OM HET VERTROUWEN TE VERGROTEN?

De deelnemers zijn op vier deelgebieden gevraagd hoe de pensioenfondsen het vertrouwen kunnen vergroten: communicatie, bestuur, service en beleggingen.

Opvallend is dat elk jaar een duidelijke afkeer tegen bonussen in de pensioensector met stip op nummer 1 staat. Daarnaast is opvallend dat “U als klant meer eigen keuze bieden over wat u met uw uitkering kunt doen” van plek 7 naar plek 3 is gestegen dit jaar.

2016

1. Duidelijker afkeren tegen bonussen in de pensioensector
2. Minder risicovol beleggen (vermoedelijk een iets lager rendement, maar wel stabiel)
3. Meer maatschappelijk verantwoord beleggen (duurzaamheid, niet in wapens, geen kinderarbeid)
4. Duidelijkheid over hoeveel inkomen u wanneer gaat krijgen, bij voorkeur in netto maandbedragen
5. Meer aandacht hebben voor uw belang als deelnemer van het pensioenfonds
6. U als klant meer eigen keuze bieden over hoeveel geld er wordt ingelegd
7. U als klant meer eigen keuze bieden over wat u met uw uitkering kunt doen
8. Meer in Nederlandse bedrijven en projecten beleggen
9. Eerlijk zijn dat de hoogte van uw pensioen niet vast is
10. Beter inzicht geven in uw persoonlijke financiële situatie (pensioeninkomen, arbeidsinkomen, (spaar)vermogen, huisvesting)

2017

1. Duidelijker afkeren tegen bonussen in de pensioensector
2. Meer maatschappelijk verantwoord beleggen (duurzaamheid, niet in wapens, geen kinderarbeid etc)
3. U als klant meer eigen keuze bieden over wat u met uw uitkering kunt doen
4. Minder risicovol beleggen (vermoedelijk een iets lager rendement, maar wel stabiel)
5. Duidelijkheid over hoeveel inkomen u wanneer gaat krijgen, bij voorkeur in netto maandbedragen
6. U als klant meer eigen keuze bieden over hoeveel geld er wordt ingelegd
7. Meer aandacht hebben voor uw belang als deelnemer van het pensioenfonds
8. Meer in Nederlandse bedrijven en projecten beleggen
9. Beter inzicht geven in uw persoonlijke financiële situatie (pensioeninkomen, arbeidsinkomen, (spaar)vermogen, huisvesting)
10. Eerlijk zijn dat de hoogte van uw pensioen niet vast is

VERTROUWEN IN PENSIOENFONDS NA VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

Onderstaande wijzigingen in het Nederlandse pensioenstelsel (voor wat betreft de tweede pijler) zijn voorgelegd aan de respondenten. Vervolgens is onderzocht of deze invloed hebben op het herwinnen van het vertrouwen.

DE MERCER OPLOSSINGEN VOOR HET HERWINNEN VAN HET VERTROUWEN

- Maak een splitsing in het pensioenfonds voor jongeren (18 jaar-50 jaar) en ouderen (50 jaar-100 jaar):
 1. De opbouwfase (wat heb ik daadwerkelijk gespaard/gestort in mijn pensioenpot)
 2. De uitkeringsfase (wat krijg ik of ga ik als pensioenuitkering krijgen).De fases gaan geleidelijk in elkaar over, pas op de pensioendatum zit men volledig in de uitkeringsfase.
- Geef meer individuele keuzemogelijkheden. Maak de hoogte van de werknemersbijdrage aan het pensioen en keuze in de beleggingsmix flexibel.

DE RANDVOORWAARDEN VOOR HET INVOEREN VAN DEZE WIJZIGINGEN

- Stop met het actief communiceren naar jongeren (18 – 50 jaar) over de verwachte hoogte van het pensioen, de pensioenleeftijd ligt tenslotte nog ver in de toekomst. De communicatie wordt gericht op wat er voor de deelnemer in zijn persoonlijk pensioenpotje zit en hoe dit zich van jaar tot jaar ontwikkelt.
- Communiqueer naar oudere (deelnemers) wel over aanspraken, zodat zij hun koopkracht hierop kunnen afstemmen.

HOE KAN DEZE OPLOSSING WORDEN GEREALISEERD

Pas het huidige pensioensysteem aan met een aanvullende eigen pensioenrekening in de opbouwfase.

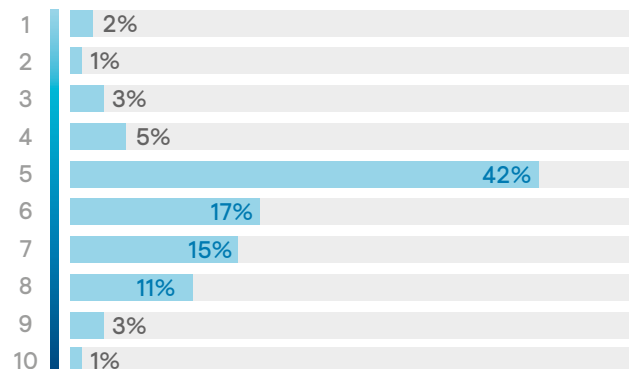
DE OVERIGE RANDVOORWAARDEN VOOR HET REALISEREN VAN DEZE OPLOSSING

- De hoogte van de werkgeversbijdrage moet voldoende zijn voor het behoud van de levensstandaard op de pensioendatum. Mensen hebben doorgaans geen langetermijnvisie en een verplichte basisafdracht blijft daarom noodzakelijk.
- Het werknemersdeel moet kunnen worden besteed aan het direct verhogen van het besteedbaar inkomen om bijvoorbeeld een eigen huis te kunnen financieren of om extra geld te storten in de pensioenpot.
- Het verzekeren/financieren van ernstige zaken zoals vroegtijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid betalen uit de grote pot (collectief).
- Zowel jongere als oudere deelnemers delen evenredig in de positieve en negatieve behaalde resultaten van de beleggingen. Voor gepensioneerden wordt een dempingsmechanisme ingebouwd om grote verlagingen te voorkomen, maar niet ten laste van jongeren. Keuzemogelijkheden voor deelnemers blijven mogelijk en kunnen desgewenst worden uitgebreid, voor zover niet schadelijk voor het collectief en praktisch uitvoerbaar.



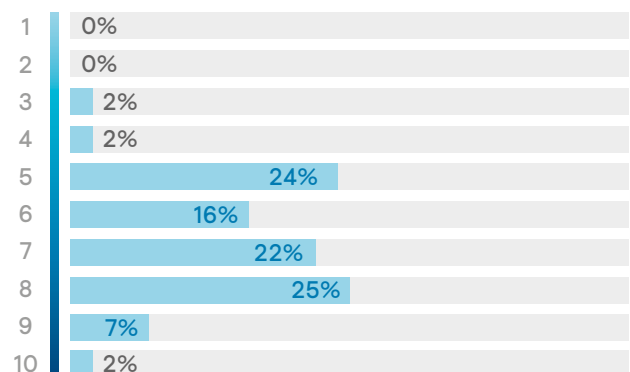
HOE GROOT IS HET VERTROUWEN NA INVOERING VAN DE WIJZIGINGEN?

Bijna de helft van de ondervraagden (47%) geeft aan dat het vertrouwen zal toenemen wanneer de voorgestelde wijzigingen worden doorgevoerd.



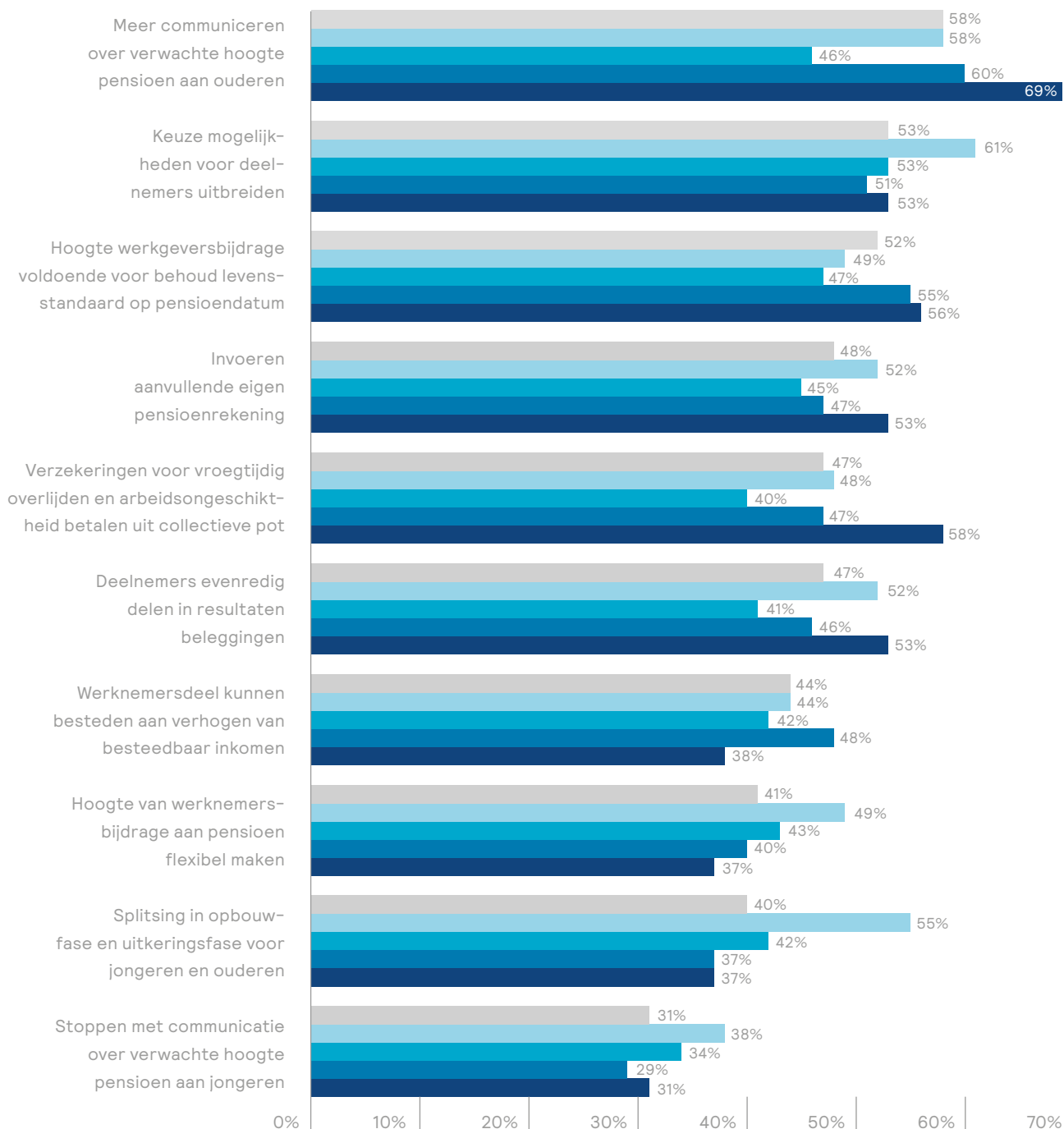
De voorgestelde wijzigingen hebben vooral invloed op de jongste generatie (15-30 jaar). bijna driekwart van de respondenten (72%) van ondervraagden geeft hier aan dat hun vertrouwen zal toenemen.

15-30 JAAR



Welke elementen zouden bijdragen aan het (her)winnen van uw vertrouwen in het Nederlandse pensioenstelsel c.q. uw pensioenfonds?

GEMIDDELD



15-30 JAAR

Het uitbreiden van de keuzemogelijkheden is voor de jongste generatie het belangrijkste element dat zou kunnen bijdragen aan het winnen van vertrouwen.

31-45 JAAR

Ook bij de 31-45 jarigen wordt het uitbreiden van de keuzemogelijkheden gezien als belangrijkste element.

46-65 JAAR

Meer communiceren aan ouderen over verwachte hoogte pensioen is voor 46-65 jarigen het belangrijkste element.

66+

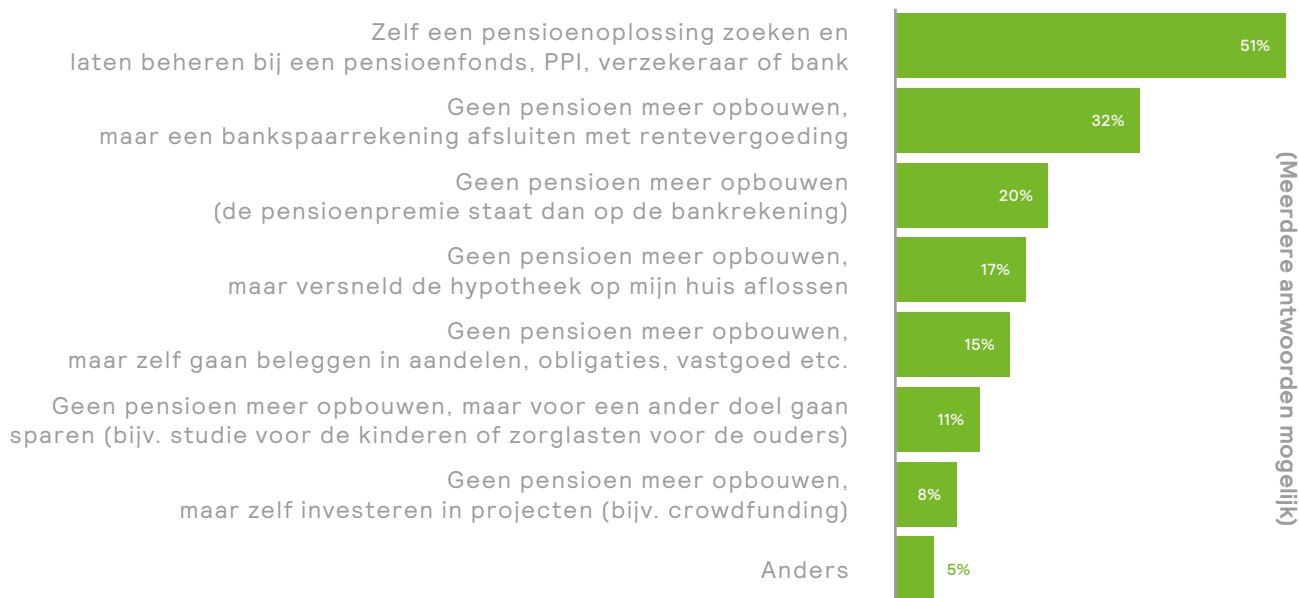
Het meer communiceren over de verwachte hoogte pensioen aan ouderen is voor de oudste generatie het belangrijkste element dat zou kunnen bijdragen aan het winnen van vertrouwen.

ZELF HET PENSIOEN BEHEREN

HOE ZOULDEN DEELNEMERS DIT INVULLEN?

Indien de deelnemers volledige vrijheid krijgen om hun pensioen zelf in te richten, dan zou meer dan de helft zelf een pensioenoplossing zoeken en laten beheren door een pensioenfonds, PPI, verzekeraar of bank. Een derde zou geen pensioen

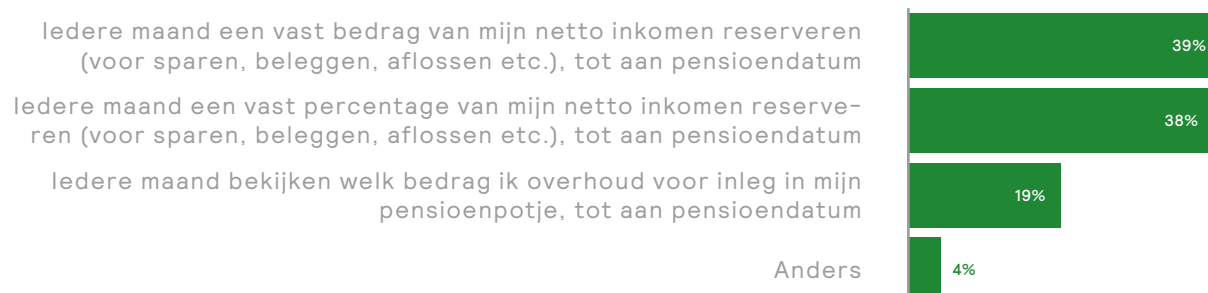
meer opbouwen, maar een bankspaarrekening afsluiten met rentevergoeding. 5% zou helemaal geen pensioen meer opbouwen, maar voor een ander doel gaan sparen, zoals de studie voor de kinderen of zorglasten voor de ouders.



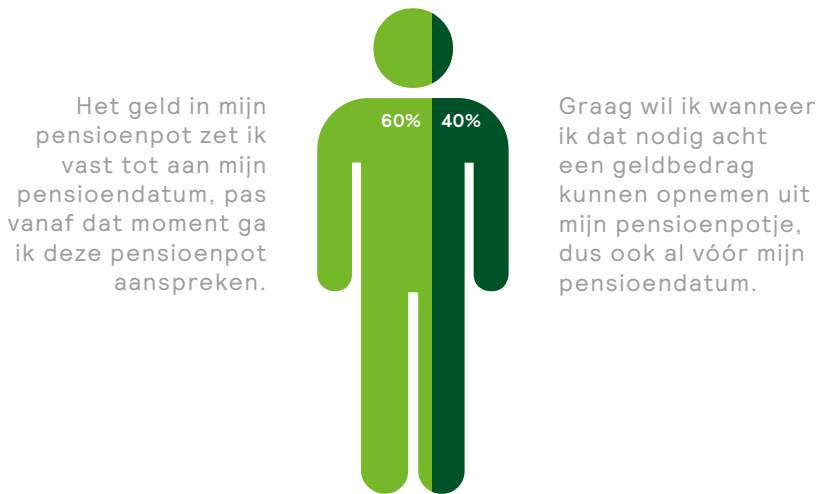
HOE ZOU DE DEELNEMER ZIJN PENSIOENPOT VULLEN?

39% van de respondenten zou de pensioenpot vullen door iedere maand een vast bedrag te sparen tot aan hun pensioendatum. 38% zou een vast percentage van het netto inkomen reser-

veren. Daarnaast zou 19% van de respondenten maandelijks bekijken hoeveel hij overhoudt voor de inleg van het pensioen.

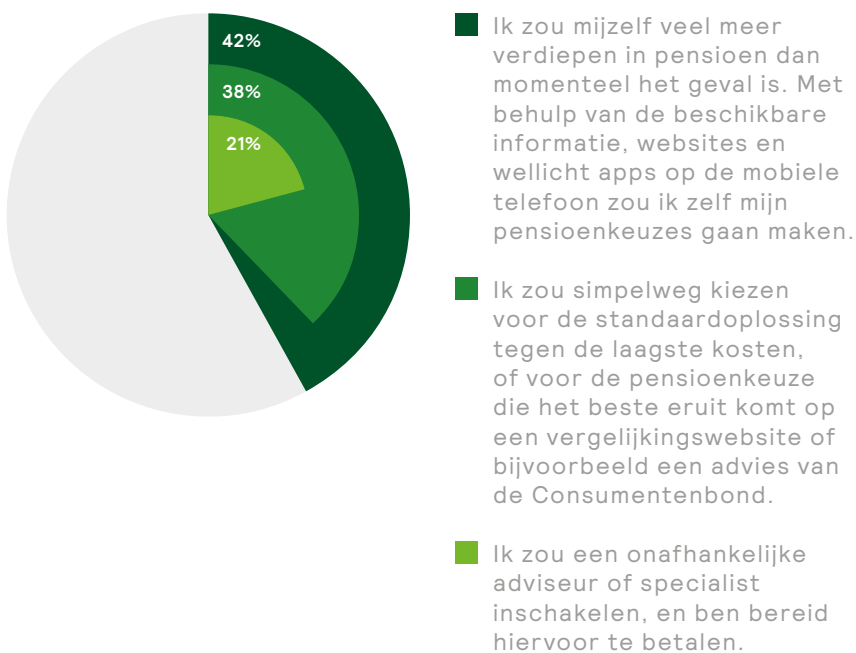


Opvallend is dat meer dan 40% van de deelnemers het gespaarde geld tussentijds op zou nemen wanneer ze dat nodig achten.



HOE ZOU DE DEELNEMER BELANGRIJKE PENSIOENKEUZES MAKEN?

80% van de deelnemers zou zich meer verdiepen in het pensioen dan ze nu doen, wanneer ze hun eigen pensioen in kunnen richten. Ze zouden belangrijke pensioenkeuzes baseren op beschikbare informatie op onder andere websites en apps of advies van de consumentenbond. Eén op de vijf zou een onafhankelijk adviseur of specialist inschakelen en is dan ook bereid om hiervoor te betalen.



MEER WETEN?

Mercer denkt graag met u mee over de implementatie van de verbeterpunten die de deelnemers in het onderzoek hebben aangegeven.

Als Mercer gaan we ons steeds meer richten op alle mogelijkheden om informatietechnologie in te zetten om onze dienstverlening aan klanten te verbeteren. Ook voor het verhogen van het vertrouwen en de betrokkenheid van deelnemers is de inzet van informatietechnologie cruciaal. Mercer heeft hier in andere landen al veel ervaring mee opgedaan. Vanuit deze wereldwijde ervaringen is het Darwin communicatieplatform ontwikkeld. Darwin is in meer dan 90 landen actief. Zeker in landen met een vrijwillige pensioenregeling of met ruime keuzemogelijkheden is er veel geleerd en ontwikkeld om de betrokkenheid van de deelnemer te verhogen. Acht van de top tien global tech firms gebruiken Darwin om hun vaak zeer flexibele (internationale) benefits te communiceren en beslissingen te enthousiasmeren en te administreren. Tech firms herkennen goede technologie en hebben deze als geen ander nodig in hun 'war for talent'.

Op het gebied van verantwoord en minder risicovol beleggen doet Mercer al jaren onderzoek. Onze beleggingsconsultants adviseren u en staan u bij het opstellen van uw Investment Beliefs, diversificatiebeleid en illiquiditeitsbudgetten. Mercer begeleidt 8 van de 10 best presterende pensioenfondsen in Nederland op dit gebied. Met actuariael en strategisch advies en door u bij te staan bij het selecteren van de juiste bestuurders helpen wij u het bestuur van uw pensioenfonds te verbeteren. Ons gehele team van gespecialiseerde actuarissen en beleggingsadviseurs staat voor u klaar om u te adviseren bij al uw uitdagingen.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met uw relatiemanager of consultant. Ook kunt u mailen naar marketing.nl@mercer.com.



OVER MERCER

Mercer is de mondiale aanbieder van advies op het gebied van Health, Wealth en Career.

Bij Mercer bevorderen we de gezondheid, welvaart en carrières van meer dan 110 miljoen mensen. Dit doen wij door werkgevers en pensioenuitvoerders te faciliteren bij het maken van weloverwogen keuzes. De 22.000 Mercer-consultants, verspreid over meer dan 170 kantoren in 43 landen, bieden de klant ondersteuning bij het oplossen van complexe vraagstukken ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en menselijk kapitaal. Maar ook bij het ontwerpen en beheren van ziektekostenregelingen, sociale voorzieningen en pensioenen. Zo helpen wij onze relaties een goede werkgever te zijn.

Mercer is een volledige dochteronderneming van Marsh & McLennan Companies Inc. (NYSE:MMC). MMC heeft wereldwijd 60.000 medewerkers en een omzet van ruim \$13 miljard.

Copyright Mercer 2017