



# Onderzoek Financiële Pensioenplanning en Communicatie

Januari 2020

# Inhoudsopgave

Executive summary . . . . .	3
Inleiding . . . . .	4
Financiële pensioenplanning en gevoel over financiële voorbereiding van het pensioen. .5	
Gevoel over financiële pensioenvoorbereiding . . . . .	5
Leeftijd speelt grote rol bij pensioenplanning . . . . .	6
Inkomen en bronnen van inkomen na pensionering. . . . .	7
Percentage van laatstverdiende inkomen. . . . .	7
Verschillende vormen van inkomsten. . . . .	8
Minder vertrouwen in werkgeverspensioen. . . . .	9
Risicobereidheid . . . . .	10
Veelverdieners, jongere mensen en mannen groter risico. . . . .	10
Financieel pensioenoverzicht . . . . .	11
Ontoereikende informatie . . . . .	11
Toekomstige pensioenuitkering . . . . .	12
Voorkeuren van pensioencommunicatie . . . . .	13
Digitaal platform of schriftelijke communicatie . . . . .	13
Aantal communicatiemomenten . . . . .	14
Mening over pensioen . . . . .	15
Verantwoordelijkheid . . . . .	15
Zelf informeren . . . . .	15
Voldoende informatie. . . . .	16
Pensioenakkoord 2019 . . . . .	17
Kennis over het pensioenakkoord. . . . .	17
Onderwerpen pensioenakkoord . . . . .	18
Wettelijke pensioenleeftijd . . . . .	19
Ongelijkheid in pensioenleeftijd . . . . .	20
Wie maakt gebruik van de wijzigingen uit het pensioenakkoord? . . . . .	21
Eerder met pensioen . . . . .	21
Kosten eerder met pensioen . . . . .	21
10% pensioenwaarde opnemen . . . . .	22
Aanbevelingen . . . . .	23
Contacten . . . . .	24

# Executive summary

De afgelopen jaren is veel tijd en geld gestoken in het ontwikkelen van het uniform pensioen overzicht (UPO). Sinds 2008 is het wettelijk verplicht voor alle pensioenuitvoerders om via dit medium deelnemers te informeren over hun opgebouwde pensioenaanspraken. Ondanks deze vorm van verplichte communicatie, blijkt uit het onderzoek dat het slecht gesteld is met het pensioenbewustzijn van de Nederlandse werknemer. Pensioenbewustzijn is de mate waarin men op de hoogte is van pensioeninkomen en weet of dat in de eigen situatie voldoende is. Als het verwachte pensioeninkomen niet voldoende is, weet een pensioenbewust persoon welke keuzes hij kan maken om dit inkomen te verhogen.\*

Als deelnemers een laag pensioenbewust hebben, is het risico vooral een grote kans op een ontoereikend pensioeninkomen. Terwijl iemand tijdens zijn werkende periode andere keuzes had kunnen maken, waardoor het pensioeninkomen wel voldoende was geworden. Deelnemers bouwen hun gehele werkende periode werkgeverspensioen op en dat rendeert tot pensioenleeftijd. Daardoor hebben keuzes op jongere leeftijd meer invloed op de uiteindelijke pensioenuitkering dan wanneer die op oudere leeftijd worden gemaakt.

Aan 1000 werkende mensen in Nederland zijn vragen gesteld over hun pensioenbewustzijn, pensioencommunicatie en het pensioenakkoord 2019. De groepen respondenten hebben een gelijke verdeling van leeftijd, geslacht en inkomen. Door vragen te stellen over pensioenplanning, verwacht (benodigd) pensioeninkomen en middelen om het pensioeninkomen te verhogen, hebben we data verzameld over het pensioenbewustzijn.

Uit het onderzoek blijkt dat jonge mensen, vrouwen en mensen met een laag inkomen een lager pensioenbewustzijn hebben. Vooral voor de groep jonge deelnemers is dit kwalijk, omdat

juist zij een groot deel van hun pensioenvermogen (onbewust) opbouwen. De oorzaak hiervoor is een gebrek aan motivatie bij jonge deelnemers. Als men zich pas op latere leeftijd of zelfs vlak voor het pensioen gaat verdiepen in de stof, is het te laat om het pensioeninkomen aan te passen.

Veel respondenten geven aan wel regelmatig een financieel pensioenoverzicht te ontvangen, maar dit overzicht informeert hen niet voldoende. Dit wordt vooral door respondenten met lagere inkomens en jongere mensen aangegeven. Door een gebrek aan financiële geletterdheid begrijpen zij het pensioenoverzicht niet volledig en weten niet of zij iets moeten veranderen.

Het Nederlandse pensioensysteem maakt een belangrijke ontwikkeling door. Het traditionele Defined-Benefit (middelloon) systeem wordt steeds vaker vervangen voor een Defined-Contribution (beschikbare premie) systeem. Het verschil is dat deelnemers in de toekomst meer keuzes moeten maken die hun pensioeninkomen beïnvloeden. De noodzaak van geïnformeerde deelnemers wordt dus groter, om hen bewuste pensioenkeuzes te laten maken die tot een gebalanceerde pensioenuitkering leiden.

Om het pensioenbewustzijn te vergroten, moet de werkgever of pensioenuitvoerder een meer doelgroepgerichte pensioencommunicatie aanbieden. Deze vorm van communicatie moet niet alleen de huidige financiële informatie van de deelnemer verstrekken, maar ook zorgen voor kennis over het pensioensysteem en voorlichten over een gebalanceerde pensioenopbouw die meer individuele kenmerken krijgt. Het is van groot belang dat werknemers al vanaf jongere leeftijd voldoende geïnformeerd worden, waardoor zij actie kunnen ondernemen om in de toekomst een toereikend pensioen te ontvangen.

\* prast, h., & van Soest, A. (2014). pensioenbewustzijn. Netspar.

# Inleiding

De wettelijke pensioenleeftijd stijgt, het pensioenakkoord komt steeds dichterbij en pensioenuitkeringen dreigen gekort te worden. Er heerst veel onduidelijkheid onder de Nederlandse bevolking over pensioenen in het algemeen. Het is zeker dat er veel gaat veranderen ten opzichte van de afgelopen decennia.

Dit rapport gaat over pensioenbewustzijn. Dat is de mate waarin men op de hoogte is van het pensioeninkomen en weet of dat in de eigen situatie voldoende is. Een groot deel van het pensioenbewustzijn hangt af van de manier of mate van pensioencommunicatie. Deze twee begrippen zijn dus nauw met elkaar verbonden.

Door middel van een enquête, uitgezet onder werkende Nederlanders, is er data verzameld van duizend mensen. Bij de selectie van de respondenten hebben we gezorgd voor een gelijke verdeling op het gebied van leeftijd, geslacht en inkomen. De vragen gingen over drie verschillende onderwerpen: pensioenbewustzijn, pensioencommunicatie en het pensioenakkoord.

Een van de resultaten die opvalt, is dat meer dan de helft van de respondenten zich onvoldoende financieel voorbereid voelt op zijn of haar pensioen. Daarnaast zijn enkele groepen over het algemeen minder pensioenbewust. Van de groep respondenten tussen de 20 en 30 jaar geeft 52% aan dat het onderwerp pensioen hen nog niet interesseert. 46% van de respondenten die minder dan 2.000 euro bruto per maand verdienen, geeft aan niet te weten wat hun toekomstige pensioenuitkering wordt. Van de vrouwelijke respondenten geeft 61% aan zich onvoldoende financieel voorbereid te voelen op hun pensioen. Daarnaast heeft 37% van alle respondenten geen idee wat de wijzigingen van het pensioenakkoord worden en wat de gevolgen daarvan zijn.

De hierboven genoemde aandachtspunten zijn grotendeels op te lossen door een andere manier van pensioencommunicatie. Meer dan een kwart (26%) van alle respondenten geeft aan dat ze wel informatie ontvangen, maar dat deze niet toereikend is. Voorgaande studies hebben aangetoond dat de huidige informatie voor bepaalde mensen te ingewikkeld is. Ook zijn bepaalde mensen niet genoeg gemotiveerd om deze informatie tot zich te nemen<sup>1</sup>. Door pensioencommunicatie meer persoonsgericht te maken, bijvoorbeeld door bij de communicatie onderscheid te maken naar leeftijd, financiële geletterdheid en life-events (veranderingen in het leven met financiële gevolgen) wordt een groter deel van de deelnemers passender en daarmee voldoende geïnformeerd over zijn of haar pensioen.

<sup>1</sup> Krijnen, J., Beugelmans, M., & Zeelen, S. (2014). Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen. Netspar.

# Financiële pensioenplanning en gevoel over financiële voorbereiding van het pensioen

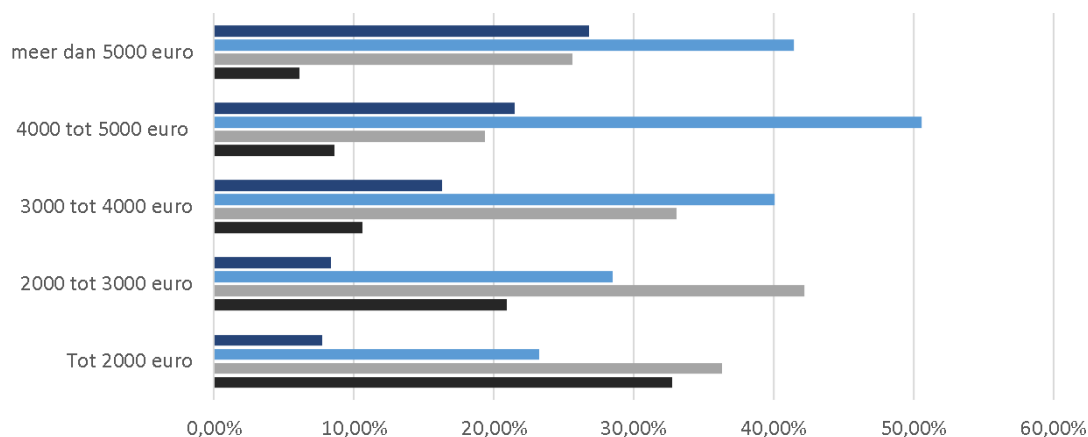
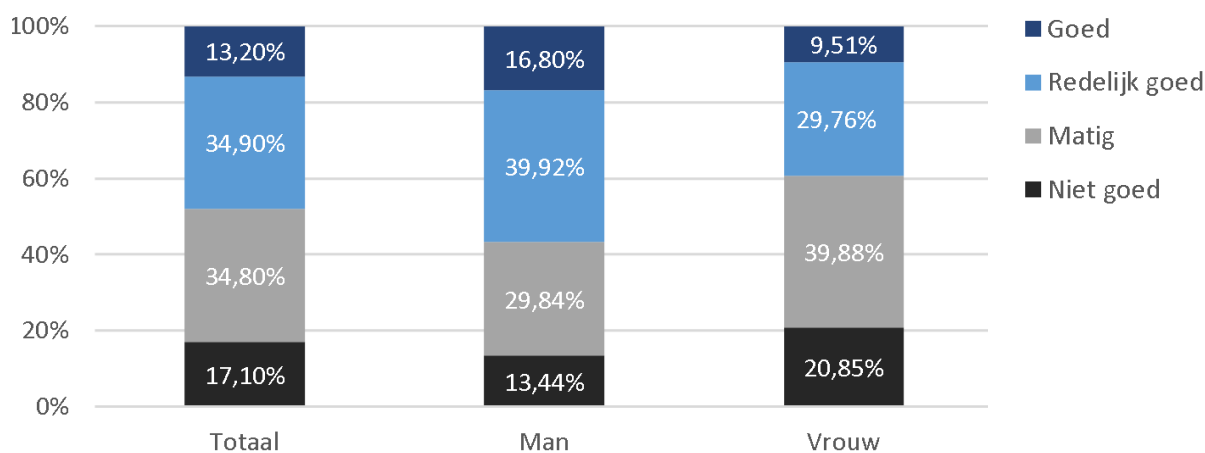
## Gevoel over financiële pensioenvoorbereiding

Van onderstaande grafieken laat de bovenste zien dat meer dan de helft van alle respondenten (52%) zich matig of niet goed financieel voorbereid voelt op zijn of haar pensioen. Van de vrouwelijke respondenten voelt zelfs bijna twee derde zich onvoldoende voorbereid.

Uit de onderste grafiek blijkt dat het gevoel over de financiële pensioenvoorbereiding samenhangt met het huidige bruto-inkomen van de respondent. 89% van de mensen die minder dan 2.000 euro bruto per maand verdienen, voelen zich niet goed of matig financieel voorbereid op het pensioen. Van de respondenten die meer dan 5.000 euro bruto per maand verdienen, geldt dit voor 32%.

Daarnaast toont het onderzoek aan dat respondenten zich beter financieel voorbereid voelen als zij ouder zijn en dus dichterbij hun pensioengerechtigde leeftijd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat men het belang van een toereikend pensioen meer inziet naarmate men ouder wordt.

## Hoe goed voelt u zich financieel voorbereid op uw pensioen?



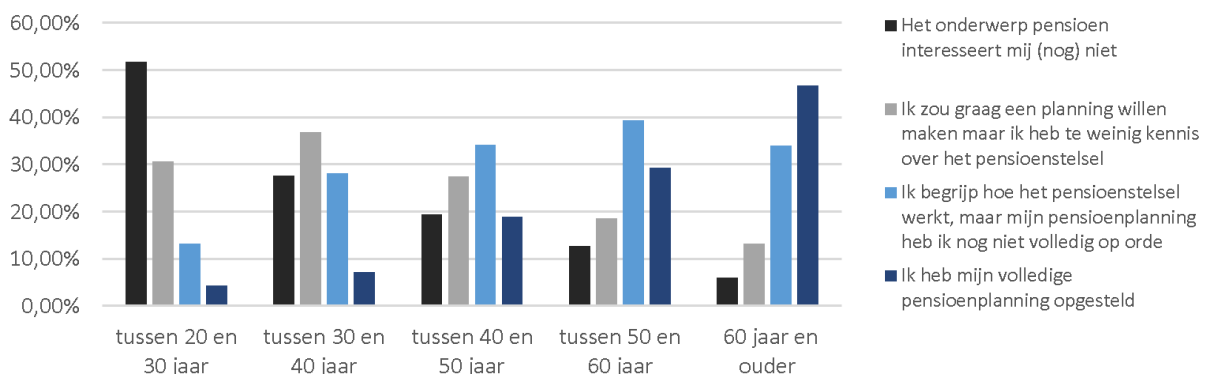
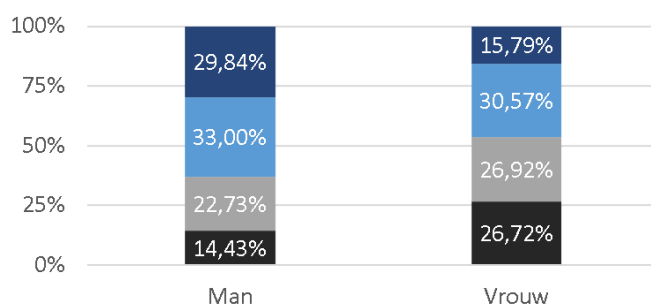
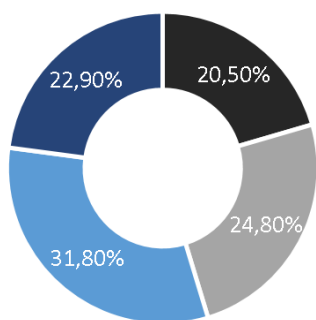
## Leeftijd speelt grote rol bij pensioenplanning

Financiële pensioenplanning is een belangrijk middel om op een toereikend pensioen uit te komen. 78% van de respondenten geeft echter aan nog geen volledige financiële pensioenplanning opgesteld te hebben. De mensen die hun planning nog niet volledig hebben opgesteld zijn onder te verdelen in 3 categorieën (in de legenda; zwart, grijs en licht blauw), die worden gesplitst door kennis en motivatie.

Van de mannelijke respondenten geeft een groter deel (63%) aan een planning opgesteld te hebben of is dichterbij het opstellen van een planning dan de vrouwelijke respondenten. Hieruit valt niet af te leiden dat dit verschil ontstaat door geslacht; volgens eerder onderzoek kan het komen doordat mannen meestal het grootste deel van het inkomen binnen het huishouden verdienen en zich verantwoordelijk voelen voor het gezinsinkomen na pensionering<sup>2</sup>.

Leeftijd staat wel direct in verband met de mate van financiële pensioenplanning. Van de groep respondenten tussen de 20 en 30 jaar geeft 4% aan een volledige planning opgesteld te hebben. Dit is een aanzienlijk verschil met de groep van 60 jaar en ouder, waarvan 47% aangeeft zijn of haar planning gemaakt te hebben. Het diagram onderaan deze pagina laat zien dat de mate van financiële pensioenplanning van de respondenten toeneemt naarmate de leeftijd stijgt. Een oorzaak hiervan kan zijn dat oudere mensen het nut van een financiële pensioenplanning meer inzien dan jongere mensen, omdat zij dichterbij hun pensioendatum zijn.

### In welke mate bent u bezig met uw financiële pensioenplanning?



<sup>2</sup> Raaij, F. v., Huiskes, n., Verhul, D., & Visser, J. (2011). Individual Differences in Pension Knowledge. CASS.

# Inkomen en bronnen van inkomen na pensionering

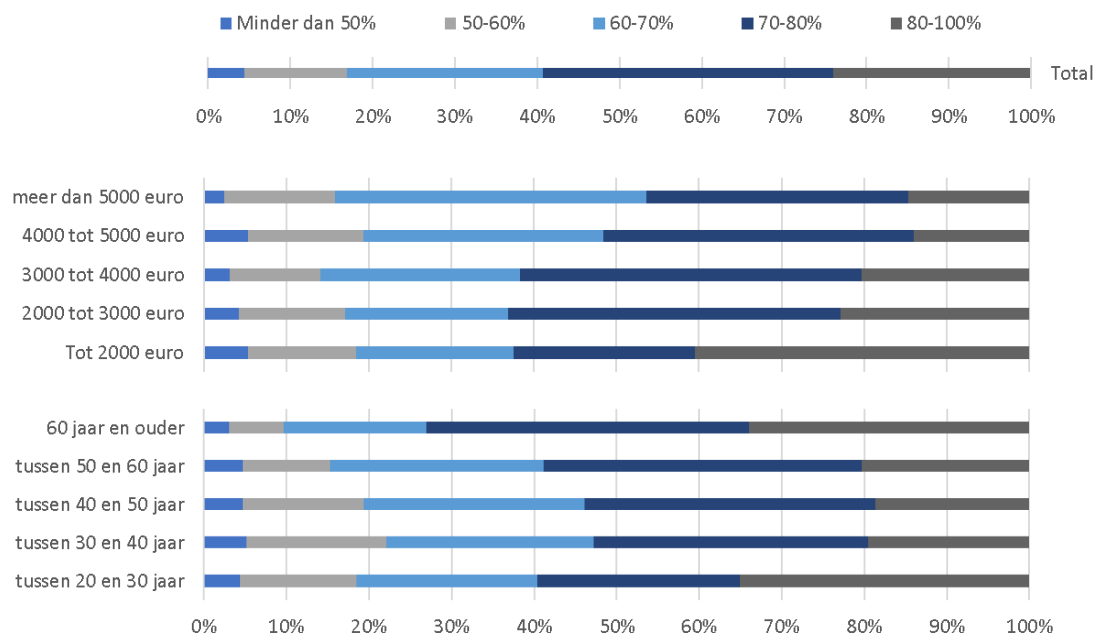
## Percentage van laatstverdiende inkomen

Meer dan de helft van alle respondenten (58%) verwacht na pensionering tussen de 60 en 80 procent van het laatstverdiende inkomen nodig te hebben. 24% denkt meer dan 80 procent van zijn of haar laatstverdiende inkomen nodig te hebben. Een zeer klein deel van de respondenten (4%) verwacht dat minder dan 50 procent genoeg is.

Er zijn tussen de verschillende inkomensgroepen verschillende verwachtingen van het benodigde inkomen na pensionering. Zo blijkt uit het onderzoek dat respondenten met een hoger inkomen een lager percentage van hun laatstverdiende inkomen nodig denken te hebben na hun pensioen dan respondenten met een lager inkomen.

Ook leeftijd speelt hier een rol. Meer dan een derde (34%) van de respondenten die ouder dan 60 jaar zijn, verwacht na pensionering meer dan 80% van het laatstverdiende inkomen nodig te hebben. Datzelfde geldt voor de groep tussen de 20 en 30 jaar (35%). Opvallend is dat de respondenten tussen de 30 en 60 jaar over het algemeen aangeven dat zij een minder percentage van het laatstverdiende inkomen denken nodig te hebben als pensioeninkomen

## Welk percentage van uw laatstverdiende salaris denkt u nodig te hebben na uw pensioen?

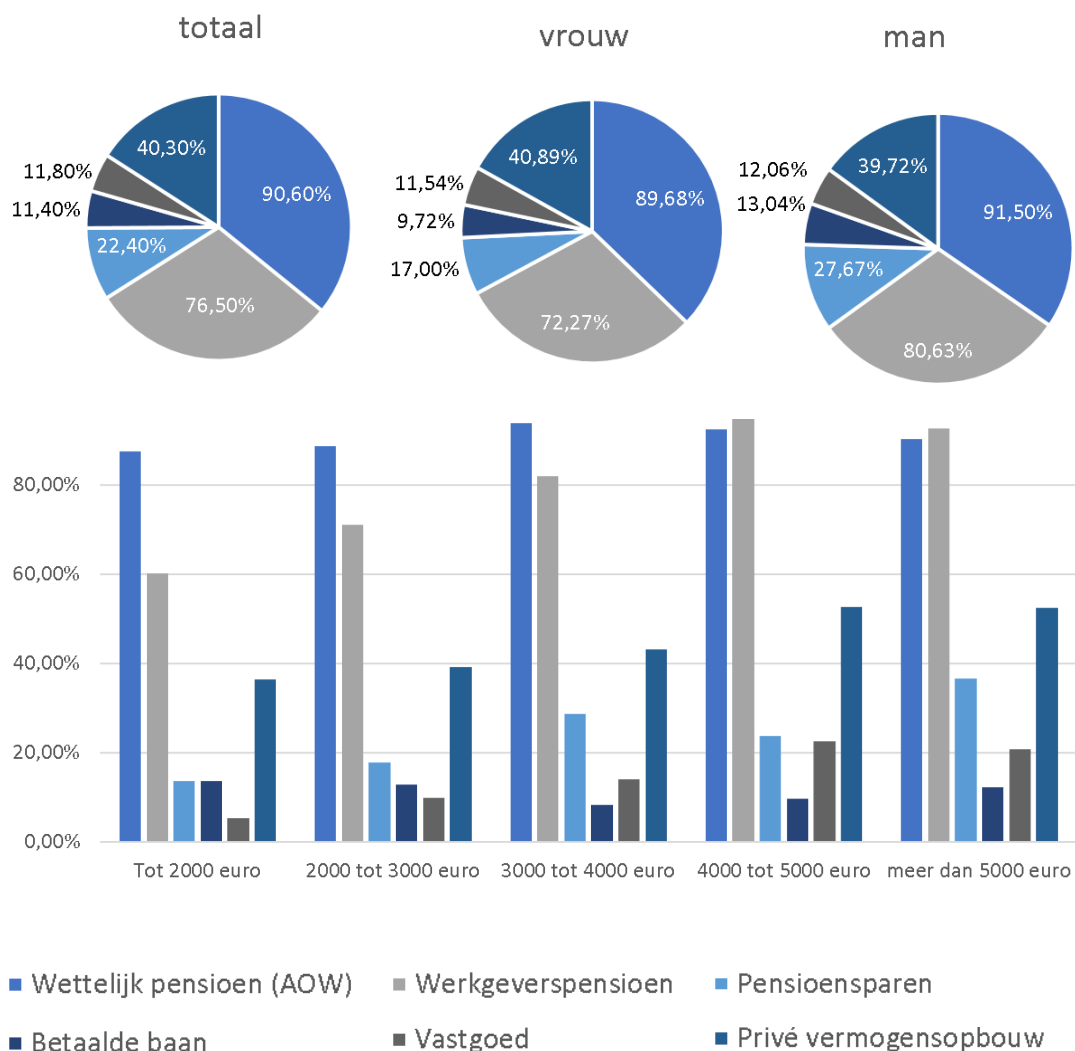


## Verschillende vormen van inkomsten

De totale inkomsten tijdens het pensioen kunnen uit meerdere componenten bestaan. Op de vraag welke componenten dit zijn, heeft 90% van de respondenten aangegeven recht te hebben op wettelijk pensioen (AOW). Dit is opvallend, aangezien alle respondenten in Nederland woonachtig zijn en dus recht hebben op AOW. Dat niet alle respondenten de AOW hebben genoemd, kan wijzen op een laag pensioenbewustzijn. Dat wil zeggen dat een deel van de respondenten niet of onvoldoende weet waar zij na pensionering recht op hebben.

Hoe hoger het bruto maandinkomen, hoe hoger het percentage respondenten dat na pensionering inkomsten geniet uit vastgoed en privévermogen. Een oorzaak van deze gemiddelde toename kan een hoger besteedbaar inkomen zijn, waardoor meer geld beschikbaar is voor verschillende vormen van pensioenopbouw.

### Welke bronnen van inkomsten heeft u nadat u met pensioen bent gegaan



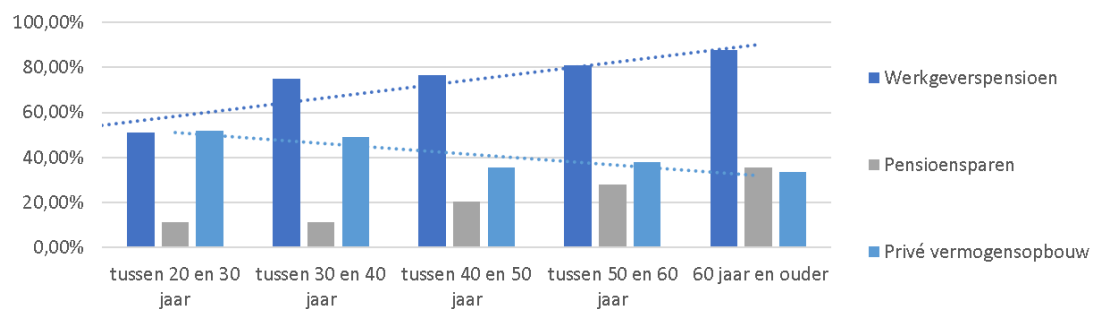


## Minder vertrouwen in werkgeverspensioen

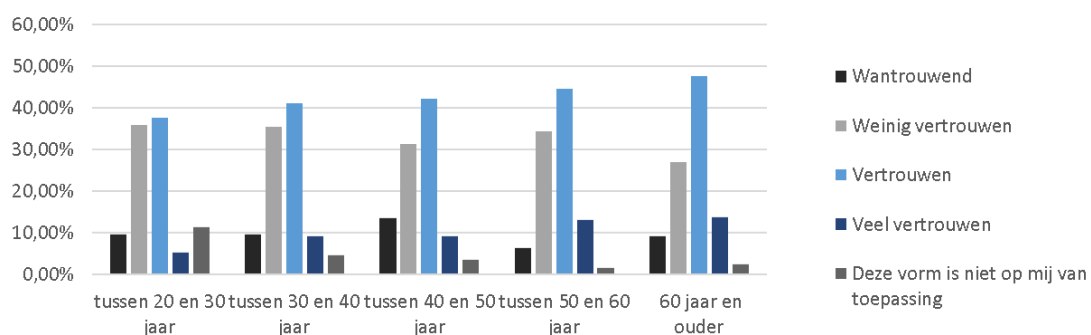
51% van de respondenten tussen de 20 en 30 jaar geeft aan werkgeverspensioen op te bouwen. Dat is laag in vergelijking met de groep van 60 jaar en ouder, waarvan 88% aangeeft werkgeverspensioen op te bouwen. Bij de respondenten tussen de 20 en 30 jaar is het percentage dat deelneemt aan pensioensparen met fiscale aftrek (11%) ook lager dan het percentage deelnemers in de hoogste leeftijdscategorie van de respondenten (36%). Een relatief hoger percentage van de jonge respondenten geeft aan privévermogen op te bouwen (20-30 jaar: 52% | 30-40 jaar: 49% | ouder dan 60 jaar: 34%). Uit de combinatie van de bovenstaande gegevens kan worden afgeleid dat oudere respondenten meer op traditionele wijze pensioen opbouwen, terwijl de jongere respondenten meer neigen naar de opbouw van privévermogen.

Het verschil tussen jong en oud als het gaat om de inkomstenbronnen na pensionering kan worden ingegeven door de mate van vertrouwen die respondenten hebben in die verschillende wijzen van pensioenopbouw. 46% van de respondenten tussen de 20 en 30 jaar geeft aan geen of weinig vertrouwen te hebben in het werkgeverspensioen. Voor respondenten van 60 en ouder is dat veel lager, namelijk 36%. Doordat oudere mensen meer vertrouwen hebben in werkgeverspensioen kan het zo zijn dat het deelnamepercentage hoger is onder oudere mensen.

### Bronnen van inkomsten na pensionering



### Vertrouwen in werkgeverspensioen



# Risicobereidheid

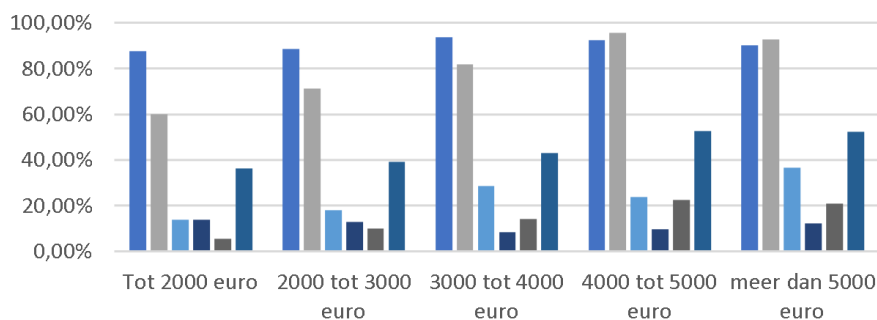
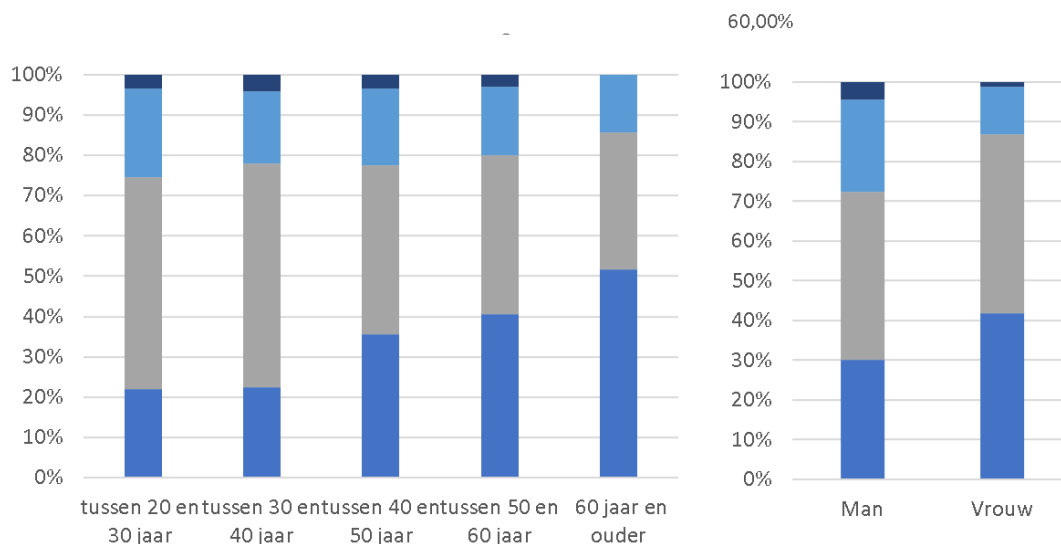
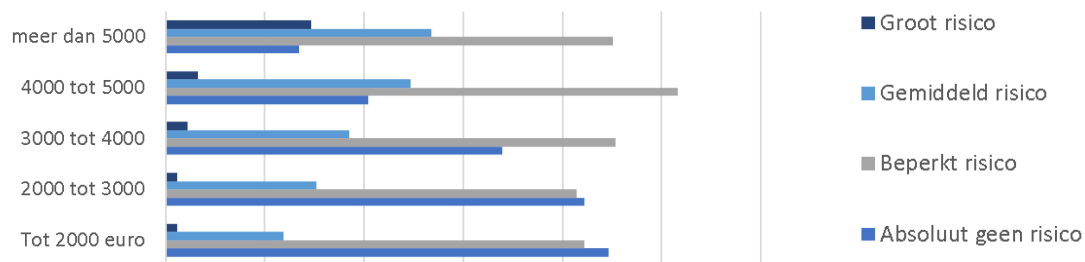
## Veelverdieners, jongere mensen en mannen groter risico

Een hoger beleggingsrisico geeft kans op een hogere pensioenuitkering, maar er is ook kans op een lagere uitkering. Over het algemeen geven de respondenten aan geen of slechts beperkt risico te willen lopen (80%). In bepaalde groepen is de risicobereidheid hoger. Van de respondenten met een bruto-inkomen hoger dan 5.000 euro per maand is 41% bereid een gemiddeld of groot beleggingsrisico te willen nemen. Van de respondenten die minder dan 2.000 euro verdienen, geeft 13% aan gemiddeld of groot risico te willen nemen voor een eventueel hogere pensioenuitkering.

Uit de steekproef blijkt dat oudere respondenten minder risicobereid zijn dan jongere respondenten. Dit zou kunnen komen doordat jongere respondenten een langere beleggingshorizon hebben.

Verder blijkt uit het onderzoek dat 42% van de vrouwen absoluut geen risico wil nemen. Onder de mannelijke respondenten is dat percentage lager, namelijk 30%.

### Hoeveel beleggingsrisico bent u bereid te nemen voor een eventuele hogere pensioenuitkering?



# Financieel pensioenoverzicht

## Ontoereikende informatie

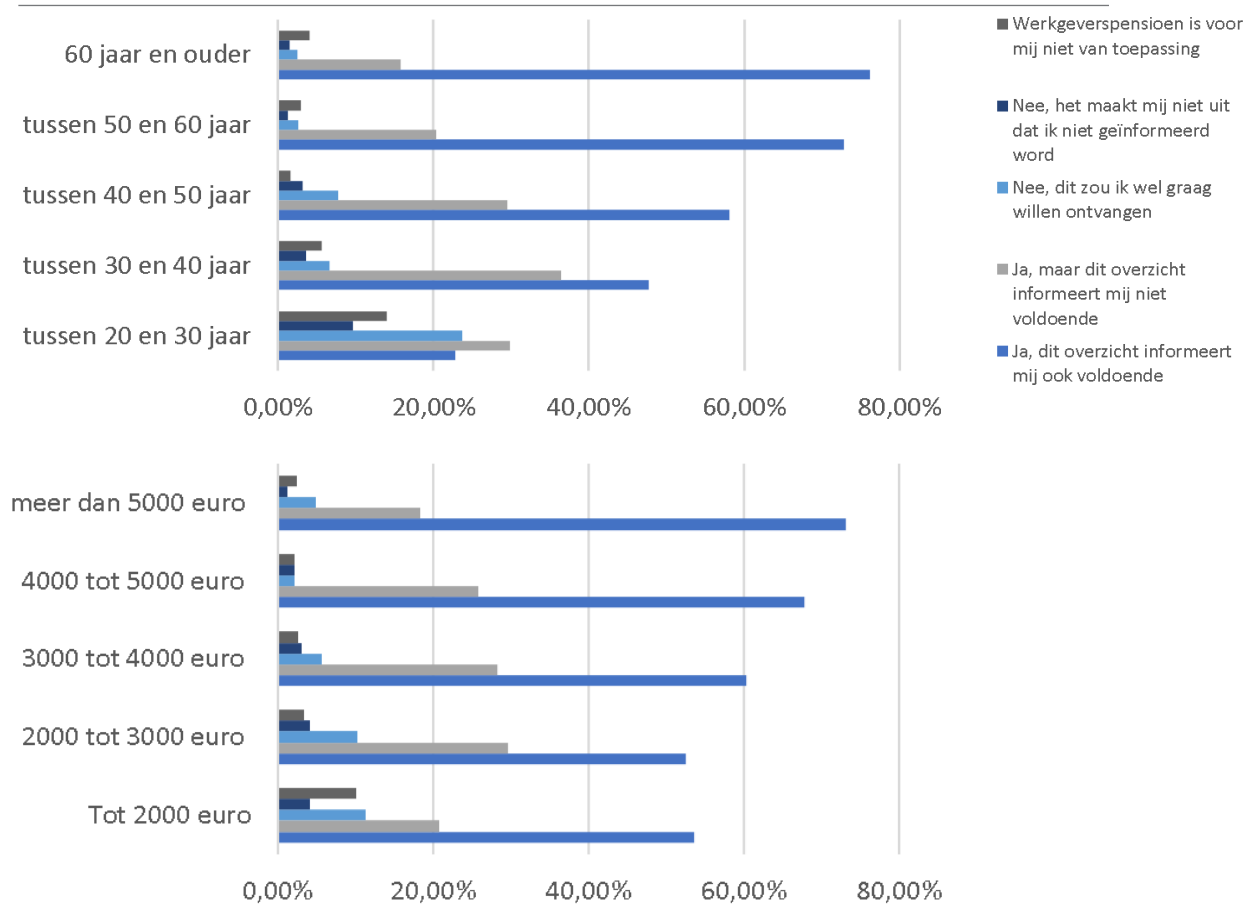
26% van alle respondenten geeft aan regelmatig geïnformeerd te worden door middel van zijn of haar financieel pensioenoverzicht. Deze informatie wordt echter niet als toereikend ervaren. Er is dus veel vooruitgang te boeken voor de werkgevers of pensioeninstellingen door de verstrekte informatie toereikend te maken voor de deelnemers.

Er zijn twee redenen te bedenken waarom de informatie mogelijk niet toereikend is:

- De deelnemer begrijpt niet hoe hij/ zij het financieel pensioenoverzicht moet lezen. Dit komt vaak door lage financiële geletterdheid, zo blijkt uit eerder onderzoek<sup>3</sup>.
- Het kan zijn dat een deelnemer niet voldoende gemotiveerd is om de informatie tot zich te nemen; bijvoorbeeld een jonge deelnemer die nog nauwelijks aandacht besteedt aan zijn of haar pensioenregeling.

Van de respondenten tussen 20 en 30 jaar geeft 23% aan voldoende geïnformeerd te worden door een financieel pensioenoverzicht. Van de groep respondenten van 60 jaar en ouder geeft 76% aan regelmatig een toereikend financieel overzicht te ontvangen.

## Krijgt u regelmatig een financieel pensioenoverzicht van uw werkgever of andere instelling?



<sup>3</sup> Lenz, L., Pander Maat, H., & Nell, L. (2017). Begrijpelijkheid van pensioencommunicatie: effecten van wetgeving, geletterdheid en revisies. Tijdschrift voor Taalbeheersing, 39, 191-208.

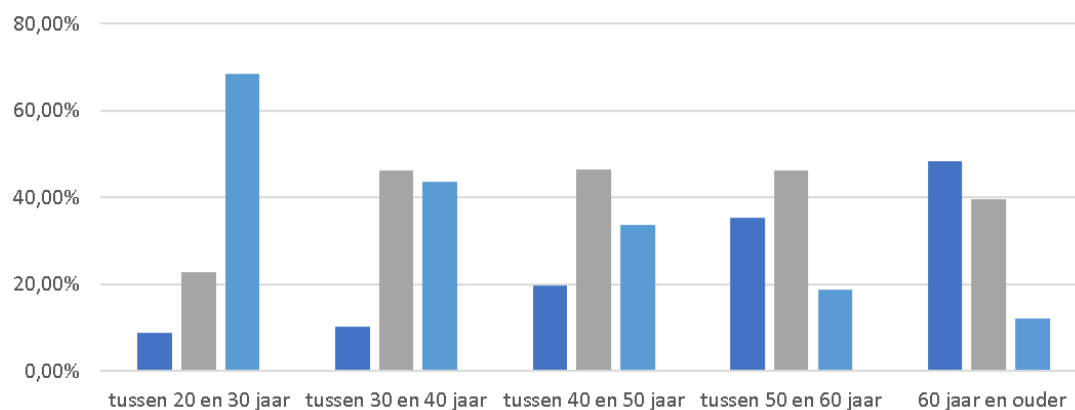
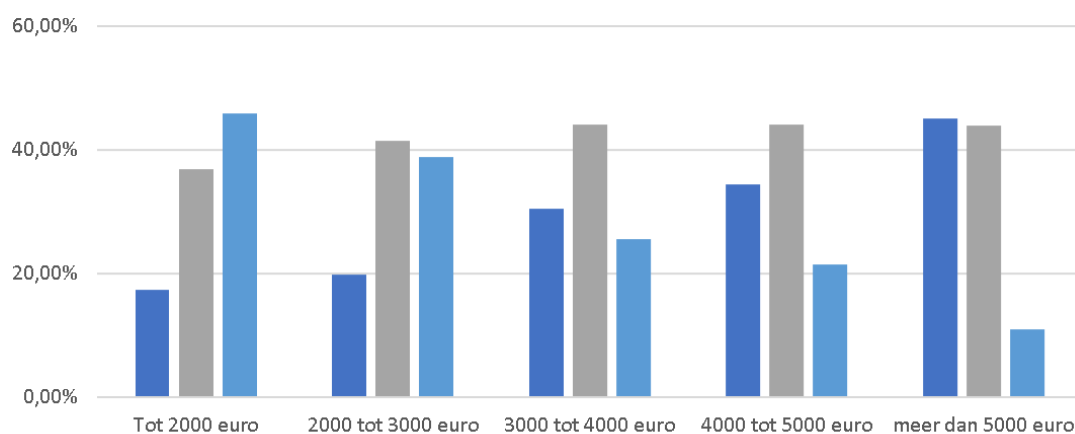
## Toekomstige pensioenuitkering

Het pensioenbewustzijn van een respondent hangt voor een groot deel af van zijn of haar kennis over de hoogte van de toekomstige pensioenuitkering. 32% van de respondenten heeft geen idee wat zijn of haar pensioenuitkering gaat worden.

Onder de respondenten van 60 jaar en ouder is het percentage dat weet wat zijn of haar pensioenuitkering gaat worden 48%. Hoe jonger de respondenten worden, hoe lager dat percentage wordt.

Ook tussen de inkomenscategorieën zijn er verschillen in de mate waarin respondenten op de hoogte zijn van hun toekomstige pensioenuitkering. Van de respondenten met een lager inkomen dan 2.000 euro geeft 46% aan niet te weten wat hun toekomstige uitkering wordt. Respondenten met een hoger maandelijks inkomen hebben hier gemiddeld meer kennis over.

### Hoe goed bent u op de hoogte van uw toekomstige pensioenuitkering?



- Goed, ik weet wat mijn pensioenuitkering gaat worden
- Voldoende, ik weet ongeveer wat mijn uitkering gaat worden
- Onvoldoende, ik heb geen idee wat mijn pensioenuitkering gaat worden

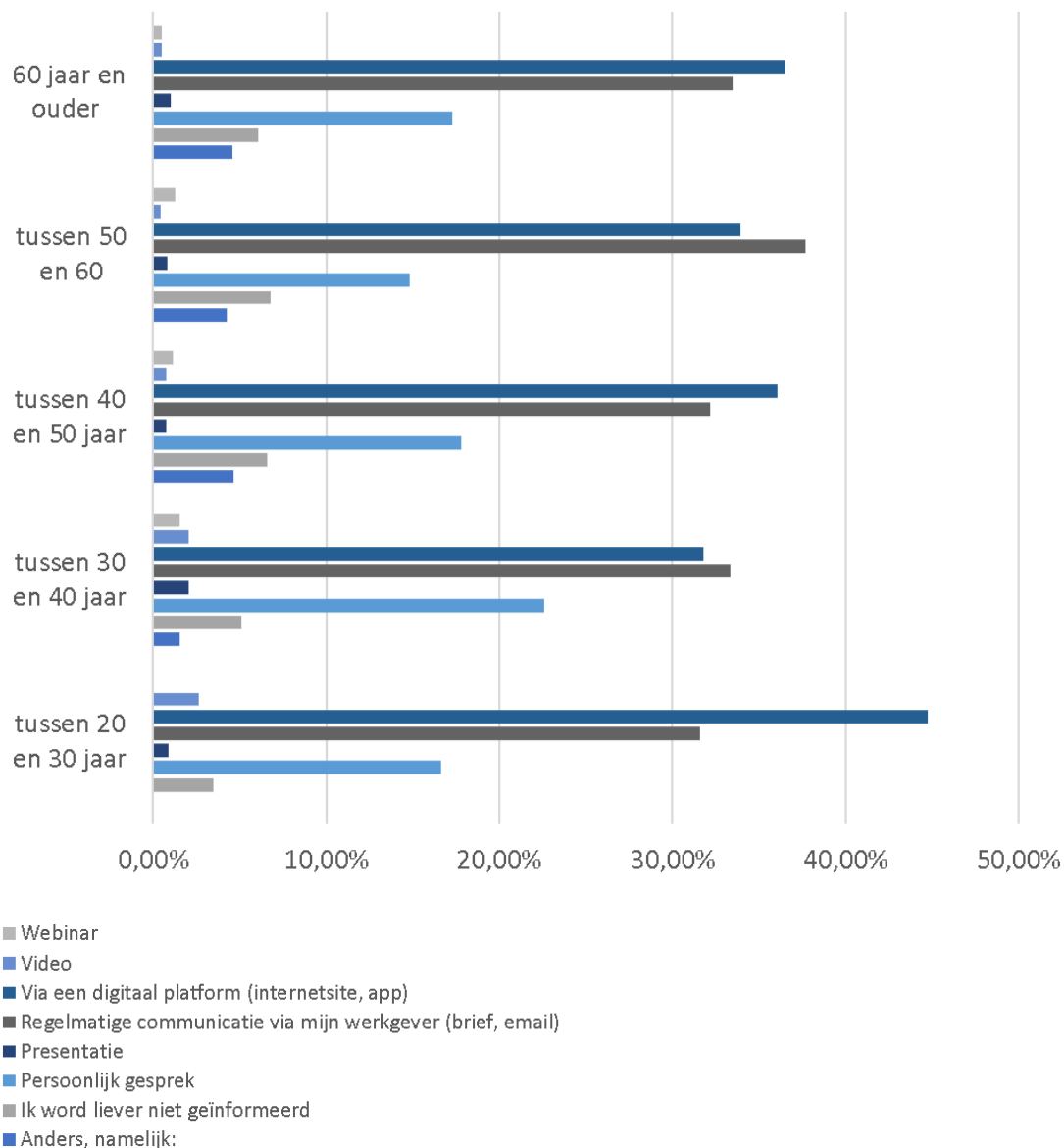
# Voorkeuren op het gebied van pensioencommunicatie

## Digitaal platform of schriftelijke communicatie

Over het algemeen prefereren respondenten geïnformeerd te worden via een digitaal platform of via de werkgever door middel van een brief of e-mail.

Informatie via een persoonlijk gesprek wordt relatief vaak (23%) aangegeven als gewenst communicatiemiddel bij de groep respondenten tussen de 30 en 40 jaar. Mensen in deze leeftijdsgroep maken vaak life-events mee, zoals trouwen, een huis kopen of een kind krijgen. Deze gebeurtenissen hebben effect op iemands financiële situatie en planning. Dit kan verklaren waarom van de groep respondenten tussen de 30 en 40 jaar een relatief groot deel aangeeft geïnformeerd te willen worden door middel van een persoonlijk gesprek.

Op welke wijze wordt u het liefst geïnformeerd over uw pensioen?

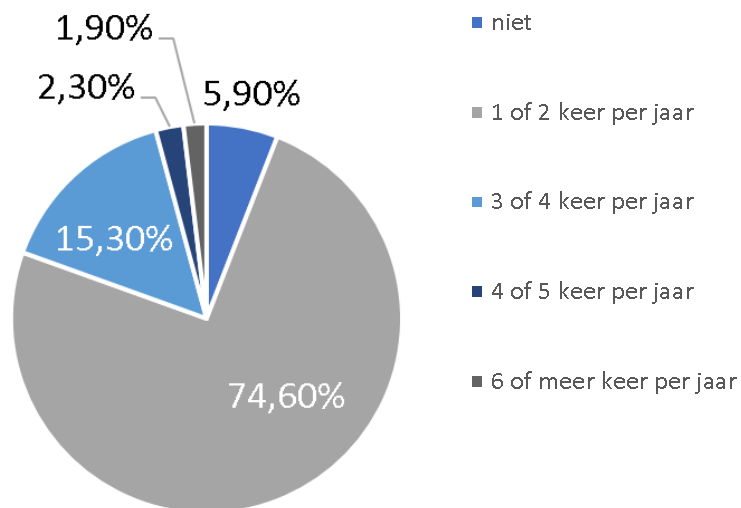


## Aantal communicatiemomenten

75% van alle respondenten wenst 1 á 2 keer per jaar geïnformeerd te worden over zijn of haar pensioen. Tussen de verschillende categorieën gebaseerd op leeftijd, inkomen of geslacht is nauwelijks verschil tussen het aantal keren dat respondenten geïnformeerd wensen te worden.

### Hoe vaak per jaar wenst u geïnformeerd te worden over uw pensioen?

---

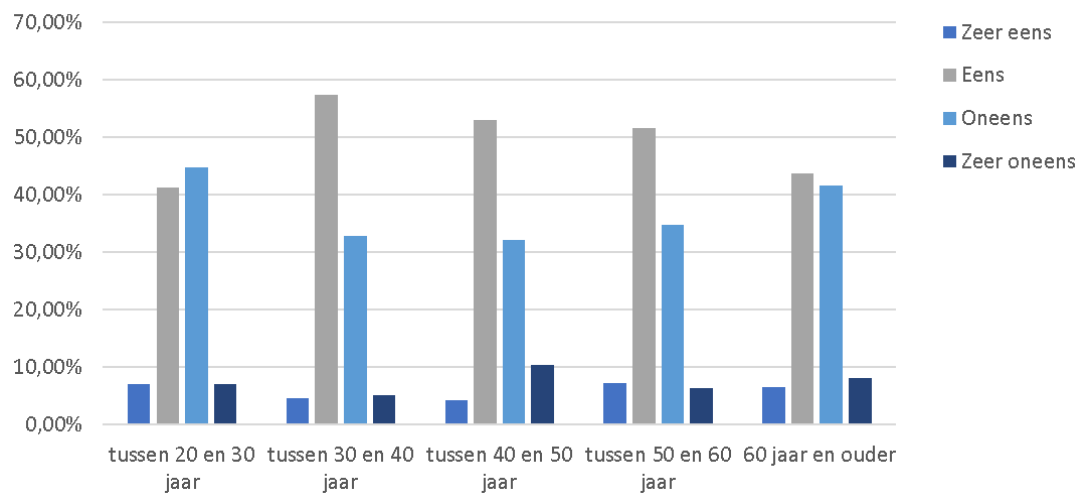


# Mening over pensioen

## Verantwoordelijkheid

Respondenten tussen de 20 en 30 jaar en respondenten ouder dan 60 hebben een vergelijkbare gedachte over de verantwoordelijkheid voor het pensioen. In deze beide groepen vindt meer dan de helft van de respondenten (52%) dat pensioen niet hun eigen verantwoordelijkheid is. Zoals te zien in het onderstaande diagram, vindt rond de 60% van de respondenten tussen de 30 en 60 jaar dat pensioen wel onder de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer valt.

### Ik vind dat mijn pensioen mijn eigen verantwoordelijkheid is

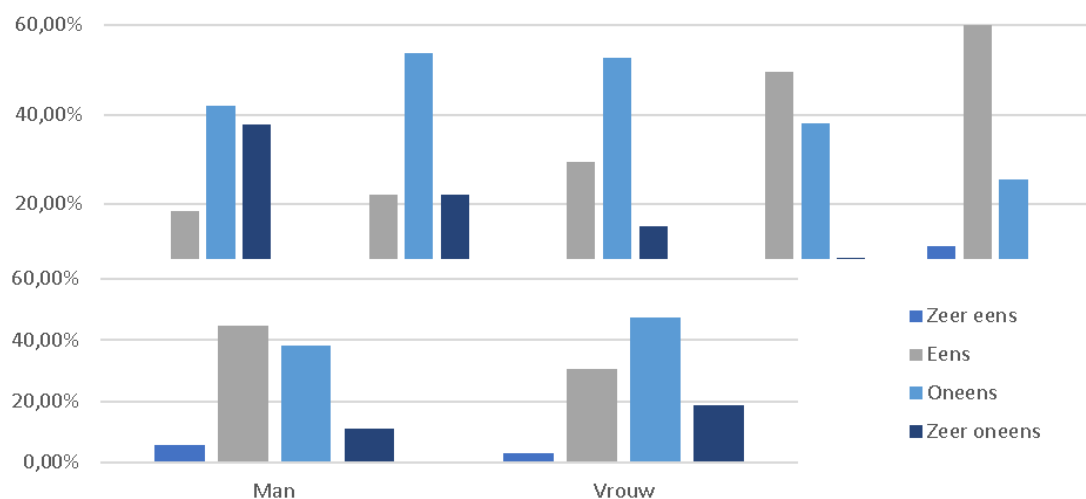


## Zelf informeren

58% van alle respondenten vindt dat hij/ zij niet regelmatig zelf naar het eigen pensioen informeert. Onder de mannelijke respondenten is dit percentage lager (50%) dan bij de vrouwen.

Gemiddeld informeren respondenten vaker actief naar hun eigen pensioen naarmate zij ouder worden.

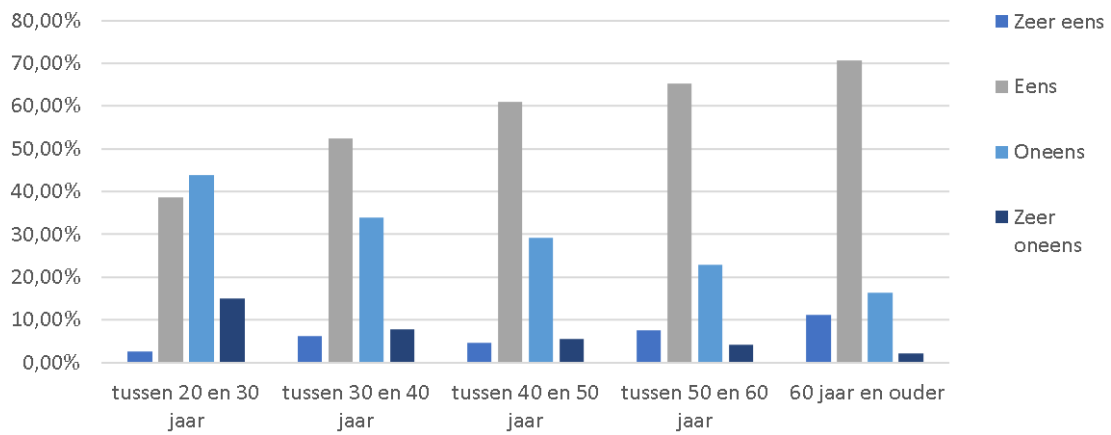
### Ik informeer regelmatig naar mijn eigen pensioen



## Voldoende informatie

82% van de respondenten ouder dan 60 jaar geeft aan voldoende informatie te ontvangen over zijn of haar pensioen. Voor de groep respondenten tussen de leeftijd en 20 en 30 is dit percentage veel lager (41%). Met de huidige vormen van pensioencommunicatie wordt vooral de groep jongere respondenten moeilijk bereikt.

### Ik ontvang voldoende informatie over mijn pensioen





# Pensioenakkoord 2019

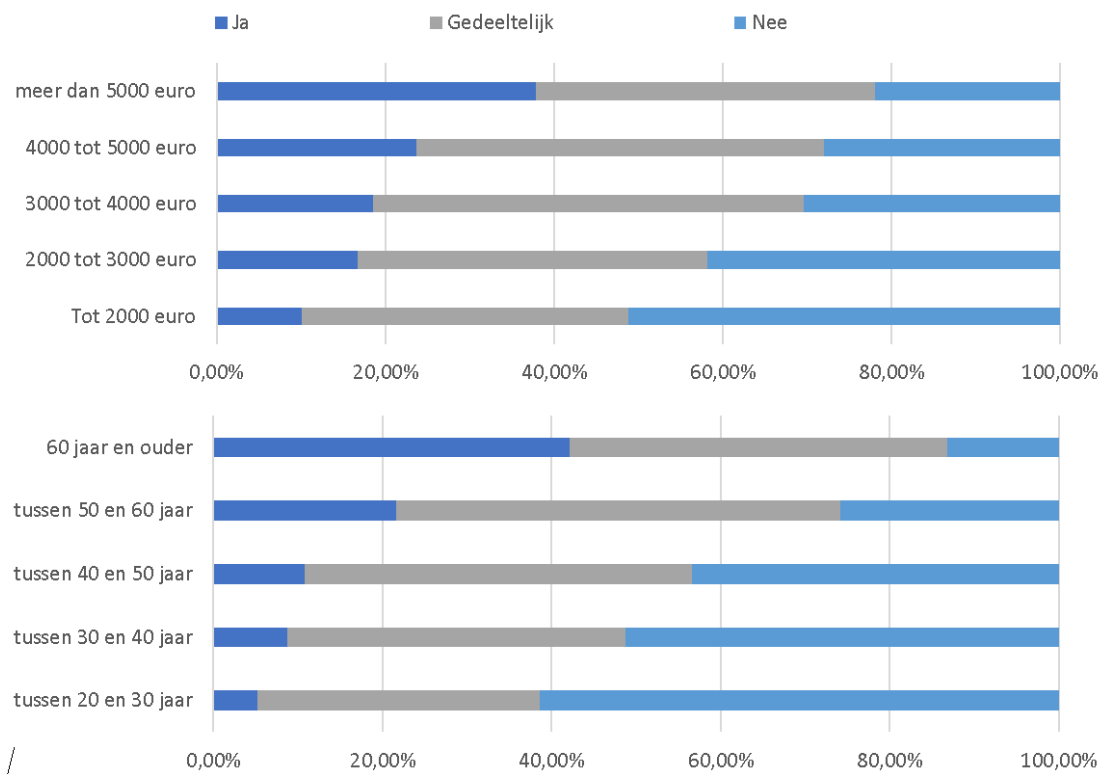
## Kennis over het pensioenakkoord

19% van de respondenten vindt dat zij op de hoogte zijn van de veranderingen die worden doorgevoerd in het pensioenakkoord. Dit percentage varieert als de respondenten worden verdeeld in leeftijdsgroepen of inkomenscategorieën.

Van de respondenten die minder verdienen dan 2.000 euro per maand geeft 10% aan op de hoogte te zijn van de veranderingen van het pensioenakkoord. Dit percentage is bijna 4 maal zo hoog (38%) bij de respondenten die meer dan 5.000 euro per maand verdienen.

Tussen de leeftijdsgroepen verschilt de kennis over het pensioenakkoord aanzienlijk. Zo geeft 5% van de respondenten tussen de 20 en 30 jaar aan op de hoogte te zijn van de veranderingen, terwijl dat percentage in de groep van 60 jaar en ouder 42% is.

### Bent op de hoogte van de veranderingen die worden doorgevoerd in het pensioenakkoord 2019?



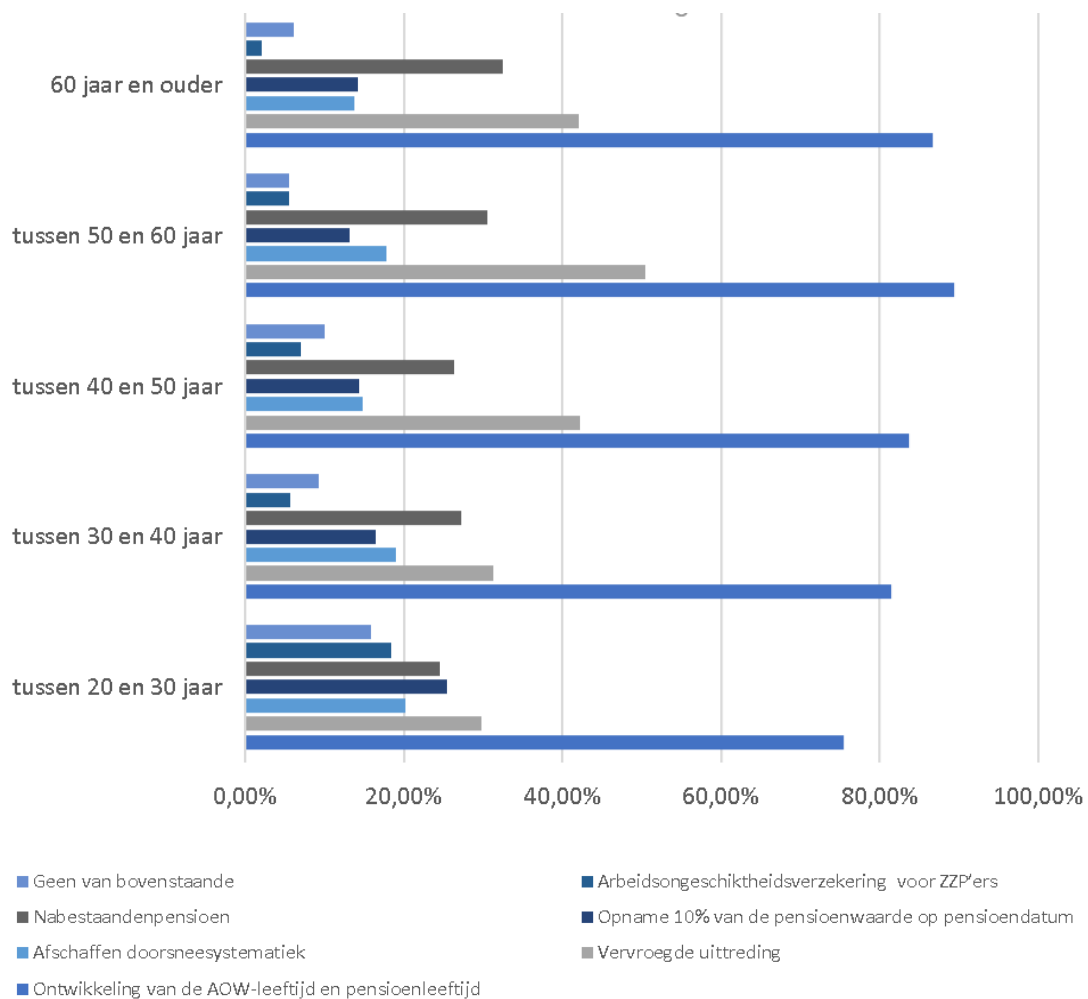
## Onderwerpen pensioenakkoord

Van de respondenten met een leeftijd tussen de 40 en 50 jaar geeft slechts 15% aan dat het afschaffen van de doorsneesystematiek relevant is voor hen. Dit is een opvallend percentage, omdat deze verandering juist voor hen gevolgen heeft. Een verklaring voor dit lage percentage zou een gebrek aan pensioen kennis kunnen zijn.

Van de groep respondenten tussen de 50 en 60 jaar vindt meer dan de helft (51%) de mogelijkheid tot vervroegde uittreding relevant. Dit percentage is hoger dan in andere leeftijdscategorieën.

Uit de steekproef blijkt dat 84% van alle respondenten de ontwikkeling van de wettelijke pensioenleeftijd relevant vindt. Uit de groep respondenten tussen de 50 en 60 jaar geeft het grootste deel (89%) aan, ontwikkelingen van de AOW-leeftijd relevant te vinden.

### Welke onderwerpen zijn voor u relevant in het nieuwe pensioenakkoord?

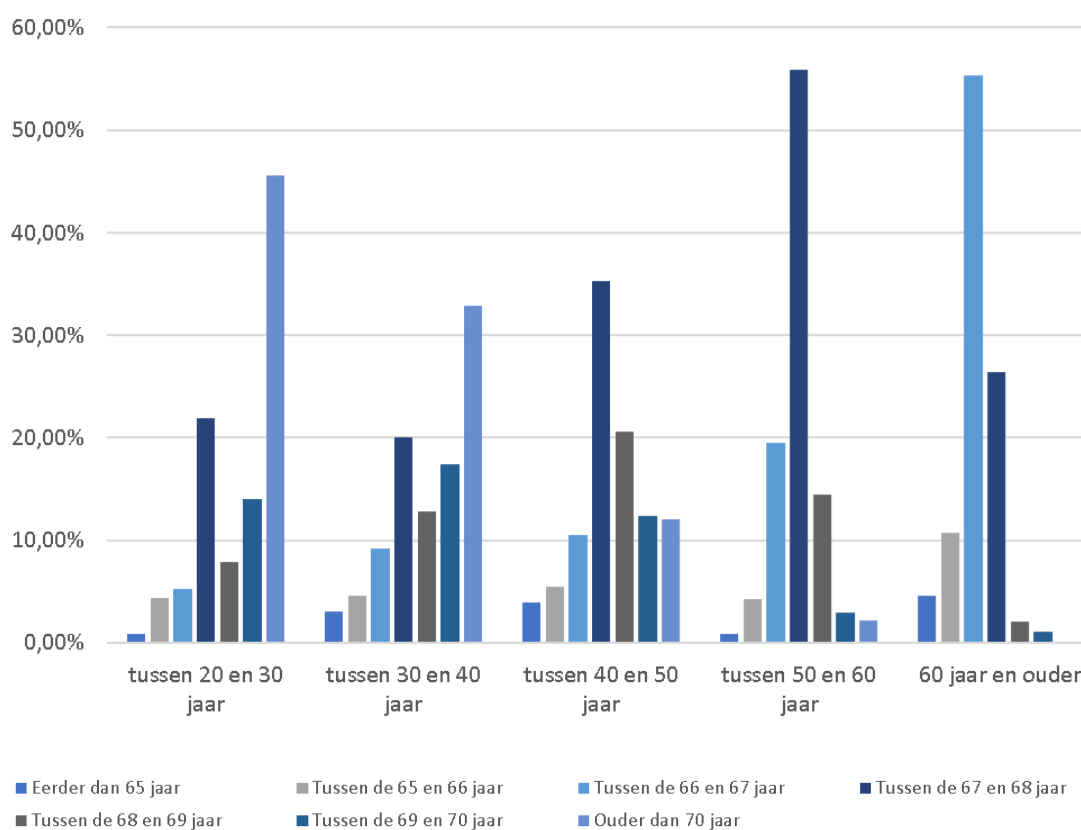


## Wettelijke pensioenleeftijd

Het nieuwe pensioenakkoord stelt richtlijnen voor de wettelijke pensioenleeftijd. Deze zijn gebaseerd op de stijgende levensverwachting en berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De wettelijke pensioenleeftijd is nog niet definitief. Vijf jaar voordat men recht heeft op wettelijk pensioen wordt de datum pas definitief vastgesteld.

Volgens de huidige prognose van de levensverwachting zou slechts 30% van de respondenten tussen de 30 en 40 jaar de leeftijd waarop zij recht hebben op AOW niet verkeerd inschatten. Dit komt mede doordat 33% van de respondenten uit deze leeftijdsgroep aangeeft pas op een leeftijd ouder dan 70 jaar recht te hebben op wettelijk pensioen. Van de respondenten uit deze leeftijdscategorie verwacht ook 37% onterecht dat zij voor hun 68e levensjaar pensioen zullen ontvangen.

### Op welke leeftijd denkt u dat u recht heeft op wettelijk pensioen?

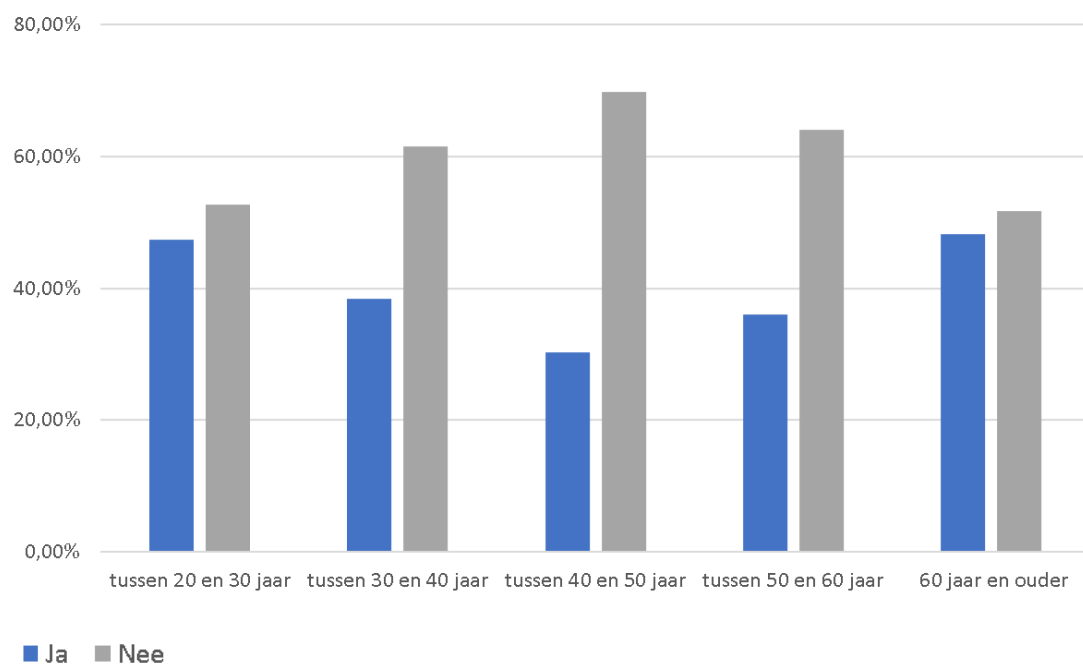


## Ongelijkheid in pensioenleeftijd

De leeftijden waarop een werknemer recht heeft op wettelijk pensioen en werkgeverspensioen stijgen de afgelopen jaren mee met de levensverwachting. Toch is de leeftijd wanneer iemand recht heeft op wettelijk pensioen niet gelijk aan de leeftijd waarop men recht heeft op werkgeverspensioen. Men heeft eerder recht op AOW dan werkgeverspensioen. Het kan financiële problemen opleveren om dit verschil te overbruggen, vooral als men zich niet bewust is van deze ongelijkheid.

In het onderstaande diagram is te zien dat 70% van de respondenten tussen de 40 en 50 jaar goed inschat dat de AOW- en pensioenleeftijd niet gelijk zijn. Binnen de jongste en de oudste leeftijdsgroepen denkt bijna de helft van de respondenten dat de twee bronnen van pensioeninkomsten wel op hetzelfde moment starten.

### Denkt u dat uw AOW-leeftijd gelijk is aan uw pensioenleeftijd?



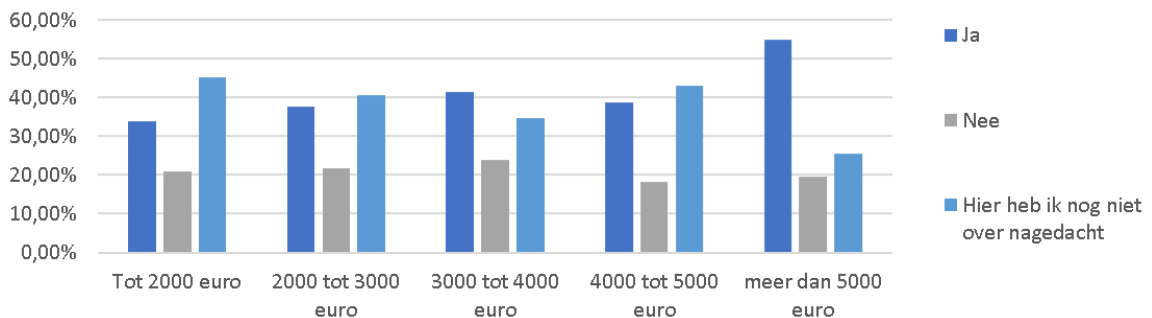
# Wie maakt gebruik van de wijzigingen uit het pensioenakkoord?

## Eerder met pensioen

Iedereen heeft de mogelijkheid om zijn of haar werkgeverspensioen eerder te laten uitkeren. Iemand kan deze keuze bijvoorbeeld maken, om te zorgen dat men op hetzelfde moment wettelijk pensioen en werkgeverspensioen ontvangt. Het eerder laten ingaan van het werkgeverspensioen zorgt er wel voor dat de periodieke uitkering van dat pensioen lager wordt.

55% van de respondenten met een inkomen van meer dan 5.000 euro bruto per maand geeft aan eerder dan de geplande pensioendatum werkgeverspensioen te willen ontvangen. Van de totale 1000 respondenten geven 391 personen (39%) aan nog niet te hebben nagedacht over de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan.

### Overweegt u om eerder met pensioen te gaan?

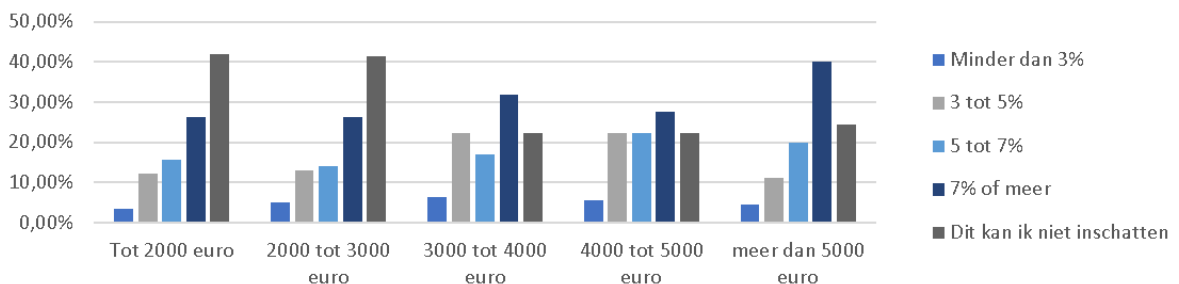


## Kosten eerder met pensioen

De werkgeverspensioenuitkering een jaar vervroegen, leidt gemiddeld tot een 6% lagere periodieke pensioenuitkering. Het diagram hieronder laat per inkomenscategorie zien hoe sterk ieder deel van de respondenten denkt dat de periodieke uitkering daalt, als zij eerder werkgeverspensioen ontvangen.

Zo kan 32% van de respondenten die aangeven eerder werkgeverspensioen te willen ontvangen, kan niet inschatten met welk percentage de uitkering daalt. Daarnaast is te zien dat veel respondenten dit percentage te hoog of te laag schatten ten opzichte van de gemiddelde 6% daling.

### Met hoeveel procent denkt u dat uw maandelijkse pensioenuitkering daalt als u 1 jaar eerder stopt met werken?

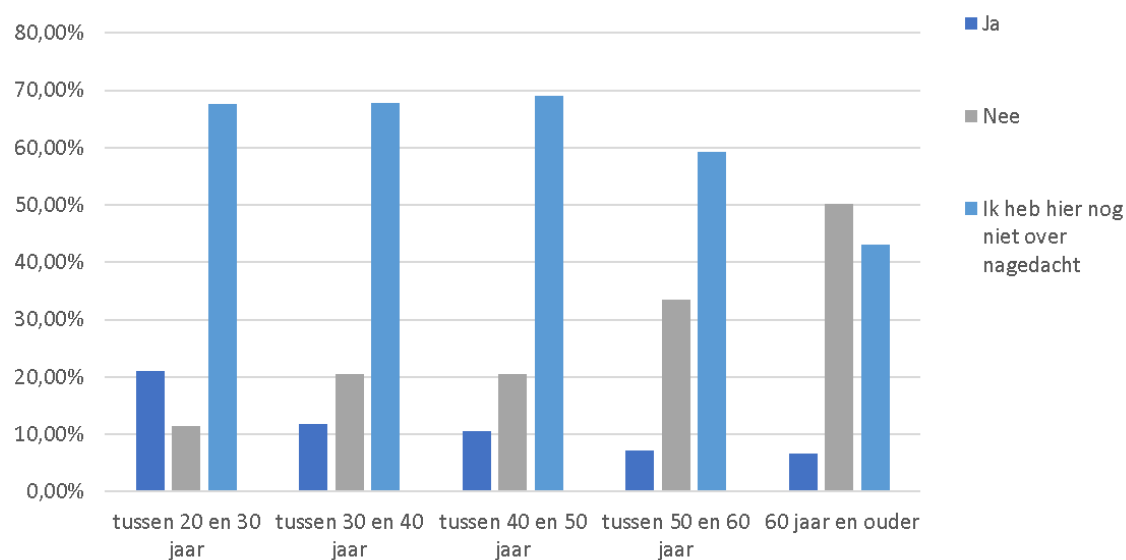


## 10% pensioenwaarde opnemen

Een van de wijzigingen die worden doorgevoerd in het pensioenakkoord, is de mogelijkheid om op de werkgeverspensioendatum 10% van de opgebouwde pensioenwaarde in een keer op te nemen. Dit kan aantrekkelijk zijn om bijvoorbeeld een hypotheek mee af te lossen.

Van de respondenten tussen de 20 en 30 jaar geeft 21% aan gebruik te willen maken van deze regeling, 11% denkt de regeling niet te gebruiken en het grootste deel (68%) heeft hier nog niet over nagedacht. Bij oudere respondenten daalt het percentage dat gebruikt denkt te maken van de 10% opnameregeling met het stijgen van de leeftijd. Wat vooral opvalt, is dat het percentage van de respondenten in oudere leeftijdscategorieën dat aangeeft geen gebruik te maken van de mogelijkheid hard stijgt. Zo denkt 34% van de respondenten tussen de 50 en 60 jaar geen gebruik te maken van deze regeling.

### Denkt u gebruik te gaan maken van deze regeling?



# Aanbevelingen

## **Laag pensioenbewustzijn zorgt voor risico op ontoereikend pensioen.**

Werkgevers besteden veel geld aan een pensioenvoorziening, maar de werknemer ziet deze waarde in veel gevallen niet. Dit komt doordat vooral jonge werknemers te weinig kennis hebben over het algemene pensioenstelsel. Zij weten niet uit welke componenten de uiteindelijke uitkering is opgebouwd en wat zij kunnen doen om deze uitkering te verhogen. Uit het onderzoek komen de volgende zes aanbevelingen voor werkgevers naar voren om het pensioenbewustzijn te verhogen. Hiermee stijgt ook de waarde van het pensioen als arbeidsvoorwaarde.

## **Werkgevers kunnen hier meteen mee aan de slag. Acties die zij kunnen ondernemen zijn:**

1. Werknemers bewust maken van de algemene werking van het pensioenstelsel (rekeninghoudend met de kenmerken van de werknemer).
2. Informatie verstrekken over de pensioenregeling die de werkgever aanbiedt.
3. Leeftijdsgebonden informatie verstrekken, vooral differentiëren naar jongere werknemers.
4. Bij Life events extra informatie bieden over onderwerpen die op dat moment relevant worden. Vooral bij zaken als huwelijk, geboorte kind en overlijden van de partner.
5. Keuzes tijdens de pensioenopbouw die de uitkomst van het uiteindelijke pensioen kunnen beïnvloeden. Afhankelijk van het soort pensioenregeling toelichten welke keuzes een werknemer heeft om zijn of haar pensioenopbouw aan te passen.
6. Tijdens de laatste werkende fase voor het pensioen adviseren over de keuzemogelijkheden op financieel gebied om het pensioen in te richten.

# Contact

## **Heleen Vaandrager**

Chief Commercial Officer  
+31 (0)6 107 65 729  
heleen.vaandrager@aon.com

## **Jantien Vrijenhoef**

Project Manager Innovatie  
+31 (0)6 2576 7535  
jantien.vrijenhoef@aon.com

## Over Aon

Aon is de toonaangevende adviseur op het gebied van risico-, pensioen- en gezondheidsoplossingen. Wij helpen onze klanten om hun doelen makkelijker te bereiken. Dit doen we door ze verantwoord risico's te laten nemen. Wij analyseren de risico's, bieden daar onafhankelijke en duurzame (verzekerings) oplossingen voor aan en staan onze klant bij als een risico zich voordoet. Dit doen wij in Nederland met 2.600 deskundige en betrokken collega's in samenwerking met 50.000 collega's in meer dan 120 landen.

Ga voor meer informatie naar [www.aon.nl](http://www.aon.nl).

### © 2020 Aon Nederland

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze rapportage mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Aon.

[www.aon.nl](http://www.aon.nl)