

Gedragseconomische pensioenoplossingen

Pensioenrisico's zijn de afgelopen jaren meer terechtgekomen bij werknemers. Niet alleen worden pensioenen in de tweede pijler riskanter voor de deelnemer, regelingen zijn en worden bovendien versoberd en de pensioenleeftijd gaat omhoog. Om passende keuzes voor pensioenopbouw te stimuleren valt te overwegen om meer gebruik worden gemaakt van gedragseconomische inzichten.

HENRIETTE PRAST

Hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg en betrokken bij Netspar

FEDERICA TEPPA

Onderzoeker bij De Nederlandsche Bank en betrokken bij Netspar

De afgelopen jaren is veel energie gestoken in informatie, communicatie, transparantie en bewustmaking om ervoor te zorgen dat werknemers zich aanpassen aan de nieuwe situatie waarin zij meer eigen verantwoordelijkheid hebben voor hun pensioen. Uit beleidsstukken en uitspraken van politici en toezichthouders kan worden afgeleid dat gedragsverandering (voor zover nodig) het uiteindelijke doel is van dit beleid (Prast, 2013).

Tussen 2002 en 2012 is er naar schatting 3,2 miljard euro uitgegeven aan alleen al de wettelijk verplichte pensioeninformatie en -communicatie (Azadi, 2013). Het financieel alfabetisme in Nederland is ondanks de inspanningen niet toegenomen tussen 2005 en 2010. (Alessie *et al.*, 2011). Ook is de kloof tussen pensioenverwachtingen en -realiteit nog altijd groot (AFM, 2010), al lijkt die kleiner te worden (AFM, 2012), waarbij overigens niet duidelijk is of dit laatste komt door het gerichte beleid dan wel door de berichtgeving in de media over kortingen, versobering, afwenteling op toekomstige generaties en de noodzaak van een hogere pensioenleeftijd. Tegelijkertijd is het percentage mensen dat zichzelf pensioenonbewust vindt volgens de website wijzeringeldzaken.nl niet gedaald. En ten slotte is er niet of nauwelijks pensioenge-

dragsverandering waargenomen (Van Rooij *et al.*, 2011). Er zijn gelukkig beleidsalternatieven die, gezien wat er over de effectiviteit bekend is, de moeite van het proberen waard zijn.

GEDRAGSVERANDERING

De verklaring die in beleidskringen vaak wordt aangedragen voor het teleurstellende effect van informatie en communicatie is dat de informatie niet begrijpelijk is, niet via de geschikte media wordt verspreid, onvoldoende is toegesneden op doelgroepen en onvoldoende aansluit op de individuele situatie. De uitkomsten van onderzoek in Nederland naar het effect van pensioencommunicatie die begrijpelijk is, toegesneden is op het individu en plaatsgevonden heeft in een een-op-een-contact, laten echter zien dat ook van een dergelijke communicatie nauwelijks te verwachten is dat deze de gewenste gedragsveranderingen teweeg zal brengen (Prast *et al.*, 2012). Veel mensen zijn van mening dat het verstandig zou zijn om hun leefstijl aan te passen, maar stellen ook dat ze dat uitstellen en het er vervolgens niet meer van zal komen.

Een ander opvallend resultaat is dat mensen die al met pensioen zijn, vaker dan werknemers antwoorden dat 'later met pensioen gaan' de manier zou zijn waarop ze een pensioentekort bij voorkeur zouden opvangen. Op de vraag of met pensioen zijn tegen- of meevalt antwoordt 59 procent dat het meevalt, 8 procent dat het tegenvalt, en voor de rest geldt dat het precies zo is als ze dachten. Het zijn vooral mannen met partner en met een hoog inkomen die met pensioen zijn tegen vinden vallen. Voor het pensioeninkomen geldt dat een kwart beter kan rondkomen dan ze vooraf dachten, een kwart dat ze minder goed kunnen rondkomen dan een verwacht, en is voor de rest het inkomen precies zoals ze verwachtten. Opvallend genoeg zijn het vooral hoger opgeleide mannen met een hoog inkomen die minder goed kunnen rondkomen dan ze hadden verwacht.

Aangezien huidige gepensioneerden beter af zijn dan werknemers die in de toekomst met pensioen zullen gaan, zal het percentage gepensioneerden dat slechter kan rondkomen

dan ze dachten vermoedelijk in de toekomst hoger zijn dan 25.

Gezien wat er aan wetenschappelijk betrouwbare informatie is over het effect van financiële educatie en een vergroting van de financiële geletterdheid op financieel gedrag, is het beperkte effect van beleid tot nu toe niet verbazingwekkend. Hoewel er correlaties zijn aangetoond tussen financiële geletterdheid en planning, is het niet gelukt om een causaal verband hiertussen vast te stellen (Haliassos, 2012; Prast, 2013). Evenmin is wetenschappelijk betrouwbaar aangetoond dat financiële educatie bijdraagt aan een betere pensioenplanning. Willis (2008, 2011) komt zelfs tot de conclusie dat er een averechts effect kan zijn.

BELEIDSLTERNATIEVEN

Binnen het Nederlandse stelsel zijn ‘passende’ pensioenkeuzes beperkt tot langer doorwerken en meer sparen, meer aflossen op de eigen woning en/of het financiële vermogen vergroten door te sparen in de derde pijler of elders. Langer doorwerken wordt in ons systeem beperkt door de pensioenverplichte leeftijd. Een ander instrument om werknemers te helpen bij de pensioenplanning zou de introductie van een omkeermortgage zijn. Met een dergelijke mortgage spreken gepensioneerden het vermogen in de eigen woning aan om zo hun pensioeninkomen aan te vullen. Nogal wat huizenbezitters zijn hierin geïnteresseerd, zo blijkt uit recent onderzoek met het DNB Households Survey (Dillingh *et al.*, 2013).

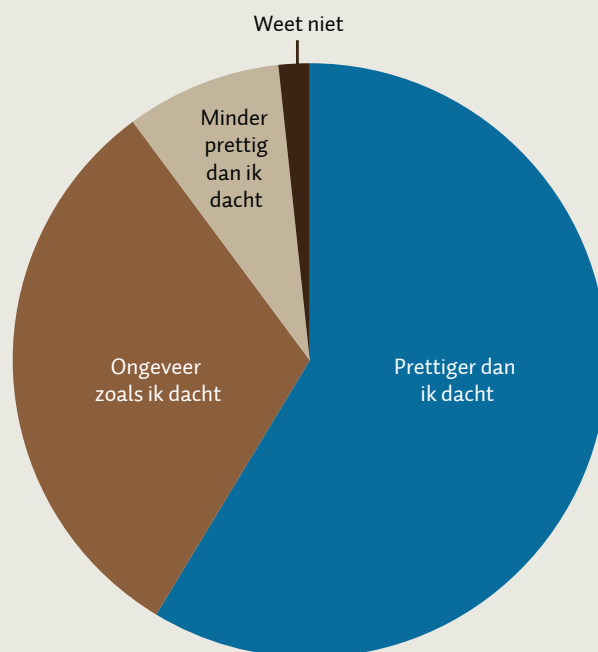
Het uiteindelijke doel van een pensioensysteem is dat mensen het pensioeninkomen (in reële termen) realiseren dat ze nodig zullen hebben om vanaf hun pensionering een adequate levensstandaard voor de rest van hun leven mogelijk te maken (Merton en Snippe, 2012). Pensioenrisico is het risico dat je niet genoeg middelen hebt om je gewenste levensstandaard tijdens je pensioen te kunnen financieren (Bodie, 2012). Beleid dat erop gericht is mensen passende keuzes te laten maken, moet dus de kans maximaliseren dat mensen hun levensstandaard na pensionering kunnen volhouden, onder minimalisatie van het risico dat ze na hun pensionering niet genoeg geld hebben. Er zijn drie soorten instrumenten waarvoor geldt dat wetenschappelijk onderzoek in de richting wijst dat ze effectief zijn in termen van het bevorderen van passende pensioenkeuzes: het aanbieden van zelfbindingsmechanismen; het reduceren van complexiteit en het benutten van het effect van de stille (passieve) keus.

Zelfbinding

Een zelfbindingsarrangement speelt in op het feit dat mensen moeite hebben om intentie om te zetten in gedrag, zich daarvan bewust zijn en om die reden open staan voor een systeem waarmee ze zichzelf disciplineren. De meerderheid van de Nederlandse werknemers is blij met de verplichte tweede pijler, mede omdat ze bang zijn dat ze anders niet genoeg zouden sparen, zo blijkt uit de DNB Household Survey (Van Rooij *et al.*, 2007; Van Rooij *et al.*, 2011). Werknemers die willen bijsparen maar er niet toe komen, zouden gebaat zijn bij een arrangement zoals gesuggereerd door Thaler en Benartzi (2004). Werknemers kregen hierbij een contract aangeboden dat inhield dat zij bij elke loonstijging proportioneel meer inleggen als pensioenpremie. De meerderheid van de werknemers tekende, en hun pensioenpremie verdrievoudigde in drie loonrondes. Verder was het opvallend dat juist lagere

Met pensioen zijn is...

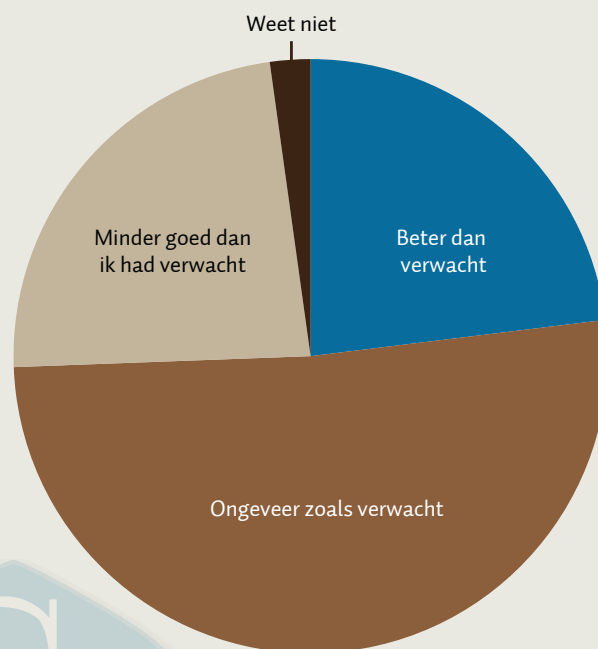
FIGUUR 1



Bron: DNB Household Survey, maart 2013

Hoe kunt u rondkomen van uw pensioen?

FIGUUR 2



Bron: DNB Household Survey, maart 2013

inkomens van dit arrangement profiteerden. Er is niet onderzocht of deze extra besparingen ten koste gingen van andere besparingen van de werknemers. In dat geval zou het effect geringer zijn dan figuur 3 suggereert.

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

Werkgevers zouden dit arrangement bijvoorbeeld kunnen toepassen door mensen in december de vraag voor te leggen of ze ervoor willen tekenen dat vanaf het volgende jaar hun vakantiegeld of dertiende maand in een pensioenspaarpot (individueel, derde pijler) gestort zal worden. Na het zet-

Wie mensen zelf wil laten kiezen, doet er dus verstandig aan om slechts een beperkt aantal zinvolle keuzes voor te leggen, met bijbehorende zinvolle informatie

ten van de handtekening gebeurt dat automatisch; mensen kunnen er wel van af, maar moeten daarvoor een (kleine) moeite doen, namelijk zich bij de werkgever afmelden.

Complexiteit reduceren

Complexiteit in gedragseconomische zin is niet de ingewikkeldheid van een product of dienst, maar de cognitieve belasting van informatie en keuzemogelijkheden. Die leidt ertoe dat mensen afzien van een keus, zo maar wat kiezen, of bezwijken voor de verleidelijke keus – uitstel van verstandig gedrag (Simon, 1955). Wie mensen zelf wil laten kiezen, doet er dus verstandig aan om slechts een beperkt aantal zinvolle

keuzes voor te leggen, met de bijbehorende zinvolle informatie (Bodie en Prast, 2011; Bodie *et al.*, 2008; Merton, 2007). Choi *et al.*, (2009) gaven werknemers die niet meededen aan de bedrijfspensioenregeling een *Quick Enrollment*-kaart. Daarop stonden al een premie en een beleggingsmix ingevuld. Het enige wat de werknemer nog hoefde te doen was ja of nee aankruisen. Op deze manier werd de keus om al dan niet te sparen los gekoppeld van de ingewikkelde keus voor een premieniveau en beleggingsmix. Deze methode leidde tot een vervelvoudiging van het aantal werknemers dat zich aanmeldde. Een manier om dit in Nederland toe te passen zou de volgende zijn: in plaats van het Uniform Pensioen Overzicht kan de deelnemer op het werk een kaart krijgen waarop staat aangegeven de datum waarop de deelnemer wettelijk met pensioen moet, het maximaal te verwachten pensioen bij pensionering (gegeven baanbehoud en pensionering op de wettelijk verplichte datum) als percentage van het huidige inkomen en daarmee de minimale procentuele achteruitgang in inkomen. De deelnemer wordt vervolgens de mogelijkheid geboden om een alternatief gewenst percentage aan te geven op basis waarvan het pensioenfonds een alternatieve premie zal voorstellen.

Dit zou aansluiten bij het pleidooi van Van Soest *et al.* (2013) naar aanleiding van de evaluatie van huidig beleid om informatievoorziening te combineren met een handelingsperspectief. Deze aanpak vereist dat de aanbieder een beeld moet hebben van de voor de werknemer geschikte extra premie en beleggingsmix. Gezien de complexiteit van de materie is het echter logisch om te veronderstellen dat juist de aanbieder als expert op dit gebied over de informatie beschikt om de deelnemer een goede keus voor te leggen, terwijl dit van de deelnemer niet verwacht kan worden (Merton, 2006).

Effect van stille keus benutten

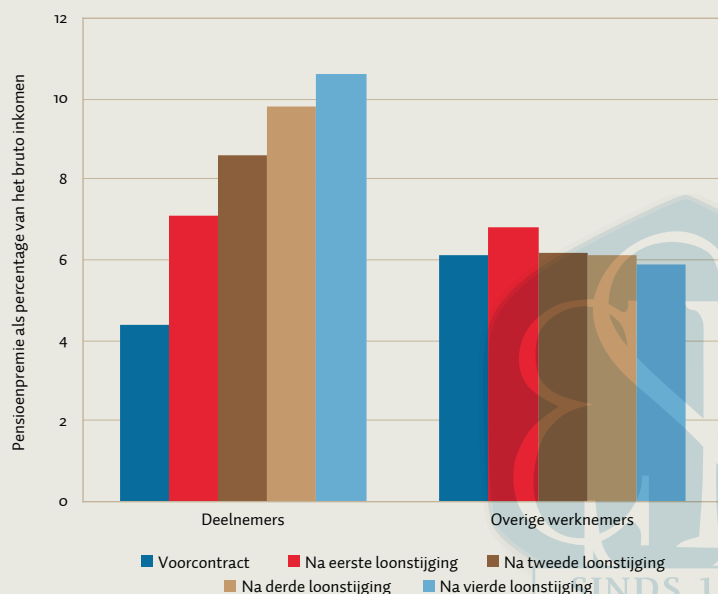
Mensen zijn gevoelig voor de stille keus, dat wil zeggen voor wat ze kiezen als ze niet actief kiezen. Het effect van stille keus in het pensioendomein is aangetoond voor deelnemen aan de werkgeversregeling, de pensioenpremie, en de beleggingsmix van de pensioenspaarpot (Bodie en Prast, 2011). Het om-draaien van de stille keus – mensen moeten zich niet aanmel-den om (meer) te sparen, maar afmelden om niet (meer) te sparen – leidt ertoe dat het percentage dat van meet af aan deelneemt aan de bedrijfspensioenregeling stijgt van tussen de 25 en 40 procent naar meer dan 80 procent (Choi *et al.*, 2004). Daarbij is overigens niet onderzocht of deze werknemers elders minder zijn gaan sparen, waarmee het netto-effect geringer zou zijn.

Zo zou de werkgever in samenspraak met het pensioen-fonds die aanvullende besparing en beleggingsmix als stille keus kunnen aanbieden, waarvan hij denkt dat die het pensioendoel van de deelnemer dichterbij brengt. Het verschil met het vorige instrument is dat de werknemer nu zelfs geen formulier hoeft in te vullen of handtekening te zetten – als hij zwijgt stemt hij in, maar hij heeft wel keuzevrijheid.

Een andere manier om in het pensioenontwerp reke-ning te houden met het effect van de stille keus is door die stille keus uit te bannen (Nijboer en Boon, 2012). In dat geval krijgen werknemers niet de mogelijkheid om niets van zich te laten horen: ze moeten aangeven of ze wel of niet aanvul-lend willen sparen. Verplicht actief kiezen leidt ertoe dat een

Effect van zelfbindingscontract op pensioenpremie-inleg

FIGUUR 3



Bron: Thaler en Benartzi, 2004

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

kwart extra werknemers zich aanmeldt voor de pensioenregeling van de werkgever (Choi *et al.*, 2005). Het elimineren van de stille keus is overigens een techniek die sinds de opkomst van internet veel wordt toegepast door commerciële bedrijven, met als doel om hun omzet en winst te vergroten. Een voorbeeld is KLM, dat mensen die op de website een ticket willen boeken pas door laat gaan naar betalen als ze ja of nee hebben gezegd op de vraag of ze een verzekering willen (Prast, 2013). Iets vergelijkbaars toepassen, maar dan in het belang van de consument, is wat in de gedragseconomie *social marketing* wordt genoemd.

CONCLUSIE

Er is geen wetenschappelijk betrouwbaar onderzoek dat een causaal verband tussen financiële educatie, respectievelijk financiële geletterdheid, en pensioenplanning aantoonst. In die zin hoeft het niet te verbazen dat er geen effect is waargenomen van het huidige beleid – informatie, communicatie en bewustmaking – op pensioengedrag. Gedragseconomisch geïnspireerde instrumenten om mensen te helpen bij de pensioenplanning bieden pensioenkeuzes zo aan dat het werknemers moeite kost om niet de passende keus te maken. Dit vereist dat de aanbieders kunnen inschatten welke pensioenkeuzes zinvol en passend zijn, gegeven de situatie en doelen van de werknemer. Dit lijkt misschien veelgevraagd, maar financiële planning is bij uitstek de deskundigheid van de aanbieders. Als pensioenexperts geen optimale strategie kunnen bedenken en aanbieden aan de deelnemers, hoe kan dan van werknemers verwacht worden dat zij wel optimale keuzes maken?

LITERATUUR

- AFM (2010) *Geef Nederlanders pensioeninzicht. Werken aan vertrouwen door het dichten van de verwachtingskloof*. Amsterdam: Autoriteit Financiële Markten
- AFM (2012) *Consumentenmonitor Pensioen*. Publicatie op www.afm.nl.
- Alessie, R., M. van Rooij en A. Lusardi (2011) Financial literacy, retirement preparation and pension expectations in the Netherlands. *DNB Working Paper*, 289.
- Azadi, N. (2013) *Pension information and communication: a cost benefit analysis*. Masterscriptie. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Bodie, Z. (2012) *The safety-first approach to investing and to life*. Presentatie tijdens het Pensioencongres aan de Vrije Universiteit, 15 maart.
- Bodie, Z. en H.M. Prast (2011) Rational pensions for irrational people: behavioral science lessons for the Netherlands. *Netspar Discussion Paper*, 076.
- Bodie, Z., H.M. Prast en J. Snippe (2008) Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie. *NEA Paper*, 10.
- Choi, J., D. Laibson, B. Madrian en A. Metrick (2004) For better or for worse: default effects and 401(k) savings behavior. In: Wise, D. (red.) *Perspectives on the economics of aging*, Chicago: University of Chicago Press, 81–121.
- Choi, J.J., D. Laibson, B. Madrian en A. Metrick (2005) Optimal defaults and active decisions. *NBER Working Paper*, 11074.
- Choi, J., D. Laibson en B. Madrian (2009) Reducing the complexity costs of 401(k) participation: the case of quick enrollment. In: Wise, D.A. (red.) *Developments in the economics of aging*. Chicago: University of Chicago Press, 57–82.
- Dillingh, R., H. Prast, M. Rossi en C.U. Brancati (2013) *Reverse mortgages as a pension planning solution: attitudes in the Netherlands and Italy*. Paper gepresenteerd op de Netspar bijeenkomst Wonen en Pensioen, Tilburg, 10 april.
- Haliassos, M. (2012) *Household financial literacy, financial innovation, and product regulation*. Presentatie tijdens de 2012 Global Financial Literacy Summit, Amsterdam.
- Merton, R.C. (2007) The future of retirement planning. In: Bodie, Z., L. Siegel en R. Sullivan (red.) *The future of lifecycle saving and investing*, Charlottesville: CFA Institute, 1–14.
- Merton, R.C. (2006) Observations on innovation in pension fund management in the impending future. *Prea Quarterly*, winter.
- Merton, R. en J. Snippe (2010) Dutch not facing up to pension troubles. *Financial Times*, 26 september.
- Nijboer, H. en B. Boon (2012) Pension contract design and free choice: theory and practice. *Netspar Panel Paper*, 27.
- Prast, H.M. (2013) Pensioencommunicatie en -informatie: lessen uit de gedragswetenschappen. *NEA paper* (te verschijnen).
- Prast, H.M., F. Teppa en A. Smits (2012) Is information overrated? Evidence from the pension domain. *DNB Working Paper*, 360.
- Rooij, M.C.J. van, C.J. Kool en H.M. Prast (2007) Risk-return preferences in the pension domain: are people able to choose? *Journal of Public Economics*, 91, 701–722.
- Rooij, M. van, H.M. Prast en A. Smits (2011) Gedragsreacties van deelnemers op nieuwe contracten, in externaliteiten van het pensioenakkoord. *ESB*, 96(4625S), 60–65.
- Simon, H. (1955) A behavioral model of rational choice. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99–188.
- Soest, A. van, C. Kuipers en C. Dert (2013) *Hoe moet het nieuwe UPO eruitzien?* Presentatie tijdens Werkgroep vernieuwingen in pensioencommunicatie en ouderdagsvoorzieningen, Amsterdam, 6 maart.
- Thaler, R.H. en S. Benartzi (2004) Save more tomorrow: using behavioral economics to increase employee saving. *Journal of Political Economy*, 112(1), 164–187.
- Willis, L.E. (2008) Against financial literacy education. *University of Pennsylvania Law School, Public Law Research Paper*, 10.
- Willis, L.E. (2011) The financial education fallacy. *American Economic Review*, 101(3), 429–434.