

## Vrouwen in een nieuw pensioenstelsel

Pensioen is geen vrouwenzaak, zo lijkt het. Mannen bouwen gemiddeld ruim twee keer zoveel pensioen op als vrouwen, de pensioenfondsbesturen bestaan voor ruim 88% uit mannen<sup>i</sup> en op bijeenkomsten over het nieuwe pensioenstelsel is het merendeel van de deelnemers man.

Vrouwen zijn voor hun pensioen vaker dan mannen afhankelijk van hun partner of van de sociale zekerheid, zo blijkt uit een enquête die Aegon<sup>ii</sup> heeft gehouden onder 16.000 werknemers en gepensioneerden in 15 landen, waaronder Nederland.

En vrouwen zijn zich minder vaak bewust van hun pensioensituatie dan mannen en zijn minder financieel zelfredzaam<sup>iii</sup>.

Redenen te meer voor Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, om een bijdrage te leveren aan de Nationale Pensioendialoog die door staatssecretaris Klijnsma is gestart. In een brief aan de Tweede Kamer schrijft zij:

“Het kabinet vindt het van groot belang dat verschillende belanghebbenden in deze sessies allen aan bod kunnen komen. Onder meer sociale partners, verzekeraars, pensioenfondsen, pensioenuitvoerders, toezichthouders, ouderen, jongeren, deskundigen en betrokken burgers zullen worden uitgenodigd.”<sup>iv</sup>

Atria wil graag uitdrukkelijk vrouwen benoemen als belanghebbenden bij een goed en toekomstbestendig pensioenstelsel, gezien hun financieel meer kwetsbare positie.

Er zijn namelijk meerdere signalen dat de verschillende keuze-elementen voor het nieuwe pensioenstelsel andere effecten kunnen hebben op de financiële positie van vrouwen in vergelijking met die van mannen. De vraag rijst dan ook in hoeverre de mogelijke wijzigingen in het pensioenstelsel in overeenstemming zijn met het kabinetsbeleid op het vlak van economische zelfstandigheid van vrouwen. In dit advies doen we een voorzet voor een analyse van de genderaspecten van het huidige en het nieuwe pensioenstelsel. We hopen dat de staatssecretaris dergelijke analyses mee laat wegen in de beslissingen rond het nieuwe stelsel. Daarbij bevelen we aan dat ook andere persoonskenmerken, zoals leeftijd, huishoudensvorm, etniciteit en leeftijd in acht worden genomen, in combinatie met elkaar, zodat de gevolgen voor verschillende typen vrouwen en mannen inzichtelijk worden.

### Solidariteit

Van de vier kernelementen van het pensioenstelsel springt de solidariteit het meest in het oog, als het gaat om de positie van vrouwen. Op het eerste gezicht lijkt het huidige stelsel namelijk erg gunstig voor vrouwen: ze leven gemiddeld langer dan mannen, maar betalen geen hogere premie. En ook huisvrouwen die nooit gewerkt hebben krijgen na hun 65<sup>e</sup> volledige AOW. Het beeld ontstaat dus dat mannen voor vrouwen betalen. Maar klopt dat beeld nog wel? En is die solidariteit nog nodig?

De levensverwachting van vrouwen is weliswaar hoger dan die van mannen, waardoor zij over hun hele leven meer AOW en pensioen ontvangen bij eenzelfde inleg. Maar het verschil in levensverwachting is al afgenomen: was dit in 2001 nog bijna 5 jaar, inmiddels leven vrouwen gemiddeld 3,5 jaar langer dan mannen<sup>v</sup>. Hier neemt de risicodeling al af.

Het tweede punt waarop werkende mannen hebben betaald voor vrouwen, komt vanuit het kostwinnersmodel dat decennialang de norm is geweest. In dat kader zijn verschillende financiële regelingen ingezet ter ondersteuning van huisvrouwen (al dan niet via betaling aan hun werkende partner). De meeste hiervan, zoals de AOW-toeslag voor de gepensioneerde met een partner jonger dan 65 jaar, worden inmiddels afgeschaft of afgebouwd, omdat het kostwinnersmodel achterhaald is. Het adagium is nu dat mannen en vrouwen betaald werk en zorgtaken evenredig zouden moeten verdelen. En het aantal vrouwen met betaald werk is dan ook flink gestegen in de afgelopen decennia.

In de praktijk kiezen verreweg de meeste stellen voor het anderhalfverdienersmodel, waarbij de man voltijd werkt en de vrouw deeltijd, daarnaast het merendeel van de zorgtaken doet en daardoor minder pensioen opbouwt. In het huidige pensioenstelsel is deels al rekening gehouden met anderhalfverdieners. Door de manier waarop de franchise gehanteerd wordt, bouwen deeltijders – veelal vrouwen- relatief veel pensioen op. De solidariteit is verschoven naar vrouwen met een deeltijd baan, maar zij blijven sterk achter in de opbouw van hun tweede pijler pensioen, vergeleken met mannen.

Een reden om enige mate van solidariteit te behouden is dat niet alle vrouwen in staat zijn om zelf genoeg pensioen op te bouwen: vooral oudere vrouwen, maar ook vrouwen met kleine kinderen hebben nu vaak niet de mogelijkheid om (meer) te gaan werken en kunnen daardoor het verdwijnen van de financiële tegemoetkomingen vaak niet compenseren. Ook hebben ze vaak niet de middelen voor een individuele vorm van pensioenopbouw.

En een laatste reden ligt in de beloningsverschillen: vrouwen verdienen gemiddeld per uur 19% minder salaris dan mannen<sup>1 vi</sup>, en bouwen daardoor dus ook minder pensioen op.

Ondanks de man-vrouw- solidariteit in het huidige stelsel, is er sprake van een flinke pensioenkloof: gemiddeld bouwen vrouwen aanzienlijk minder pensioen op in de tweede pijler dan mannen. In 2011 was dit € 2.100 euro voor vrouwen t.o.v. € 4.500 voor mannen. Het verschil in te bereiken jaarlijkse aanspraak is nog groter, namelijk € 5.900 t.o.v. € 11.800<sup>vii</sup>.

Samengevat is solidariteit wel degelijk nog in het belang van vrouwen, hoewel de noodzaak hiertoe langzaam afneemt. Die noodzaak zal echter niet nihil worden, zolang er verschillen zijn qua levensverwachting, beloning en arbeidsuren. Het verhogen van die laatste twee zijn doelen van het emancipatiebeleid van dit kabinet. Het nieuwe pensioenstelsel kan daarom anticiperen op deze emancipatiedoelen, maar moet er ook rekening mee houden dat niet alle vrouwen op korte termijn aan dat gewenste plaatje zullen voldoen.

---

<sup>1</sup> Dit betreft het ongecorrigeerde percentage. Indien gecorrigeerd wordt voor deeltijd en andere relevante factoren blijft een beloningsverschil van 4% over bij de overheid en 8% in het bedrijfsleven.

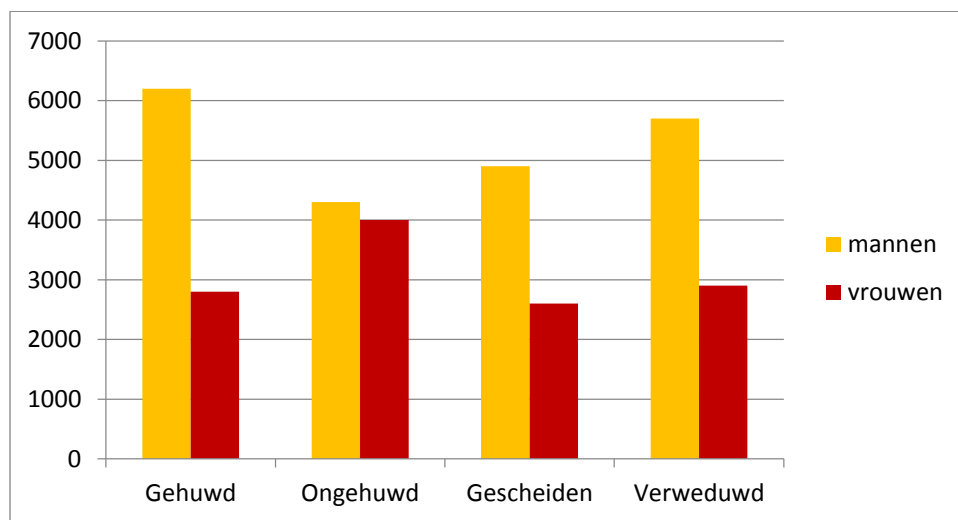
### Verschillende groepen vrouwen

Zijn dan alle vrouwen relatief goed af met het huidige stelsel, of zijn er ook vrouwen die juist belang zouden hebben bij hervormingen in het pensioenstelsel?

Een vaak gehoord geluid is dat door de doorsneesystematiek **jongeren** relatief veel premie betalen, vergeleken met ouderen, omdat hun premie nog veel langer kan renderen. De jongere werkende generatie bestaat voor een groot deel uit vrouwen, terwijl de oudere generatie vooral uit mannen bestaat, zo blijkt bijvoorbeeld uit cijfers van het ABP<sup>viii</sup>.

**Ongehuwde** vrouwen bouwen aanzienlijk meer pensioen op dan gehuwde vrouwen, doordat ze gemiddeld meer uren werken. Vanaf 35 jaar (en toenemend met leeftijd) hebben ongehuwde vrouwen beduidend hogere opgebouwde en te bereiken pensioenaanspraken dan vrouwen die getrouwd zijn, geregistreerd samenwonen, gescheiden zijn of verweduwd. Bij mannen zien we juist een tegengesteld beeld. De grafiek laat deze verschillen duidelijk zien voor de categorie 45 – 50 jarigen.

Grafiek 2. Opgebouwde jaarlijkse aanspraken, 45 tot 50 jarigen



Bron: CBS Statline

Maar hoewel ongehuwde vrouwen relatief veel pensioen opbouwen, hebben juist vrouwen met een partner meer profijt van het huidige stelsel, door het nabestaandenpensioen, zo blijkt uit een studie van Aarsen en Kuipers<sup>ix</sup>. En ook door het feit dat partners, ook als de vrouw niet of weinig betaald werk verricht, toch allebei AOW krijgen.

Het ligt voor de hand dat **hogeropgeleide** vrouwen meer inkomen hebben en dus in totaal ook meer pensioen opbouwen dan lageropgeleiden. Daarbij leven ze gemiddeld ook 6 jaar langer en krijgen dus langere tijd een hoger pensioen uitgekeerd. Het Centraal Planbureau heeft in een model berekend wat de omvang is van de herverdelingseffecten gebaseerd op opleidingsniveau<sup>x</sup>. Laagopgeleide mannen zijn het slechtste af: zij ontvangen dertien procent te weinig

pensioeninkomen gegeven de omvang van de ingelegde premies. Laagopgeleide vrouwen krijgen zes procent te weinig pensioeninkomen, en hoogopgeleide zes procent te veel. Hoogopgeleide mannen krijgen net iets meer dan hun inleg: plus twee procent.

Door de toepassing van de franchise krijgen **laagbetaalde** voltijdwerkenden ten opzichte van hun inkomen minder pensioen dan hoogbetaalden en deeltijdwerkenden<sup>xi</sup>. Voor werkenden in deeltijd geldt echter dat ze relatief veel pensioen opbouwen in relatie tot het salaris. Dus deeltijders met hoge inkomens bouwen meer pensioen op, omdat de pensioengrondslag (salaris minus franchise) gebaseerd wordt op de voltijd-franchise.

Om een voorbeeld te geven: Wanneer in een pensioenregeling een franchise wordt gebruikt van € 16.000, en een opbouwpercentage van 1,75%, zou iemand met een deeltijdbaan van 50% en een deeltijdsalaris van € 20.000 slechts € 70 euro per jaar opbouwen (1,75% x 4.000). Bij de huidige systematiek bouwt deze persoon echter jaarlijks € 175 aan pensioen op (0,5 x 1,75% x 20.000). Maar, een andere werknemer bij hetzelfde bedrijf die met een voltijdbaan € 20.000 verdient, bouwt maar € 70 op. Oftewel: hoogbetaalde vrouwen met een deeltijdbaan zijn veel gunstiger uit dan laagbetaalde vrouwen met een voltijdbaan.

**ZZP-ers** zijn niet verplicht pensioen op te bouwen. Als zij hier wel voor kiezen, maken ze relatief veel kosten, omdat zij zijn aangewezen op de individuele voorzieningen van de derde pijler. Het in ontwikkeling zijnde pensioenfonds voor zzp-ers zal hier wellicht verandering in brengen. ZZP-ers die eerder in loondienst zijn geweest, hebben overigens relatief veel pensioenpremie betaald ten opzichte van wat ze nog krijgen, wie bijvoorbeeld op haar 46<sup>e</sup> jaar ZZP-er wordt, ontvangt ruwweg eenderde te weinig pensioeninkomen vergeleken bij de inleg. Overigens zijn vrouwen die eerst zzp-er zijn of een loopbaanonderbreking hebben gehad en pas na hun 46<sup>e</sup> in een pensioenfonds stappen goed af; zij ontvangen bijna twintig procent 'teveel'<sup>xii</sup>.

En tot slot is er een verschil tussen autochtone vrouwen en tweede generatie **migrantes** enerzijds en eerste generatie migrantes anderzijds: de laatste groep krijgt minder aow als ze na hun 15<sup>e</sup> naar Nederland zijn gekomen, maar blijken ook aanzienlijk minder pensioen op te bouwen in de tweede pijler: € 600 euro per jaar, vergeleken met € 2.400 euro per jaar voor autochtone vrouwen, en €1.500 voor tweede generatie migrantes.

Het lijkt er dus op dat oudere hoogopgeleide autochtone vrouwen met grote deeltijdbaan en een partner het beste af zijn met het huidige pensioenstelsel, want:

- Autochtone vrouwen leven gemiddeld het langst
- Hoogopgeleiden leven langer<sup>xiii</sup> en verdienen meestal meer, nog sterker in de tweede helft van de loopbaan
- Deeltijders bouwen relatief veel pensioen op, vanwege de franchise voor deeltijd
- Vrouwen met een partner hebben meer profijt, door het nabestaandenpensioen
- Voor ouderen pakt de doorsneesystematiek gunstiger uit dan voor jongeren

En als we deze redenering omdraaien, zouden jongere, alleenstaande laagopgeleide migrantes met voltijdbaan of een eigen bedrijfje juist slechter af zijn dan alle andere groepen.

**Dit soort herverdelingseffecten worden pas goed duidelijk als meerdere persoonskenmerken tegelijkertijd worden bekeken. Daarom adviseert Atria om bij de beoordeling en doorrekening van de verschillende opties voor het nieuwe pensioenstelsel rekening te houden met de verschillende**

bevolkingsgroepen. Er moet niet alleen gekeken worden naar solidariteit tussen leeftijdsgroepen maar ook naar verschillen tussen mannen en vrouwen, autochtonen en migranten, mensen met of zonder partner. En daarbij is het van belang een intersectionele benadering te hanteren, dus deze kenmerken niet afzonderlijk, maar ook in samenhang te bekijken. De groep laagbetaalde migranten heeft immers een heel andere pensioenpositie dan jonge, hoogopgeleide, autochtone vrouwen, maar ook heel anders dan de groep oudere mannelijke werknemers.

### **Meer keuzevrijheid?**

Vrouwelijke deelnemers in het ABP hebben vaker een voorkeur voor maatschappelijk verantwoorde investeringen<sup>xiv</sup>. Dit is een indicatie dat keuzevrijheid qua investeringsbeleid - en wellicht in samenhang daarmee de pensioenuitvoerder -sterker gewaardeerd zou worden door vrouwen.

Andere aspecten van meer keuzevrijheid, bijvoorbeeld qua inlegbedrag, risico en type uitkering, bieden alleen een voordeel als men voldoende financieel bewust is. In het algemeen is het bewustzijn rond pensioenen vrij laag onder vrouwen<sup>xv</sup>, lager dan onder mannen<sup>xvi</sup>. In het verlengde hiervan wordt ook regelmatig geconstateerd dat vrouwen minder financieel geletterd zijn<sup>xvii</sup>. Toch beleggen vrouwen minder riskant dan de gemiddelde man, die zijn eigen pensioen kennis hoog inschat<sup>xviii</sup>. Daardoor hebben vrouwen vaak geen hoge rendementen, maar ook geen grote tegenslagen.

Vrouwen blijken ongeveer net zo vaak vermogen voor de oudedag op te bouwen als mannen (51% tegenover 49%), maar het is sterk de vraag of dit voldoende compensatie biedt voor hun lagere opbouw in de tweede pijler. Een spaarrekening of ander vermogen biedt immers geen levenslange uitkering, zodat juist voor vrouwen dit een minder gunstige vorm kan zijn. En vrouwen met een migratieachtergrond hebben minder vaak vermogen opgebouwd (26% van deze groep vrouwen heeft vermogen voor de oudedag) dan autochtone mannen of vrouwen.

Voor vrouwen met een goed inkomen en voldoende financiële competenties zal meer keuzevrijheid gunstig kunnen uitpakken, mits hun lang leven risico is afgedekt, en ze geen pensioengat hebben. Dit zullen relatief vaak alleenstaande vrouwen zijn, omdat ze veelal hun eigen financiële zaken regelen. En deze groep bouwt gemiddeld ook meer pensioen op dan vrouwen met een partner.

Een illustratie hoe keuzevrijheid een stelsel beter kan laten aansluiten bij de voorkeuren van de deelnemers is de keuzemogelijkheid tussen partnerpensioen en een hoger individueel ouderdompensioen. Op deze wijze wordt de automatische solidariteit van ongehuwde deelnemers met de 'partners' in de pensioenregeling enigszins gematigd.

De kans is aanwezig dat veel andere vrouwen volledig afzien van een keuze voor een pensioen, als ze die optie krijgen, omdat ze de materie te ingewikkeld vinden. Vooral als ze een partner hebben, laten vrouwen financiële beslissingen graag aan hun partner over, zo weten we uit onderzoek van Atria naar de financiële zelfredzaamheid van vrouwen<sup>xix</sup>. Wellicht maakt die partner de beste keuzes, maar er is ook het risico dat de afhankelijkheid van de vrouw vergroot wordt. En bij een scheiding, overlijden of arbeidsongeschiktheid van de partner komen deze vrouwen voor flinke verrassingen te staan, vooral als zij zelf in deeltijd zijn gaan werken of tijdelijk zijn gestopt vanwege de zorg voor kinderen en daardoor een pensioengat hebben.

Als er meer keuzevrijheid komt, en pensioen meer een financieel product en/of een onderhandelbare arbeidsvoorwaarde wordt, is de kans aanwezig dat vrouwen hier minder gunstig uitspringen dan hun mannelijke collega's, zoals we zien bij beloningsverschillen. Maar het kan ook zijn dat vrouwen zich juist meer verantwoordelijk voelen voor hun pensioen, als ze hier zelf meer invloed op hebben.

Zoals gezegd moeten zzp-ers zelf hun pensioenopbouw regelen. Maar van de tien ondernemers kunnen er vier geen inschatting maken van hun pensioeninkomen<sup>xx</sup>. En we weten weinig over de pensioenopbouw van vrouwelijke zzp-ers. Mogelijk kiezen vooral degenen met een werkende partner niet voor een pensioen, omdat zij er van uitgaan dat het pensioen van hun partner voldoende zal zijn. Dit zou passen in het plaatje van de vrouwelijke 'deeltijd-zzp-er' met partner, die erg lijken op de eerder genoemde anderhalfverdieners. Of wellicht verdienen deze vrouwen gewoon niet genoeg om ook nog iets opzij te kunnen leggen voor later. Van zzp-ers zouden we kunnen verwachten dat ze goede financiële vaardigheden hebben, en dus bewuste keuzes kunnen maken over hun pensioen, maar ook daar is nauwelijks iets over bekend. Nader onderzoek blijkt nodig.

Concluderend kunnen we stellen dat volledige keuzevrijheid in de mogelijkheden om pensioen op te bouwen voor een flinke groep vrouwen negatieve consequenties kan hebben, waar ze zich onvoldoende bewust van zijn. Dat zou pleiten voor een basispensioenvoorziening voor alle belastingplichtigen, met de mogelijkheid om te kiezen voor een hogere inleg, de pensioenleeftijd en het type beleggingen.

Bij elke uitbreiding van de keuzevrijheid neemt de verantwoordelijkheid van vrouwen voor hun eigen pensioen toe. Hiervoor is het nodig dat ze bewuste, weloverwogen keuzes kunnen maken, op basis van objectieve en laagdrempelige informatie. Hierin ligt een verantwoordelijkheid van de overheid, in het kader van het bevorderen van economische zelfstandigheid en financiële zelfredzaamheid van vrouwen.

Dr. Renée Römken

Directeur- Bestuurder Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

27 november 2014

Dit advies is mede tot stand gekomen met bijdragen van:

Prof. Dr. Fieke van der Lecq, Erasmus Universiteit

Mr. Dr. Emilie Schols, Schols (&) De Lange

Wil Post, Pensioendroom

## Gebruikte literatuur:

---

- <sup>i</sup> Presentatie L. Hobbelt, DNB, 2014. [www.dnb.nl/binaries/Presentaties\\_tcm46-308257.pdf](http://www.dnb.nl/binaries/Presentaties_tcm46-308257.pdf)
- Stichting van de Arbeid (2010) Convenant bevordering diversiteit pensioenfondsen. [http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Nota/2010\\_2019/2010/20100630\\_conceptconvenant.ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Nota/2010_2019/2010/20100630_conceptconvenant.ashx)
- <sup>ii</sup> Aegon (2014), Het veranderende pensioenlandschap. Vrouwen: de juiste balans vinden tussen gezin, werk en financiële zekerheid.
- <sup>iii</sup> Wijzer in Geldzaken & GFK (2013) *Pensioenmonitor 2013. Een onderzoek onder de Nederlandse beroepsbevolking naar kennis, houding en gedrag rondom de oudedagsvoorziening.* [www.wijzeringeldzaken.nl/media/986341/20131001%20rapport%20wijzer%20in%20geldzaken%20pensioenmonitor.pdf](http://www.wijzeringeldzaken.nl/media/986341/20131001%20rapport%20wijzer%20in%20geldzaken%20pensioenmonitor.pdf)
- S. de Hoog & C. van Egten (2012). *Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn.* Amsterdam: Aletta E-Quality. [www.atria.nl/epublications/IAV\\_B00107463.pdf#search=%20roze%20wolk](http://www.atria.nl/epublications/IAV_B00107463.pdf#search=%20roze%20wolk)
- <sup>iv</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2013-2014, 32 043, nr. 223, blz.3.
- <sup>v</sup> CBS (2014) Webmagazine september 2014. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4135-wm.htm>
- <sup>vi</sup> CBS (2014) Loonkloof vrouwen en mannen: Feit of fictie? [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-loonkloof-vrouwen-mannen-2012-art.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-loonkloof-vrouwen-mannen-2012-art.htm)
- <sup>vii</sup> CBS Statline, <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71763ned&D1=1-2,4-6,8-9&D2=1-2&D3=0&D4=0&D5=0-2&D6=I&HDR=G5,G3,T&STB=G1,G4,G2&VW=T>
- <sup>viii</sup> ABP(2013) Jaarverslag 2012. [www.abp.nl/images/ABP-jaarverslag-2012\\_tcm160-158974.pdf](http://www.abp.nl/images/ABP-jaarverslag-2012_tcm160-158974.pdf)
- <sup>ix</sup> Aarsen en Kuipers (2007) *Everyone gains, but some more than others.* ", in O.W. Steenbeek & S.G. van der Lecq (ed), *Costs and Benefits of Collective Pension Schemes*, Springer.
- <sup>x</sup> J. Bonenkamp, R. Cox & M. Lever, *Afschaffen van de doorsneesystematiek wenselijk maar kostbaar*, Economisch Statistische Berichten (ESB), 10 januari 2014, blz. 26-29.
- <sup>xi</sup> E.Schols (2009) *De franchise in pensioenregelingen.* Proefschrift. Nijmegen: Wolf Legal Publishers. <http://www.pensioenmythe.nl/wp-content/uploads/2011/05/proefschrift-Schols-De-franchise-in-pensioenregelingen.pdf>
- <sup>xii</sup> J. Bonenkamp, R. Cox & M. Lever, *Afschaffen van de doorsneesystematiek wenselijk maar kostbaar.*
- <sup>xiii</sup> CBS Statline (2012) Kloof in levensverwachting tussen hoog- en laagopgeleiden blijft even groot <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-feb07-glv-opleiding-art.htm>
- <sup>xiv</sup> <https://www.tilburguniversity.edu/nl/thema/duurzaamheid/nieuws/persbericht-vrouwen-bereid-in-te-leveren-op-pensioen/>
- <sup>xv</sup> S. de Hoog & C. van Egten (2012). *Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn.*
- <sup>xvi</sup> Wijzer in Geldzaken & GFK (2013) *Pensioenmonitor 2013.*
- <sup>xvii</sup> H. Prast, M. Rossi, C. Torricelli & C. Druta (2014) *Do Women Prefer Pink? The Effect of a Gender Stereotypical Stock Portfolio on Investing Decisions.* Tilburg: Netspar.
- <sup>xviii</sup> H. Prast & A. Van Soest (2014) *Pensioenbewustzijn.* Tilburg: Netspar & Tilburg University.
- <sup>xix</sup> S. de Hoog & C. van Egten (2012). *Vrouwen en financiën. Van roze wolk naar financieel bewustzijn.*
- <sup>xx</sup> Wijzer in Geldzaken & GFK (2013) *Pensioenmonitor 2013.*