

NIEUWSBRIEF 2

Datum : 27 mei 2016
Onderwerpen : Wet Pensioencommunicatie en de rol van de werkgever

Wet Pensioencommunicatie

Deze nieuwsbrief gaat volledig over de Wet Pensioencommunicatie en de rol van de werkgever daarbij.

Vorig jaar op 1 juli is de Pensioenwet uitgebreid met nieuwe verplichtingen inzake pensioencommunicatie (Wet Pensioencommunicatie). Deze houden kort gezegd in dat er beter over pensioen moet worden gecommuniceerd. Beter betekent dan: meer aansluiten op de kenmerken van de doelgroep, evenwichtiger, in lagen en bij voorkeur zoveel mogelijk online. Met als doel dat de werknemer meer inzicht krijgt in het te verwachten pensioeninkomen, in de financiële gevolgen van bepaalde keuzes of van veranderingen in de persoonlijke leefsituatie.

Het leek erop dat vooral de pensioenuitvoerders hiermee aan de slag moesten door middel van het zogenaamde Pensioen 1-2-3. In de Memorie van Toelichting werd namelijk aangegeven dat de rol van de werkgever wettelijk niet uitgebreid zou worden. De rol van de werkgever leek dus beperkt te blijven tot:

- Het doen van een aanbod voor een pensioen aan een nieuwe werknemer binnen 1 maand na indiensttreding . Vanaf 1 juli 2015 mag dat niet alleen schriftelijk maar ook elektronisch als de werknemer met dit laatste instemt.
- De verplichting om via de pensioenuitvoerder (dus verzekeraar, bedrijfstakpensioenfonds of PPI) de werknemer binnen 3 maanden te informeren over:
 - de kenmerken van de pensioenregeling
 - de uitvoering van de pensioenregeling
 - persoonlijke omstandigheden die een actie van de werknemer vergen (echtscheiding, kind geboren, etc.)
 - de website van de uitvoerder en het nationaal pensioenregister (www.mijnpensioenoverzicht.nl)

In dezelfde Memorie is echter ook opgenomen dat “De Stichting van de Arbeid van mening is dat de werkgever een spilfunctie vervult in het vergroten van het pensioenbewustzijn. Voor werknemers is de werkgever het eerste aanspreekpunt.” Impliciet is de rol van de werkgever dan ook groter dan uit de wettekst zelf blijkt.

De reden om de werkgever als spil te zien ligt in het feit dat de werkgever een pensioenovereenkomst aangaat met een werknemer. De werkgever is daarbij als “goed werkgever” verantwoordelijk voor de gevolgen die uit deze overeenkomst voortvloeien. Het actief stimuleren van het pensioenbewustzijn van zijn medewerkers lijkt daarmee onder de zorgplicht van de werkgever te vallen.

Als een werkgever hier niet voldoende invulling aan geeft, zou men het risico kunnen lopen dat de werkgever door een werknemer aansprakelijk wordt gesteld voor pensioenschade.

Disclaimer

Hoewel deze nieuwsbrief met zorg is gemaakt, kunt u aan de informatie geen rechten ontleen. Gebruik van deze informatie is voor risico van de gebruiker

Wat deze spilfunctie precies inhoudt, wordt verder in de wet niet uitgewerkt. Wel wordt aangegeven dat de werkgever in de precontractuele fase informatie over de pensioenregeling moet verstrekken. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben hier al op ingespeeld door een checklist voor werkgevers te ontwikkelen, namelijk 'Wegwijs in pensioen'. Deze checklist kunnen werkgevers gebruiken als ze een potentiële of nieuwe medewerker over pensioen willen informeren.

Een tweede checklist die gebruikt kan worden is De Pensioenvergelijker. Bij een sollicitatieprocedure of bij indiensttreding van een werknemer kan de werkgever deze ingevuld met de gegevens van de eigen pensioenregeling verstrekken. De desbetreffende persoon kan dan zelf vergelijken hoe de regeling van de werkgever zich verhoudt tot zijn vorige pensioenregeling en is ook direct op de hoogte van de grote lijnen van de pensioenregeling. Dezelfde checklist kan ook verstrekt worden aan een werknemer die vertrekt.

Beide checklists zijn te downloaden via de site www.123pensioen.nl (spelregels en materiaal).

Wat verder belangrijk is, is dat de werkgever zijn werknemers informeert bij zogenaamde life events (het krijgen van een partner, geboorte kind, echtscheiding, arbeidsongeschiktheid, etc.). De werkgever moet hen dan wijzen op de gevolgen van het event, welke risico's men loopt en welke acties men zelf nog kan ondernemen. Het feit dat de werkgever de werknemer hierover heeft geïnformeerd moet ook vastgelegd worden in het personeelsdossier.

Verder kunt u nog denken aan:

- dat er binnenshuis voldoende kennis aanwezig is om als eerste aanspreekpunt voor de werknemers te fungeren
- het periodiek geven van personeelspresentaties waarbij jaarlijks ook de prestaties/rendementen van de pensioenuitvoerder worden gepresenteerd

We overleggen graag met u over het verder invullen van de zorgplicht, waaronder bijvoorbeeld het voor u invullen van de checklist "De Pensioenvergelijker".

Mocht u over bovenstaande vragen hebben, neem dan contact op met Tanh Nguyen (06 - 36 29 63 82) of Liesbeth Hardeman (06 - 53 64 71 03).

Disclaimer

Hoewel deze nieuwsbrief met zorg is gemaakt, kunt u aan de informatie geen rechten ontleen. Gebruik van deze informatie is voor risico van de gebruiker