

Geld voor later of voor nu. Voor de werknemer of de nabestaanden. Dat is pensioen. Maar hoe weet de werknemer of dat voldoende is? En wat zijn hierbij de plichten van de werkgever?

Zodra het pensioen geregeld is, is de beleving van de werknemer dat alles voor later en bij overlijden nu goed geregeld is en hij¹⁾ zich geen zorgen hoeft te maken. De praktijk wijst dikwijls (totaal) anders uit.

¹⁾ Waar 'hij' staat kan ook 'zij' gelezen worden

De hoofdoorzaak is dat de werknemer door een gebrek aan informatie geen **handelingsperspectief** heeft. Met andere woorden: de werknemer weet dat er een pensioenregeling is, maar kan niet nagaan of dit voldoende is voor het inkomen voor later, of voor nu voor zijn nabestaanden na zijn overlijden. Daarnaast geldt dat de werknemer vaak geen inzicht heeft in wat de **werkgever voor hem betaalt** aan de pensioenregeling.

Zo levert een kostbare arbeidsvoorwaarde niet de waardering op die het wel verdient en de aanzet tot handelen die vereist is. Dat kan anders. De werknemer die snapt wat hij aan pensioen krijgt en wat de werkgever allemaal bijdraagt, ziet dat pensioen een waardevolle arbeidsvoorwaarde is. De overheid heeft dit ook onderkend. In de **Wet pensioencommunicatie** laat de wetgever zien hoe pensioen bij de werknemer beter 'tussen de oren' kan en moet zitten. De pensioenuitvoerder en de werkgever dragen hier **samen verantwoordelijkheid** voor. Per saldo draait het voor de werknemer om drie simpele vragen:

1. Hoeveel pensioen krijg je?
2. Is dat voor jou voldoende?
3. Zo niet, wat moet je dan doen?

Waarom een aparte Wet Pensioencommunicatie?

Het doel van pensioencommunicatie is dat de werknemer weet hoeveel pensioen hij kan verwachten. Maar ook dat hij kan nagaan of dat voldoende is en zo niet, wat hij er aan kan doen. Dat laatste heet het **bieden van handelingsperspectief**.

De pensioenuitvoerder en de werkgever kunnen samen die drie vragen voor elke werknemer beantwoorden. De focus ligt daarbij op doeltreffend en efficiënt informeren. Een mens neemt nu eenmaal eerder informatie op als die informatie persoonlijk is en hij begrijpt welke invloed die informatie op zijn persoonlijke situatie heeft. Want dan pas is actie mogelijk.



Pensioencommunicatie en de werkgever

- Werkgevers hebben meer verantwoordelijkheid voor de pensioencommunicatie richting de werknemer, vooral wat betreft het stimuleren van pensioenbewustzijn op persoonlijk niveau. Samen met de pensioenuitvoerder helpt de werkgever de werknemer antwoord te krijgen op de eerder genoemde drie vragen. **Voor de werkgever begint dat allereerst tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek met de werknemer. Dan ontvangt de (potentiele) werknemer informatie over de hoofdkenmerken van de pensioenregeling.** Die staan in het Pensioen 1-2-3 en zijn al door de pensioenuitvoerder gemaakt.
- **De werkgever meldt de werknemer aan bij de pensioenuitvoerder.** Dat is niet nieuw, maar het komt nogal eens voor dat bijvoorbeeld een werknemer met een contract voor bepaalde tijd niet wordt aangemeld. Als die werknemer iets overkomt, mag de werkgever gaan betalen. Soms levenslang!
Doordat de werkgever de werknemer bij de pensioenuitvoerder aanmeldt, gaat de pensioenuitvoerder zijn pensioen verzekeren. Daarnaast opent de pensioenuitvoerder een persoonlijke online pensioenportaal voor hem. Hierin kan hij persoonlijke informatie over zijn pensioenregeling vinden. De werkgever wijst de werknemer hierop.
- **De werkgever heeft ook een signaalfunctie.** In het leven van de werknemer kunnen belangrijke gebeurtenissen plaatsvinden die invloed hebben op zijn pensioen. De werknemer krijgt bijvoorbeeld een partner, krijgt een kind of gaat scheiden. **Met de informatie die de werknemer dan van de werkgever krijgt,** kan hij zien welke gevolgen de gebeurtenis voor zijn pensioenregeling heeft. De werkgever hoeft daar niet zoveel voor te doen, **maar moet de werknemer wel laten weten waar hij de informatie kan vinden.** En meestal heeft de pensioenuitvoerder dat al in het persoonlijke online pensioenportaal gezet.
- **De werkgever is dus verantwoordelijk voor het op tijd aanmelden van de werknemer bij de pensioenuitvoerder. Bij een belangrijke gebeurtenis moet de werkgever de werknemer er op wijzen dat hij dit aan de pensioenuitvoerder doorgeeft.** Dat kan meestal via zijn persoonlijke online pensioenportaal.
- De beantwoording van de eerste van de drie vragen *‘Hoeveel pensioen krijg je?’* neemt de pensioenuitvoerder voor zijn rekening met het verstrekken van het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). **De antwoorden op de vragen 2 en 3 zijn echter afhankelijk van de persoonlijke financiële situatie van de werknemer waarbij bijvoorbeeld ook rekening wordt gehouden met opgebouwde pensioenen bij vorige werkgevers, lijfrentepolissen en of de werknemer wel of geen partner heeft (met inkomen of pensioen).**



Wat zegt die Wet pensioencommunicatie? Wat zijn de eisen?

Wat hiervoor staat, is ook allemaal terug te lezen in de Wet op de pensioencommunicatie. Nu lezen wetteksten over het algemeen niet zo gemakkelijk. Daarom heeft de wetgever de eisen bij pensioencommunicatie overzichtelijk samengevat in **vijf kernwoorden**. Dat zijn **tijdig, eenduidig, duidelijk, correct** en **evenwichtig**. Hierna leggen we kort uit wat de wetgever hiermee bedoelt.

De wetgever vereist dat pensioencommunicatie tijdig, eenduidig, duidelijk, correct en evenwichtig is.

- **Tijdig:** Een nieuwe werknemer moet binnen drie maanden na indiensttreding laag 1 van het Pensioen 1-2-3 hebben ontvangen.
- **Eenduidig:** Informatie moet eenduidig zijn om een vergelijk tussen pensioenaanbiedingen mogelijk te maken.
- **Duidelijk:** De communicatie moet qua vorm en inhoud aansluiten bij de behoefte van de deelnemers.
- **Correct:** de inhoud moet juist zijn en zonder tegenstrijdigheden.
- **Evenwichtig:** Zowel de voor- als de nadelen van de pensioenregeling moeten aan de orde komen.

Het algemene deel van deze pensioencommunicatie wordt door de pensioenuitvoerder gemaakt en verstrekt. Uiteraard moet de werkgever de werknemer dan wel eerst aanmelden.

Daarnaast geeft de **werkgever** de werknemer inhoudelijke informatie over de gevolgen voor het pensioen bij:

- Eerder stoppen met werken
- Langer doorwerken
- Deeltijdpensioen
- Waardeoverdracht (pensioen van of naar een andere pensioenuitvoerder overdragen)
- Hoog/laagconstructie (eerst meer pensioen en daarna minder)
- Uitrust partnerpensioen/ouderdompensioen (inruilen wat je niet nodig hebt tegen wat je meer wilt hebben)

Zaken waar de **pensioenuitvoerder** (verzekeraar, pensioenfonds, enz.) voor moet zorgen:

- Op de website van de pensioenuitvoerder dient de informatie uit laag 2 en 3 van de Pensioen1-2-3 eenvoudig te kunnen worden terug gevonden.
- Op de website kan de werknemer kiezen voor algemene of gedetailleerde informatie over de pensioenregeling. En moeten elementen van verschillende pensioenregelingen eenvoudig met elkaar te vergelijken zijn.
- De pensioenuitvoerder verstrekt het persoonlijke Uniform Pensioenoverzicht (UPO).

Persoonlijk pensioeninzicht

De werkgever helpt de werknemer dus om een beter inzicht te krijgen in zijn persoonlijke financiële situatie. Dan kan hij daarmee zelf verder en de antwoorden op de tweede en derde vraag respectievelijk 'Is dat pensioen vol-doende?' en 'Zo niet, wat moet je dan doen?' zelf gaan uitzoeken. Dat gaat dus verder dan het pensioen alleen. Het gaat om financiële planning. Kort gezegd: de werknemer handelingsperspectief bieden. Gelukkig hoeft je dat als werkgever niet alleen te doen. Wij hebben daar simpele en efficiënte oplossingen voor.

Samenvattend is het belangrijkste dat je wettelijke zorgplicht goed gewaarborgd is en dat de medewerker meer waardering krijgt voor de pensioenregeling.