

Geachte relatie,

Zo vlak voor de zomervakantie willen we u middels deze nieuwsbrief nog graag even op de hoogte brengen van 2 pensioen gerelateerde zaken:

- Wat betekent de Wet Pensioencommunicatie voor u als werkgever?
- Wat is de visie van de AFM op de toekomst van het pensioenstelsel in Nederland: Iedereen een persoonlijke pensioenrekening?

WET PENSIOENCOMMUNICATIE

De gevolgen voor de werkgever met betrekking tot de invoering van de Wet Pensioencommunicatie.

De zorgplicht van de werkgever neemt toe.

Vanaf 1 juli 2015 is de wet pensioencommunicatie in werking getreden. Deze wet beoogt de informatievoorziening over pensioenen te verbeteren. Het doel van pensioencommunicatie is dat de pensioendeelnemer weet hoeveel pensioen hij kan verwachten, kan nagaan of dat voldoende is en zich bewust is van de risico's van de pensioenvoorziening. Daarnaast moet pensioencommunicatie de deelnemer laten zien welke keuzemogelijkheden hij heeft. Het bieden van handelingsperspectief is een essentieel element bij het bereiken van de pensioendeelnemer. De deelnemer neemt informatie eerder op als hij weet wat hij ermee kan doen.

Waarvoor dient u, als u als goed werkgever, zorg te dragen?

Hieronder beschrijven we de belangrijkste zaken waarvoor u, vanaf 1 juli 2016, als werkgever, zorg dient te dragen indien u een

pensioenregeling heeft toegezegd aan uw werknemers.

- **Geven van informatie over deelname aan de pensioenregeling.**

De werkgever informeert de werknemer, binnen een maand nadat deze in dienst is getreden, of hij de werknemer een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst doet.

- **Sluiten pensioenovereenkomst**

De werkgever zorgt ervoor dat de pensioenregeling duidelijk aan de nieuwe werknemer wordt uitgelegd en sluit met de werknemer de pensioenovereenkomst.

- **Uitreiken Pensioenvergelijker**

De Wet pensioencommunicatie stelt dat de **Pensioenvergelijker** vanaf 1 juli 2016 beschikbaar moet zijn voor deelnemers van een pensioenregeling. De werkgever overhandigd (op papier of digitaal) de pensioenvergelijker aan de nieuwe deelnemer.



(als u van de pensioenuitvoerder nog geen pensioenvergelijker heeft toegestuurd gekregen, of als u deze niet kunt vinden op de website van de uitvoerder, click dan op de bovenstaande afbeelding voor de algemene versie die op www.pensioen123.nl is te vinden. Deze versie wordt tevens door de uitvoerders gebruikt).

Door het invullen van de Pensioenvergelijker wordt de werknemer beter in staat geacht zijn oude pensioenaanspraken te vergelijken met zijn nieuwe. Hierdoor is de werknemer onder andere beter in staat in te schatten of waardeoverdracht gewenst is en of de

pensioenregeling voldoende dekking biedt voor zijn persoonlijke situatie.

- **Controle informatieverstrekking**
Daarnaast schrijft de Pensioenwet voor dat 'de werkgever er zorg voor draagt dat de werknemer met wie hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten en die pensioenaanspraken verwerft, binnen drie maanden na de start van de verwerving door de pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd'.
- **Signaleringsfunctie werkgever**
Omdat de werkgever vaak als eerste op de hoogte is van belangrijke veranderingen in het leven van de medewerkers (de life-events), krijgt hij een signaalfunctie. De werkgever moet de werknemer actief informeren over de gevolgen van deze gebeurtenis op zijn pensioen. Doel van deze maatregelen is onder andere het stimuleren van het pensioenbewustzijn van de werknemers.

Indien u met ons de afspraak heeft dat wij de werknemersgesprekken met de nieuwe deelnemers voor u voeren, hoeft u er alleen maar voor te zorgen:

- 1) dat u de werknemer, binnen een maand na in dienst treden, informeert of hij aan een pensioenregeling gaat meedoen;
- 2) dat u de pensioenovereenkomst met de werknemer tekent en aan de arbeidsovereenkomst toevoegt.
- 3) Dat u ons informeert dat er een nieuwe medewerker is.

Als wij de werknemersuitleg van de pensioenregeling voor u verzorgen, zullen wij u ontzorgen met betrekking tot de andere zaken en u deze uit handen nemen.

Als u vragen heeft kunt u hierover altijd even met uw adviseur bellen.

TOEKOMSTBEELD AUTORITEIT FINANCIËLE MARKTEN INZAKE PENSIOENEN



Eind juni heeft de AFM haar [position paper](#) voor een toekomstbestendig pensioenstelsel gepubliceerd. Graag brengen we u op de hoogte van deze zienswijze.

Uitgangspunten nieuw pensioenstelsel

De AFM vindt de volgende 3 uitgangspunten van belang voor een nieuw pensioenstelsel:

1) *Een persoonlijke pensioenrekening voor iedere deelnemer*

Met een persoonlijke pensioenrekening is eenvoudig duidelijk te maken hoeveel pensioen een deelnemer heeft opgebouwd. Ook kan een deelnemer zijn pensioen makkelijker meenemen bij het wisselen van baan. Dit zorgt voor meer inzicht in de eigen pensioenopbouw en flexibiliteit. Het opbouwen van pensioen vindt nog wel plaats binnen een collectief. Dit maakt het mogelijk om de kosten laag te houden en een aantal risico's samen op te vangen.

2) *Rekening houden met de verschillen tussen deelnemers*

Een persoonlijke pensioenrekening maakt het ook mogelijk om de pensioenopbouw beter aan te laten sluiten op de persoonlijke situatie van de deelnemer. Allereerst door een individueel en leeftijdsafhankelijk beleggingsbeleid te hanteren, zodat er voor jongeren meer en voor ouderen minder risicovol kan worden belegd. Dit geeft oudere deelnemers meer zekerheid en jongere deelnemers kans op een hoger rendement.

De transparantie en flexibiliteit van persoonlijke pensioenrekeningen maken het ook gemakkelijker om toekomstige wijzigingen in het pensioenstelsel door te voeren.

3) *Een goede balans tussen keuzevrijheid en bescherming van de deelnemer*

Het is van belang dat de juiste balans wordt gevonden tussen keuzevrijheid en bescherming voor de deelnemer tegen verkeerde keuzes. De verplichting voor werknemers om pensioen op te bouwen moet behouden blijven.

(opm. P5: bovenstaande geldt voor verplicht gestelde pensioenfondsen).

Wanneer blijkt dat bepaalde groepen, zoals ZZP-ers, hun oudedagsvoorziening zelf niet voldoende verzorgen, moet onderzocht worden of de verplichting naar deze groepen moet worden uitgebreid. Als de deelnemer keuzevrijheid krijgt, vindt de AFM het belangrijk dat keuzemogelijkheden aansluiten bij wat we weten over het keuzegedrag van mensen. Hierbij is het van belang om te onderzoeken welke zorgplichteisen in een nieuw pensioenstelsel passend zijn.

4) *Tot slot*

De AFM is ook van mening dat er meer aandacht moet komen voor financiële planning die breder is dan uitsluitend de tweede pijler pensioen. **Daarom zijn initiatieven die het maken van een financiële planning ondersteunen, zoals mogelijk een verplichte periodieke financiële APK, van grote toegevoegde waarde voor deelnemers.**

(bron: AFM)

Financiële APK voor werknemers?

U kunt uw werknemers nu al in staat stellen om een financiële APK, zoals door de AFM genoemd, te laten doen.

Indien u dit wenst, kunt u bij ons informeren naar de mogelijkheden.

Neem hiervoor even contact op met uw adviseur.

Wij wensen u een hele fijne zomervakantie toe!

Met vriendelijke groeten

Marcel Schmidt