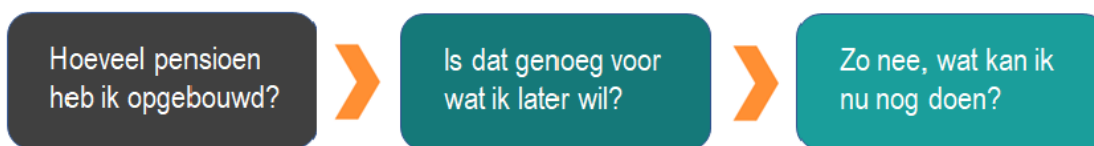


## De rol van de werkgever bij Pensioencommunicatie

- Volgens de Wet Pensioencommunicatie, ingegaan in 2015 en volledig ingevoerd in 2017, heeft u als werkgever een duidelijke zorg- en informatieplicht als het op pensioen aankomt.
- De werkgever is in de wet aangewezen als eerste aanspreekpunt om pensioenvragen te beantwoorden. U dient uw werknemers “actief en persoonlijk” te informeren over hun pensioen en zorgen voor meer kennis en bewustzijn.
- U dient er voor te zorgen dat uw medewerkers antwoord krijgen op onderstaande 3 vragen:



### Vraag 1: Hoeveel pensioen heb ik opgebouwd?

- **Bestaande medewerkers:** Minimaal één keer per jaar ontvangt elke deelnemer een overzicht van de opgebouwde pensioenaanspraken aan de hand van het Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Deze wordt verstrekt door de pensioenuitvoerder.
- **Nieuwe medewerkers:** Een nieuwe werknemer moet binnen drie maanden na indiensttreding laag 1 van het [Pensioen 1-2-3](#) hebben ontvangen. Hierin staat een uitleg van de pensioenregeling “in 5 minuten”: de belangrijkste informatie in hoofdlijnen. De verantwoordelijkheid voor het uitleggen van laag 2 (De pensioenregeling “in 30 minuten”) en 3 (De pensioenregeling “in detail”) ligt bij de pensioenuitvoerder.

### Vraag 2 en 3: Heb ik voldoende opgebouwd? Zo nee, wat kan ik dan doen?

- Deze antwoorden zijn lastiger te beantwoorden, omdat de persoonlijke situatie voor elke deelnemer anders is. Heeft de deelnemer een eigen woning? Zijn er spaar- of beleggingstegoeden? Is er ook sprake van partnerpensioen? Al dit soort zaken moeten worden meegewogen om tot een totaaloverzicht te komen.
- Aangezien het hier gaat om specialistische kennis van financiële planning, én omdat deelnemers het vaak prettiger vinden dit soort zaken met een objectieve deskundige te bespreken, wordt dit vaak uitbesteedt aan pensioenadviesbureaus zoals [Thijs Pensioenconsultants](#).

### Eerste aanspreekpunt bij specifieke situaties

Als werkgever moet u, als eerste aanspreekpunt, er tevens voor zorgen dat u uw medewerkers informeert over de opgebouwde waarde/ gevolgen voor het pensioen in de volgende specifieke situaties:

- Einde dienstverband
- Eerder stoppen met werken of juist langer doorwerken
- Deeltijdpensioen
- Waardeoverdracht
- Hoog/laagconstructie
- Uitrust partnerpensioen/ouderdompensioen

**Samenvattend:** in alle situaties helpt u uw medewerkers met hun pensioenplanning en voldoet u, al dan niet in samenwerking met de pensioenuitvoerder aan hun informatiebehoefte rondom hun pensioen. Tot slot stelt de wet ook nog nadrukkelijk dat alle informatie **tijdig, duidelijk, correct en evenwichtig** moet zijn.