

Zorgplicht verschuift, wetgever verzaakt

Roel Veugelers, advocaat en mediator bij Blom Veugelers Zuiderman advocaten

Een heel nieuw pensioenstelsel. Dat zal wel veel veranderingen met zich meebrengen! Zeker! Hoe zit het ook al weer met de zorgplicht? Verandert die ook? Wat is de zorgplicht ook al weer en wie moet daar nu rekening mee houden? Met de zorgplicht wordt beoogd dat partijen elkaar goed informeren en rekening houden met elkaars belangen. Het is een begrip dat in de jurisprudentie vorm heeft gekregen. Soms is het geven van duidelijke informatie voldoende. In andere gevallen houdt de zorgplicht in dat gewaarschuwd moet worden voor specifieke risico's.

Bij pensioenregelingen zijn veel partijen betrokken. Natuurlijk de werkgever, de werknemer, en de pensioenuitvoerder, maar ook de pensioenadviseur, de ondernemingsraad en de overheid als wetgever. Zij hebben bij het tot stand komen van een pensioenregeling allemaal een zorgplicht. Graag verwijs ik naar het maartnummer van vorig jaar, waarin de zorgplicht van de verschillende partijen is behandeld.

Door de invoering van het nieuwe pensioenstelsel zal de zorgplicht ook verschuiven. De verplichtingen van de werkgever en de pensioenuitvoerder zullen immers wijzigen en daardoor ook hun zorgplicht. Eerst wordt ingegaan op de zorgplicht van de wetgever. Heeft die voldoende rekening gehouden met de belangen van sociale partners? Daarna komt de zorgplicht van de werkgever en de pensioenuitvoerder aan bod. Tot slot zullen conclusies worden getrokken over het verzaken en verschuiven van de zorgplicht.

Zorgplicht van de wetgever

Al meer dan tien jaar wordt er gesproken over een nieuw pensioenstelsel. In 2019 was er (weer) een akkoord. Alles moet anders. In het bestaande stelsel is een jaarlijkse gelijke opbouw ongeacht leeftijd de norm. Bijvoorbeeld een opbouw van 1,875% per dienstjaar. Ook premieovereenkomsten zijn gebaseerd op een gelijke opbouw. De premie stijgt met de leeftijd, zodat elke werknemer ongeacht leeftijd ongeveer hetzelfde pensioen per jaar kan opbouwen. Dat verandert. In het nieuwe stelsel krijgt iedereen een gelijke premie. Het gevolg van deze gelijke premie is echter ook dat de gelijke opbouw wordt vervangen door de degressieve opbouw. Jongeren zullen per jaar meer pensioen opbouwen dan ouderen. De overgang naar het nieuwe stelsel leidt tot een pensioengat als er niet gecompenseerd wordt. In het bijgevoegde schema wordt dat duidelijk.

Het Pensioenakkoord

Bij het tot stand komen van het pensioenakkoord was het volstrekt duidelijk dat de stelselwijziging zou leiden tot dit gat en dat daarvoor compensatie zou moeten worden gevonden. In het pensioenakkoord is hierover het volgende vermeld: *“De compensatieproblematiek is niet alleen in financieel opzicht majeur, adequate compensatie is ook essentieel voor het vertrouwen in het pensioenstelsel. De vormgeving van een effectief transitiepad vergt een enorme inspanning van sociale partners, pensioenuitvoerders en de overheid.”* Het was dus duidelijk dat er adequate compensatie moest komen voor de getroffen generaties.

Compensatie is dus belangrijk. Maar wie gaat dat betalen? In het pensioenakkoord is een aantal financieringsbronnen genoemd. Het is de vraag of deze voldoende zijn voor de compensatie. Onder andere in het artikel van Tim Zuiderman en mij van oktober 2019 zijn daar de nodige vraagtekens bij geplaatst¹.

De hoofdlijnennotitie

De compensatie blijkt een probleem te zijn. Daarom is in de hoofdlijnennotitie van juni 2020 opgenomen dat voor bestaande premieovereenkomsten met een progressieve premie een overgangsregeling wordt getroffen. Die regelingen mogen gecontinueerd worden. Daarbij was het immers niet mogelijk om adequaat te compenseren. Voor die regeling blijft dus het oude stelsel van kracht met de per leeftijd stijgende premies en geldt dus niet de gelijkblijvende premie. Er zal dus sprake zijn van een tweedeling.

Bij alle andere pensioenregelingen moet wel worden overgestapt naar het nieuwe stelsel. In de hoofdlijnennotitie is over compenseren het volgende opgenomen: *“Afgesproken is dat eventuele nadelen voor het te verwachten pensioen als gevolg van de overstap naar een nieuw contract en andere manier van pensioenopbouw adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd.”* Het eerste dat opvalt is het toevoegen van het woord “kostenneutraal”. Is het wel mogelijk om adequaat en kostenneutraal te compenseren?²

De hoofdlijnennotitie vermeldt dat deelnemers door de overgang er mogelijk op vooruit gaan, omdat de nieuwe regels een aantal positieve effecten hebben. Dan word ik altijd een beetje huiverig. Kan je dan met minder geld meer pensioen opbouwen? Er zullen ongetwijfeld een aantal positieve effecten verbonden zijn aan de nieuwe pensioenregelingen, maar of daarmee de lagere premie in het nieuwe stelsel voor oudere werknemers volledig gecompenseerd kan worden is natuurlijk de vraag. De hoofdlijnennotitie vermeldt in ieder geval het volgende: *“In het geval van een nadeel is afgesproken dat er een adequate compensatie moet komen.”* Dat is duidelijke taal.

Het wetsvoorstel

Wat meldt het op 16 december 2020 gepubliceerde concept wetsvoorstel over adequate compensatie? Art. 150d lid 2 onder d vermeldt: *“Voor zover van toepassing, de gemaakte afspraken over compensatie”*. Onder e staat: *“Indien afspraken zijn gemaakt over compensatie in de vorm van...”*. Een wettelijke verplichting tot adequate compensatie bij nadeel gaat er bij deze tekst niet komen.

In de Memorie van Toelichting wordt dit uitgelegd: *“Een evenwichtige overstap zal in voorkomende gevallen vergen dat deelnemers die een onevenredig nadeel ondervinden adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd (hierna: compensatie). De afspraken over compensatie worden gemaakt in de arbeidsvoorwaardelijke fase. Dit sluit aan bij het feit dat maatwerk is vereist en past bij de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners.”* Dat klinkt natuurlijk wel erg mooi. Dit is het domein van de sociale partners. Daar heeft de wetgever niets over te zeggen. En het moet natuurlijk om maatwerk gaan. Dat kunnen de sociale partners daarom veel beter regelen.

¹“Overgangsregelingen: de achilleshiel van het pensioenakkoord” R.Veugelers en T.Zuiderman Pensioen Magazine Oktober 2019.

² “Het oude en het nieuwe contract: hoe vergelijk je appels met peren?” R.Veugelers en M.Mulder Pensioen Magazine Oktober 2020.

Geen compensatie?

Maar wacht even. Adequate compensatie was toch essentieel voor het vertrouwen in het pensioenstelsel. De compensatie problematiek was toch in financieel opzicht majeur. Welke middelen geef je dan aan de sociale partners om dat majeure probleem op te lossen. In de memorie van toelichting is vermeld dat het wetsvoorstel “randvoorwaarden” biedt voor de borging dat expliciet aandacht wordt besteed aan compensatie. Maar dat is niet voldoende. Je hebt gewoon geld nodig om een adequate compensatie te bieden.

In sommige gevallen zullen sociale partners mogelijk nog middelen kunnen vinden voor een compensatiepot voor werknemers die door de stelselwijziging benadeeld worden. In andere gevallen is het nieuwe stelsel mogelijk zo voordelig dat werknemers er niet of nauwelijks op achteruit gaan.

Per saldo zal voor oudere werknemers in het nieuwe stelsel minder pensioenpremie beschikbaar zijn om pensioen op te bouwen en daardoor zal voor een grote groep oudere werknemers een (groot) pensioengat ontstaan. Als de sociale partners geen middelen hebben om deze groep te compenseren, wat doen we dan? Compenseren we hen dan niet voor de nadelen die voortvloeien uit de stelselwijziging?

In 2036 (als deze groep in het nieuwe stelsel tien jaar lang aanzienlijk minder pensioen heeft opgebouwd) wordt deze groep werknemers dan geconfronteerd met het feit dat hun pensioen veel lager is. Hoe kan dat? Dat moet tot op de bodem worden uitgezocht. Zijn dat niet de ideale ingrediënten voor een parlementaire enquête? En wat is dan de conclusie? In 2022 is een stelselwijziging doorgevoerd. “We wisten dat compensatie noodzakelijk was, maar we hadden helaas geen geld om dat op te lossen, dus deze generatie heeft even pech gehad. O ja, we hebben geprobeerd om te vermijden dat er sprake zou zijn van geluk- en pechgeneraties. Dat is helaas niet gelukt. Sorry”.

In de jurisprudentie is de zorgplicht voor werkgevers als volgt uitgekristalliseerd. “*Het hof stelt voorop dat de norm van goed werkgeverschap meebrengt dat de werkgever zorgvuldig moet omgaan met de belangen van de werknemer bij ingrijpende veranderingen in diens arbeidsvoorwaarden, zoals een wijziging van diens pensioenregeling.*”³ Die zorgplicht geldt ook voor de wetgever. Die moet ook rekening houden met de belangen van de werknemer bij een wijziging van de pensioenregeling.

Eerst moet natuurlijk worden vastgesteld of werknemers daadwerkelijk benadeeld worden door de stelselwijziging. Bij het tot stand komen van het pensioenakkoord in 2019 zijn alle partijen daarvan uitgegaan. Maar misschien zijn er inmiddels nieuwe inzichten of berekeningen, waaruit blijkt dat werknemers door de stelselwijziging niet worden benadeeld. Het is dan wel van belang om dit zorgvuldig vast te stellen.

Wat doe je als blijkt dat bepaalde groepen werknemers inderdaad benadeeld worden door de stelselwijziging en er geen geld is om deze groep adequaat te compenseren? Dan kan overwogen worden dat dat helaas een gevolg is van de overgang naar het nieuwe stelsel die noodzakelijkerwijs geaccepteerd moet worden. Dan kan echter niet meer met droge ogen

³ Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231.

betoogd worden dat ernaar is gestreefd om geluk- en pechgeneraties te voorkomen. Verder is het de vraag of de wetgever zijn zorgplicht dan wel voldoende in acht heeft genomen.

Alternatief

Is er nog een alternatief? Ja! Er is reeds een uitzondering gemaakt voor verzekerde regelingen. Daarbij was reeds vastgesteld dat gestaffelde premies gecontinueerd kunnen worden, omdat er geen middelen zijn om benadeelde werknemers adequaat te compenseren. Die overgangsregeling kun je natuurlijk ook toepassen in andere situaties, waarin blijkt dat er onvoldoende middelen zijn om benadeelde werknemers adequaat te compenseren. Uiteraard zijn er nadelen verbonden aan het oprekken van het overangsrecht. De wetgever zal die nadelen moeten afwegen tegen het niet compenseren van bepaalde groepen werknemers.

Zorgplicht van de werkgever

Zorgplicht bij overgang naar nieuwe stelsel

Hiervoor is de zorgplicht van de wetgever behandeld. Hoe zit het met de zorgplicht van de werkgever? Zoals hiervoor aangegeven moet de werkgever bij een wijziging van een pensioenregeling zorgvuldig omgaan met de belangen van de werknemers. In verband daarmee moet de werkgever volledige informatie aan de werknemers geven en al datgene doen dat nodig is om te voorkomen dat werknemers op basis van onjuiste informatie instemmen met een wijziging. Goede informatie is dus cruciaal. In het nieuwe artikel 150d Pensioenwet (hierna PW) wordt dat geregeld. In verband met de overgang naar het nieuwe stelsel moet de werkgever een transitieplan opstellen. Daarin moet de werkgever vermelden welke keuzes, overwegingen en berekeningen ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. Ook moet hij daarin verantwoorden waarom er sprake is van een evenwichtige transitie. Verder moet in het transitieplan staan wat het karakter is van de nieuwe pensioenovereenkomst en of er wordt ingevaren. Ook moet vermeld worden wat het effect van de wijziging is per leeftijdscohort. In het voorgestelde art. 150e PW is opgenomen op welke wijze dat effect moet worden vastgesteld. Tot slot moet in het transitieplan vermeld worden of er gecompenseerd wordt. Indien dat het geval is zullen de gemaakte afspraken over compensatie vermeld moeten worden en de wijze van financiering van de compensatie. De zorgplicht van de werkgever is gecodificeerd in deze wettelijke bepalingen. Als de werkgever voldoet aan deze wettelijke verplichtingen dan kan in de meeste gevallen geconcludeerd worden dat de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan.

Het is natuurlijk wel de vraag wat er gebeurt als uit het transitieplan blijkt dat een bepaalde groep werknemers substantieel benadeeld zal worden, maar er geen geld beschikbaar is voor een adequate compensatie. Een ondernemingsraad kan dan weigeren om in te stemmen met de nieuwe pensioenregeling (art. 27 van de Wet op de ondernemingsraden). Ook een werknemer kan stellen dat hij niet akkoord gaat met een eenzijdige wijziging, omdat het belang van de werkgever niet zodanig groot is dat zijn belang daarvoor moeten wijken (art 19 PW). Een ontbrekende instemming van de ondernemingsraad helpt de werknemer daar ook nog eens bij.

Welke opties heeft een werkgever dan? Hij kan de gehele pensioenregeling enigszins versoberen, zodat er middelen beschikbaar komen om de groep werknemers, die het meest benadeeld worden, te compenseren. Het zal in ieder geval leiden tot complexe belangenafwegingen.

Zorgplicht bij behoud gestaffelde premie

In sommige gevallen (zoals gedefinieerd in het voorgestelde art. 220e PW) kan de werkgever ervoor kiezen om de oude gestaffelde premieovereenkomst te behouden. In die situatie brengt de zorgplicht met zich dat de werkgever de werknemers zorgvuldig informeert dat deze regeling afwijkt van de nieuwe pensioenregeling met de leeftijdsonafhankelijke premie, die door veel andere werkgevers gebruikt zal worden. Op grond van het voorgestelde art. 220e lid 2 PW zal ook de pensioenuitvoerder de werknemer moeten informeren als deze nog recht heeft op een gestaffelde premie in plaats van een vaste premie. Als een werknemer immers van een gestaffelde premie overgaat naar een vaste premie, dan zal hij daardoor vaak minder pensioen kunnen opbouwen in de resterende periode tot zijn pensioendatum.

Zorgplicht in het nieuwe stelsel

Als de werkgever is overgegaan naar het nieuwe stelsel, heeft dat dan nog invloed op de zorgplicht. Bij het opbouwen van ouderdomspensioen zijn drie fases van belang; de inleg van pensioenpremie, de belegging van deze pensioenpremies en tot slot het uitkeren van pensioen. In het oude stelsel is de eerste fase relatief complex. Er wordt een middelloon of eindloonregeling toegezegd, waarbij op basis van de pensioengrondslag een bepaald opbouwpercentage per jaar wordt toegezegd. Op grond daarvan dient dan vervolgens de premie vastgesteld te worden. Ook is het mogelijk dat een premieovereenkomst wordt toegezegd. Daarbij wordt op basis van de pensioengrondslag en de leeftijd de premie vastgesteld. De zorgplicht vereist daarbij dat de werknemers zorgvuldig worden geïnformeerd over de toezegging. In de tweede fase moet het pensioenkapitaal belegd worden. Ook dat is relatief complex. In de derde fase wordt het pensioen uitgekeerd. Dat is eenvoudiger. Bij een eindloon of middelloonregeling wordt een nominaal pensioen uitgekeerd. In sommige gevallen wordt dat geïndexeerd of kan dat gekort worden. Bij een premieovereenkomst wordt op basis van het pensioenkapitaal vaak een nominaal pensioen ingekocht.

In het nieuwe stelsel wordt de eerste fase veel eenvoudiger. Er kan alleen een premie worden toegezegd en die is ook nog eens procentueel gelijk voor alle werknemers (ongeacht leeftijd). De laatste fase wordt echter veel complexer. Er wordt in de meeste gevallen immers geen vast pensioen meer uitgekeerd, maar een variabel pensioen.

De werkgever is met name verantwoordelijk voor de eerste fase. Die wordt zoals gezegd veel eenvoudiger. Dat heeft ook een impact op de zorgplicht van de werkgever. In het oude stelsel zal de werkgever de werknemers goed moeten informeren over de wijze waarop pensioen wordt opgebouwd. In het nieuwe stelsel is dat waarschijnlijk niet voldoende. Vanwege de eenvoud van het nieuwe systeem zal een rechter mogelijk oordelen dat een werkgever een werknemer ook moet waarschuwen als de pensioenregeling een ongebruikelijk laag premiepercentage heeft, waardoor mogelijk veel minder pensioen kan worden opgebouwd. Een dergelijk oordeel zou gebaseerd kunnen worden op de waarschuwingsplicht bij waardeoverdracht, zoals geformuleerd door het gerechtshof Den Haag⁴ of naar analogie van de waarschuwingsplicht voor financiële adviseurs, zoals genoemd in art. 4:24 lid 3 van de Wet op het Financieel Toezicht.

⁴ Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231.

Er is in het nieuwe stelsel altijd sprake van een premieovereenkomst. Daarom is de werkgever alleen verantwoordelijk voor het betalen van de premie. De pensioenuitvoerder is verantwoordelijk voor de uitkeringsfase. Die wordt veel complexer en daarom zal de zorgplicht van de pensioenuitvoerder naar verwachting fors toenemen. Dat komt hierna aan de orde. Doordat de complexiteit van de eerste fase naar de laatste fase verschuift, zal de zorgplicht van de werkgever naar verwachting naar de pensioenuitvoerder verschuiven.

Het partnerpensioen (bij overlijden voor de pensioendatum) wordt in het nieuwe stelsel veel eenvoudiger.⁵ Dat is immers niet meer afhankelijk van het aantal dienstjaren (voorgestelde art 16 lid 1 onder a PW). Het partnerbegrip wordt wettelijk vastgelegd (zie ook art 2a PW). Tot slot wordt het fiscale kader vereenvoudigd. Het partnerpensioen (bij overlijden voor de pensioendatum) mag niet meer bedragen dan 50% van het laatstgenoten pensioengevend loon (het voorgestelde art. 18b van de wet op de loonbelasting). De franchise is dus niet meer van belang. Op grond hiervan kan het partnerpensioen (bij overlijden voor pensioendatum) dus heel eenvoudig worden vastgesteld. In veel gevallen is het gewoon de helft van het salaris van de werknemer. De kans bestaat dat hierdoor een nieuwe norm zal ontstaan en veel werkgevers dus een partnerpensioen van 50% van het salaris gaan toezeggen. De kans bestaat dat een rechter dan oordeelt dat bij een afwijking van dit gebruikelijke en eenvoudige systeem de werkgever daarvoor moet waarschuwen.

Zorgplicht van de pensioenuitvoerder

Doordat de uitkeringsfase veel complexer, maar ook veel belangrijker wordt krijgt de pensioenuitvoerder een zorgplicht. Die is vastgelegd in het voorgestelde art 48a PW. De memorie van toelichting vermeldt daarover het volgende: *“Een suboptimale keuze of een combinatie van suboptimale keuzes kan leiden tot een te grote en onomkeerbare achteruitgang in de hoogte van de pensioenuitkering. Dit heeft tevens zijn weerslag op een verlies van vertrouwen in de pensioensector. Het is daarom in het belang van de deelnemer en de pensioenuitvoerder dat de laatste de deelnemer zo goed mogelijk begeleidt bij het maken van pensioenkeuzes.”* *“De open norm strekt tot de verplichting voor pensioenuitvoerders om zich maximaal in te spannen om deelnemers op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van (voorlopige) keuzes.”*⁶

In art. 48a PW staat het volgende: *“De pensioenuitvoerder begeleidt de deelnemer, ... op een adequate wijze bij het maken van een keuze..., zorgt voor de inrichting van de keuzeomgeving en stelt de deelnemer... daarmee in staat om een passende keuze te maken.”* Het lijkt erop dat de zorgplicht van de pensioenuitvoerder bestaat uit drie elementen, namelijk (1) adequate begeleiding, (2) het inrichten van een keuzeomgeving en (3) het in staat stellen om een passende keuze te maken. Dat betekent dat uitvoerders niet alleen een keuzeomgeving moeten inrichten, maar ook adequate begeleiding moeten geven en deelnemers in staat moeten stellen om passende keuzes te maken. Hoe wordt dat gerealiseerd? Wordt dit verzorgd door helpdesks en pensioenconsulenten? Voor een goede invulling van deze zorgplicht is het waarschijnlijk onvoldoende om alleen maar een goede keuzeomgeving in te richten. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat een verkeerde keuze wordt gemaakt doordat een verkeerd vinkje is geplaatst.

⁵ In het artikel van Jacqueline van Kampen en Yvonne van Straalen wordt ingegaan op het nabestaandenpensioen.

⁶ Bladzijde 110 van de memorie van toelichting.

Hoe verhoudt de zorgplicht van de pensioenuitvoerder zich tot de zorgplicht van pensioenadviseurs? De Leidraad tweedepijler pensioenadvies schrijft de volgende norm voor: *”Ken en begrijp de producten die u adviseert. ...U dient de werking van een pensioenproduct, de productkenmerken en kostenstructuren te kennen en te begrijpen, anders kunt u de werkgever daarover ook niet goed informeren conform artikel 4:20, eerste lid Wft, en adviseren op grond van artikel 4:23 Wft. Het product dat u aanbeveelt sluit zoveel mogelijk aan op de informatie die u bij de werkgever heeft ingewonnen. Dat kan niet zonder gedegen kennis van het productaanbod dat u in uw advies gebruikt.”*⁷. De pensioenadviseur zal dus ook goed op de hoogte moeten zijn van “het product” en alle keuzemogelijkheden. Hij treedt in eerste instantie op voor werkgever. Hij moet daarom de belangen van de werkgever behartigen. Op grond van art. 4:24A Wet op het Financieel Toezicht neemt de pensioenadviseur ook de gerechtvaardigde belangen van de consument in acht en moet hij in het belang van de consument of belanghebbende handelen. De pensioenadviseur heeft daarom een zorgplicht jegens de werkgever en werknemer. Hij moet de pensioenproducten goed kennen en deze goed kunnen uitleggen.

De beleggingsfase en uitkeringsfase worden in het nieuwe stelsel complexer en belangrijker. In die fase kan winst behaald worden, die kan leiden tot een hoger pensioen. Daarmee kan mogelijk een gedeelte van het tekort gecompenseerd worden dat wordt veroorzaakt door de lagere premie. De zorgplicht is in die fase daarom van groot belang. Het is in die fase niet de bedoeling dat de pensioenadviseur achterover leunt en verwijst naar de zorgplicht van art. 48a Pensioenwet van de pensioenuitvoerder en tegelijkertijd de pensioenuitvoerder een eenvoudige keuzeomgeving maakt en vervolgens verwijst naar de zorgplicht van de pensioenadviseur op basis van de Leidraad tweedepijler pensioenadvies. Vanwege het belang van de beleggingsfase en de uitkeringsfase is het wenselijk dat de zorgplicht van de pensioenadviseur de zorgplicht van de pensioenuitvoerder versterkt. Dit kan bijvoorbeeld gerealiseerd worden door de pensioenadviseur de taak te geven om werknemers te begeleiden bij de beleggingsfase en uitkeringsfase. Zij kunnen dan de pensioenuitvoerders scherp houden bij het opzetten van keuzeomgevingen en het begeleiden van werknemers bij het maken van keuzes. Daarmee kan dan een zo hoog mogelijk pensioen gerealiseerd worden.

Conclusie

Houdt de wetgever wel voldoende rekening met de belangen van groepen werknemers, die door de stelselwijziging worden benadeeld? Voldoet de wetgever wel aan zijn zorgplicht jegens hen? Dit zijn belangrijke vragen, die door de wetgever zorgvuldig beantwoord moeten worden. Er is in het pensioenakkoord nadrukkelijk geconcludeerd dat adequate compensatie essentieel is voor het vertrouwen in het pensioenstelsel. Als de wetgever terug wil komen op deze belangrijke conclusie, dan zal dat zeer goed gemotiveerd moeten worden. De zorgplicht verschuift door de stelselwijziging. Voor werkgevers wordt het nieuwe stelsel eenvoudiger. Daardoor wordt waarschuwen belangrijker dan informeren. De beleggingsfase en uitkeringsfase worden belangrijker en complexer. De zorgplicht komt meer bij de pensioenuitvoerder te liggen. Het is noodzakelijk dat de zorgplicht van de pensioenadviseur wettelijk wordt afgestemd op de zorgplicht van de pensioenuitvoerder, zodat een zo hoog mogelijk pensioenresultaat wordt behaald!

⁷ Zie website AFM www.afm.nl.

ADEQUATE COMPENSATIE IS ESSENTIEEL VOOR HET VERTROUWEN IN HET PENSIOENSTELSEL

KUN JE MET MINDER GELD MEER PENSIOEN OPBOUWEN

EEN WETTELIJKE VERPLICHTING TOT ADEQUATE COMPENSATIE IS NIET IN DE WET OPGENOMEN

DE ZORGPLICHT VOOR DE WERKGEVER IS GECODIFICEERD IN ART. 150^E

VOOR WERKGEVERS WORDT HET NIEUWE STELSEL EENVOUDIGER.
WAARSCHUWEN WORDT BELANGRIJKER DAN INFORMEREN

DE ZORGPLICHT VERSCHUIFT VAN DE WERKGEVER NAAR DE UITVOERDER

COMBINEREN VAN ZORGPLICHT LEIDT TOT EEN ZO HOOG MOGELIJK PENSIOEN