

Aflevering 10: Advisering van de werkgever over een passend pensioenproduct: samenvatting

Het adviseren van een werkgever over een tweedepijler pensioenproduct van een verzekeraar (hierna pensioenproduct) valt onder de reikwijdte van de Wet op het financieel toezicht ('Wft'). In dit kader dient u de wettelijk voorgeschreven adviesregels te volgen. In de leidraad pensioenadviesing belicht de AFM verschillende aandachtspunten waar u, in uw pensioenadviezen, aandacht aan dient te besteden. De leidraad is in losse afleveringen verschenen. In deze aflevering geven wij een samenvatting van alle afleveringen van de leidraad.

Het doel van de leidraad

In de negen afleveringen van de leidraad tweedepijler pensioenadviesing hebben we een aantal aandachtspunten belicht bij de verschillende fasen in het advies-traject. Doel van de leidraad is om de pensioenadviseur richtlijnen te geven waarmee hij het pensioenadvies richting de werkgever kan verbeteren en de pensioenadviseur ondersteuning kan bieden bij het voldoen aan wet- en regelgeving.

Wettelijke adviesregels van toepassing

Als u een pensioenadvies geeft in de zin van de Wft, dan gelden de wettelijke adviesregels. Dit betekent dat u voordat u een advies kunt geven, veel informatie nodig heeft over de onderneming, haar financiële positie, de doelstellingen, de risicobereidheid en de kennis en ervaring van de werkgever. Relevante informatie over de onderneming is bijvoorbeeld ook de te verwachten ontwikkelingen van de onderneming in de toekomst. Op basis van deze informatie kunt u uiteindelijk een advies geven.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 1 'De AFM helpt bij een goed advies'.

De Wft en de hierin opgenomen adviesregels zijn van toepassing bij advisering over tweedepijler pensioenen

Onderzoek zelf of er een CAO en/of BPF van toepassing is

Bepalen bandbreedte van het advies

U dient aan het begin van het adviestraject te onderzoeken wat het kader is waarbinnen het advies over het pensioenproduct gegeven wordt. Hierbij onderzoekt u bijvoorbeeld of er een CAO en/of BPF van toepassing is en of er een bestaande pensioenregeling aanwezig is. Het onderzoek naar CAO en/of BPF is van wezenlijk belang aangezien de aanwezigheid ervan bepalend is voor de pensioenregeling van de werkgever. U kunt geen passend advies geven indien u geen onderzoek doet naar de aanwezigheid van een CAO en/of BPF. Aangezien een werkgever niet altijd weet of er een CAO en/of BPF van toepassing is, dient u dit zelf te onderzoeken.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 2 'Inventariseer aanwezigheid CAO en BPF'.

Inventariseren gegevens en doelstellingen van de werkgever

Voor het geven van een passend advies dient uw advies bij de specifieke wensen en situatie van de werkgever aan te sluiten. Om tot een passend advies te komen, dient u alle relevante informatie over de werkgever en zijn onderneming te verzamelen. Het is hierbij van belang dat u weet wat de kennis en ervaring van een werkgever is over pensioenproducten. U dient namelijk de informatie die u aan de werkgever verstrekt hierop af te stemmen. Daarnaast is dit inzicht nodig om eventuele antwoorden van de werkgever op waarde te kunnen schatten. De werkgever bepaalt zijn doelstellingen voor het pensioenproduct en zijn risicobereidheid op basis van de informatie die u verstrekt over de keuzemogelijkheden en de voor- en nadelen van deze mogelijkheden voor hem en voor zijn werknemers.

U inventariseert de doelstellingen voor de pensioenregeling zowel met betrekking tot de dekkingen (de kwaliteit van de regeling) als met betrekking tot de kosten. Deze doelstellingen inventariseert u afzonderlijk van elkaar. Op deze wijze maakt u de werkgever bewust van de keuzes die hij moet maken en dus wat hij wel of niet regelt voor zijn werknemers. Als een werkgever bijvoorbeeld, in een beschikbare premieregeling, een dekking wenst voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid die niet staffelvolgend is, dan dient u de werkgever goed te informeren over de gevolgen hiervan voor hem en zijn werknemers.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 3 'Wat voor pensioenregeling wil de werkgever?'

Inventariseren van de financiële situatie

Een pensioenregeling dient bij het afsluiten van het product en in de toekomst betaalbaar te blijven voor een werkgever. Het is immers een langlopende verplichting. Het mag niet zo zijn dat de pensioenlasten een bedreiging vormen voor de continuïteit van de onderneming. U dient daarom de financiële positie van een onderneming nu en in de toekomst te onderzoeken. Een advies voor een tweedepijler pensioenregeling waarbij van tevoren is vast te stellen dat de onderneming de lasten die hieraan verbonden zijn, direct na totstandkoming of in de toekomst, niet kan dragen, is geen passend advies. Als u bijvoorbeeld weet dat de werkgever verwacht binnen vijf jaar flink uit te breiden, dan dient u hiermee rekening te houden bij de beoordeling van de financiële situatie van de werkgever.

Om passend te kunnen adviseren dient u de financiële positie van de werkgever te onderzoeken

Controleer of de informatie van de werkgever tegenstrijdigheden bevat en prioriteer de doelstellingen en risicobereidheid samen met de werkgever indien nodig

Bij de inventarisatie van de financiële positie kijkt u onder andere naar de liquiditeitspositie van de onderneming en de solvabiliteit (financiële draagkracht). In uw dossier dient u documenten op te nemen waaruit de financiële positie van de onderneming blijkt.

Analyse en prioritering

U verzamelt op een breed terrein informatie die relevant is voor de inhoud van uw advies. U bekijkt deze losse informatie in hun onderlinge verband en gaat na of de ingewonnen informatie tegenstrijdig met elkaar is. U kijkt hierbij onder meer of doelstelling en risicobereidheid op elkaar aansluiten. Van een tegenstrijdigheid is bijvoorbeeld sprake als de werkgever als doelstelling heeft om de financiële lasten laag te houden en tevens als doelstelling heeft om voor de werknemers een hele goede pensioenregeling te treffen. Constateert u een tegenstrijdigheid dan bespreekt u dit met de werkgever. U vraagt de werkgever aan te geven wat voor hem het belangrijkste is. Hierbij is het van belang dat u de werkgever goed informeert over de mogelijkheden en de voor- en nadelen van bepaalde keuzes.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 4 'Wat kan en wil de werkgever betalen voor een pensioenregeling?'

Analyse van relevante wet- en regelgeving

Bij het formuleren van het advies heeft u niet alleen te maken met de wensen van de werkgever maar ook met een breed scala aan wet- en regelgeving waarmee u rekening moet houden bij het opstellen van het uiteindelijke advies. Een advies voor een tweedepijler pensioenproduct dat strijdig is met wet- en regelgeving is per definitie geen passend advies. Bij het geven van advies dient u er rekening mee te houden dat wet- en regelgeving kan wijzigen of niet duidelijk is. Als wet- of regelgeving op het moment van adviseren niet duidelijk is, dient u de werkgever in uw advies erop te wijzen dat de pensioenregeling in de toekomst mogelijk moet worden aangepast en brengt u in kaart wat de (financiële) gevolgen kunnen zijn.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 5 'Passend advies houdt rekening met alle relevante wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen.'

Advies over de pensioenregeling

Op het moment dat de informatie van de werkgever eenduidig is, gaat u na welke pensioenregeling volgens u passend is voor de werkgever. U bespreekt uw advies met de werkgever en legt hem uit waarom u de regeling passend vindt. Hierbij is het van belang dat uw argumenten in overeenstemming zijn met de door u geïnterviewde gegevens.

Opstellen van het pakket van eisen aan de offerte

U weet nu welke pensioenregeling passend is. De volgende stap is het opvragen van de offertes. Om ervoor te zorgen dat de offertes die u opvraagt onderling

Zorg ervoor dat de offertes onderling vergelijkbaar zijn

vergelijkbaar zijn is het van belang dat u eerst de uitgangspunten op een rij zet waaraan de offertes moeten voldoen. Bijvoorbeeld de rekenrente voor de opbouw- en uitkeringsfase of het wel of niet uit de staffel houden van premies voor het nabestaandenpensioen. Hierbij vormen de pensioenregeling, de informatie over de onderneming en de wensen van de werkgever het uitgangspunt. Tevens is het van belang te kijken welke contractsvorm (semi-collectief of collectief) het beste past bij de werkgever. Hierbij is met name de samenstelling en de verwachte ontwikkeling van het personeelsbestand een belangrijk aandachtspunt. Bij het analyseren en vergelijken van de offertes gaat u uit van deze eisen en zorgt u ervoor dat deze worden vormgegeven in het uiteindelijke pensioencontract.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 7 'Welk pensioenproduct past bij de werkgever?'

Advies

Op het moment dat u advies gaat uitbrengen aan de werkgever over de pensioenregeling, wordt van u verwacht dat u per onderdeel van het pensioenproduct duidelijk aangeeft welke keuze passend is voor de werkgever. U betreft hierin alle doelstellingen van de werkgever, zowel de verschillende dekkingen van het pensioenproduct als de kosten. Tevens betreft u de financiële positie van de onderneming in het advies. Het pensioenproduct dat wordt geadviseerd moet immers financieel draagbaar zijn voor de werkgever.

Met het doorlopen van het adviesgesprek adviseert u uiteindelijk een passend product voor de werkgever en bij welke pensioenaanbieder hij het pensioenproduct het beste kan onderbrengen. Indien de werkgever het advies volgt, is het adviestraject afgerond. U maakt vervolgens afspraken met de werkgever over het vervoltraject en de verdere kosten van uw begeleiding en advies.

Advies bij wijziging of verlenging van een pensioenproduct

Als u een werkgever adviseert over wijziging of het wel of niet verlengen van een pensioenproduct dan zijn de adviesregels uit de Wft van toepassing. Dit betekent dat u het adviestraject dient te doorlopen. Essentiële vraag hierbij is of het pensioenproduct zijnde de pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst nog aansluit bij de huidige situatie van de werkgever. Om dit vast te stellen dient u onder andere na te gaan of er wijzigingen zijn in de kenmerken van de onderneming, de samenstelling van het personeelsbestand en de financiële positie van de werkgever. Tevens dient u de toekomstverwachting met de werkgever te bespreken.

Indien er wijzigingen in de pensioenregeling of het uitvoeringscontract aangebracht gaan worden, dient u de doelstellingen en risicobereidheid van de wijzigingen te inventariseren. U dient die informatie bij de werkgever in te winnen die relevant is voor uw advies over de wijziging(en). Hierbij geldt ook weer dat u de werkgever zodanig dient te informeren over de mogelijkheden en de voor- en nadelen dat hij de consequenties van de wijzigingen voor zichzelf en zijn werknemers begrijpt en in staat is zijn doelstellingen goed te bepalen. Om er zeker van te zijn dat de werkgever de consequenties begrijpt, controleert u dit bij de werkgever door het stellen van bijvoorbeeld een aantal open vragen.

Bij advies over bestaande pensioenproducten zijn de adviesregels van toepassing

Bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst dient u de werkgever tijdig te informeren over de aflopende pensioenverzekering, zodat u samen met de werkgever de voor- en nadelen van voortzetting respectievelijk beëindiging van het pensioenproduct in kaart kan brengen (let hierbij op het in- en uitlooprisico). Ook hierbij gelden de adviesregels uit de Wft.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 8 'Advies bij wijziging en verlenging bestaande pensioenregeling'

Advies aan individuele werknemers valt onder de adviesregels

Advies aan werknemers

Indien u individuele werknemers adviseert over keuzemogelijkheden in de pensioenregeling die de werkgever is overeengekomen dan zijn de adviesregels van de Wft van toepassing. Dit betekent dat u het adviestraject dient te volgen. Uw advies is gebaseerd op relevante informatie van de werknemers over hun doelstellingen, financiële positie, risicobereidheid en kennis en ervaring. U dient de werknemers hierbij adequaat te informeren over de pensioenregeling en de voor- en nadelen van een bepaalde keuze. Tevens is van belang dat u nagaat of de werknemer zich bewust is van de gevolgen van zijn keuze.

Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 9 'Het bijstaan van werknemers'

Bewaar alle relevante informatie over de klant en het advies dat u geeft

Leg alles goed vast!

U dient de informatie over de werkgever en het geadviseerde product te documenteren en te bewaren. De informatie in uw dossier dient zo duidelijk te zijn dat u kunt aantonen dat uw advies passend is voor de werkgever. Mocht u in de toekomst worden geconfronteerd met een klacht van een werkgever of werknemer, dan kunt u aan de hand van de vastgelegde informatie nagaan op welke uitgangspunten u uw advies destijds heeft gebaseerd. Hierbij is het verstandig om de bij de werkgever ingewonnen informatie en de gemaakte analyses te bewaren.

Als er afgeweken wordt van uw advies dan is het van groot belang dat u dit vastlegt. Het is daarbij verstandig om de werkgever of werknemer te laten tekenen voor afwijking van uw advies en vast te leggen dat u gewezen heeft op de risico's en gevolgen.

Pensioenmaterie is complex

In de leidraad hebben wij slechts een deel van de pensioenmaterie kunnen opnemen. De leidraad is geen pensioenopleiding. Door de complexiteit van de materie is pensioen niet een product dat u er zomaar 'naast kan doen'. Als adviseur moet u up-to-date blijven van alle ontwikkelingen op pensioengebied en uzelf continu bijscholen.

Passend advies over pensioenproducten



De afleveringen van de AFM Leidraad tweedepijler pensioenadvisering zoals in 2009 verschenen:

- Aflevering 1: Wanneer valt een advies onder de Wft, wat is een passend advies en hoe ziet een adviestraject eruit?
- Aflevering 2: Welke aandachtspunten zijn voor uw advies over een tweedepijler pensioenproduct van belang indien er sprake is van een CAO en BPF?
- Aflevering 3: Welke aandachtspunten zijn voor uw advies over een tweede pijler pensioenproduct van belang bij het inventariseren van de doelstellingen van de werkgever met betrekking tot de dekkingen in zijn pensioenregeling?
- Aflevering 4: Welke aandachtspunten zijn voor uw advies over een tweedepijler pensioenproduct van belang bij het inventariseren van de doelstellingen van de werkgever voor het budget en hoe kan de werkgever de verschillende doelstellingen voor zijn pensioenregeling prioriteren?
- Aflevering 5: Welke aandachtspunten zijn voor uw advies over een tweedepijler pensioenproduct van belang om ervoor te zorgen dat de invulling van de pensioenregeling voldoet aan de relevante wet- en regelgeving?
- Aflevering 6: Samenvatting
- Aflevering 7: Welk pensioenproduct past bij de werkgever?
- Aflevering 8: Het adviseren over het voortzetten/oversluiten van de uitvoeringsovereenkomst en het wijzigen van de regeling
- Aflevering 9: Advies aan werknemers

De AFM wil benadrukken dat de voorbeelden van een goede adviespraktijk in deze leidraad niet de enige manier zijn waarop u een kwalitatief goed pensioenadvies kunt geven. U kunt zelf bepalen hoe u adviseert, zolang u voldoet aan de minimale eisen die de wet stelt. De leidraad is bedoeld om u hierbij te ondersteunen. De AFM verwacht van u dat u, waar nodig, uw adviespraktijk verbetert. En dat u daarbij de richtlijnen uit deze leidraad in acht neemt. We bevelen u aan om uw eigen adviespraktijk te toetsen aan de leidraad.