

Aflevering 4: Wat kan en wil de werkgever betalen voor een pensioenregeling?

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. In deze aflevering wordt ingegaan op de belangrijkste aandachtspunten bij het inventariseren van de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van het budget voor de pensioenregeling. Tevens wordt ingegaan op het prioriteren van de doelstellingen van de werkgever voor zijn pensioenregeling.

Eerdere afleveringen

In de eerdere afleveringen van de AFM leidraad tweedepijler pensioenadviesing kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

Aflevering 2: Welke aandachtspunten zijn voor uw advies over een tweede pijler pensioenproduct van belang bij de aanwezigheid 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 voor de dekkingen in zijn pensioenregeling?

Deze onderwerpen hebben betrekking op uw advies over de invulling van de pensioenregeling. Hierbij is tevens van belang dat de invulling van de pensioenregeling voldoet aan relevante regelgeving, zoals de wetgeving over gelijke behandeling. De doelstellingen van de werkgever ten aanzien van de dekkingen, de kosten en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving neemt u mee in uw advies over de invulling van de pensioenregeling. Evenals de financiële positie van het bedrijf en de risicobereidheid en kennis en ervaring van de werkgever.

Komende afleveringen

In de leidraad wordt in aflevering 5 ingegaan op het betrekken van relevante regelgeving in het advies over de pensioenregeling. Daarna wordt in de leidraad een tussentijdse samenvattende aflevering opgenomen waarin de belangrijkste aandachtspunten voor uw advies over de invulling van de pensioenregeling op een rijtje worden gezet. Na deze tussentijdse samenvatting volgen afleveringen over:

- adviseren over de uitvoeringsovereenkomst,
- adviseren over voortzetten/oversluiten van de uitvoeringsovereenkomst en wijzigen van de regeling *en*
- bijstaan van de werknemers.

Deze aflevering: willen maar ook kúnnen betalen

Elke pensioenregeling kost geld en de meeste werkgevers hebben wel een idee over wat ze aan een pensioenregeling willen uitgeven. Niet elke werkgever heeft echter dezelfde financiële ruimte. U dient daarom uitgebreid aandacht te schenken aan de vraag binnen welk financieel kader de pensioenregeling moet passen. Natuurlijk gaat het dan om de vraag wat de werkgever wil investeren in een goede pensioenregeling. Maar net zo belangrijk is dat u samen met de ondernemer nagaat of de lasten voor de pensioenregeling op korte en op langere termijn voor de werkgever zijn te dragen.

U inventariseert dus de doelstelling van de werkgever ten aanzien van het budget voor de pensioenregeling nu en in de toekomst. Daarnaast inventariseert u de financiële positie van het bedrijf. Indien de werkgever al een pensioenregeling heeft dan kijkt u tevens wat de pensioenlasten van de bestaande regeling zijn zodat u de werkgever kunt informeren over een eventuele wijziging in zijn pensioenlasten.

Vrijwel elke keuze die bij de definitieve vormgeving van de pensioenregeling wordt gemaakt, heeft financiële consequenties. Het is dan ook belangrijk dat u er voor zorgt dat de werkgever de voor- en nadelen begrijpt van de keuzemogelijkheden die hij heeft ten aanzien van de dekkingen. U dient hierbij tevens uit te leggen wat de door de werkgever gewenste dekking betekent voor de werknemers.

Actueel financieel kader inventariseren

U dient een tweede pijler pensioenregeling te ontwerpen die past bij de werkgever. Hierbij dient u te kijken of de werkgever de pensioenregeling financieel kan dragen. Om dit te kunnen doen moet u inzicht hebben in de financiële situatie van de onderneming. U dient de betaalbaarheid op korte en lange termijn te beoordelen. Hiervoor dient u zich een beeld te vormen van de liquiditeitspositie van de onderneming en de solvabiliteit. U krijgt dit inzicht door bijvoorbeeld de volgende documenten bij de werkgever op te vragen:

- Financiële jaarstukken, inclusief eventuele accountantsverklaringen,
- Liquiditeitsoverzicht, indien aanwezig,
- Ondernemingsplan, indien aanwezig.

Aangezien een pensioenregeling een arbeidsvoorwaarde is, gaat de werkgever een langlopende verplichting aan. U dient dus met de werkgever te bespreken wat zijn verwachting is over zijn financiële positie in de toekomst.

U dient de gegevens over de financiële positie vast te leggen in uw klantdossier.

Verdiep u goed in wat de werkgever wil en kan betalen aan de pensioenregeling

Inventariseer de financiële positie van de onderneming

Inventariseer tevens of de pensioenregeling ook in de toekomst draagbaar is

Toekomstig financieel kader inventariseren

De kosten van de pensioenregeling zijn voor de onderneming niet elk jaar gelijk. Belangrijk is dat de adviseur met de werkgever nagaat welke fluctuaties in de kosten, bijvoorbeeld vanwege waardeoverdracht, voor hem acceptabel én draagbaar zijn. Mede op basis van de gesprekken met de werkgever en, indien aanwezig, het ondernemingsplan zal de adviseur daarom een inschatting moeten maken van de personele ontwikkelingen ten aanzien van onder meer:

- de loonsom,
- de samenstelling van het personeelsbestand (bijvoorbeeld ten aanzien van leeftijdsopbouw en schaalindeling),
- de doorstroom.

Op basis van deze inschattingen ontstaat dan een beeld van de toekomstige pensioenlasten. Het is vervolgens belangrijk dat u dit beeld in uw advies betreft en nagaat of in redelijkheid verwacht kan worden dat deze voorzienbare, toekomstige pensioenlasten voor de werkgever financieel draagbaar blijven. Ook dit legt u vast in uw klantdossier.

Doelstellingen plaatsen binnen financieel kader

Door deze analyse heeft de financieel dienstverlener inzicht in het budget dat de werkgever wil besteden en de huidige en toekomstige financiële mogelijkheden van de werkgever. Meestal zijn deze overigens aan elkaar gerelateerd. Ten aanzien van het financieel kader is verder relevant dat u inzicht heeft of verkrijgt in de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van:

- de voorspelbaarheid van de pensioenlasten,
- eventuele gevolgen die een pensioenregeling heeft voor de balanspositie van de onderneming.

Tevens heeft of verkrijgt u inzicht in de diverse dekkingen waaruit de werkgever de pensioenregeling wil laten bestaan aan de hand van zijn doelstellingen over:

- De mate van zekerheid van het pensioen,
- De invulling van het ouderdomspensioen,
- De dekking van het partner- en wezenpensioen,
- De mate van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid,
- De voorwaarden voor indexatie,
- Eventuele aanvullende dekkingen *en*
- Een eventuele eigen bijdrage door de werknemers.

Zie voor informatie over het inventariseren van deze doelstellingen aflevering 3 van de leidraad: 'Wat voor pensioenregeling wil de werkgever?'

U dient de doelstellingen van de werkgever voor de dekkingen in de pensioenregeling en de doelstellingen voor de kosten van de regeling in hun onderlinge relatie te bezien. Het is mogelijk dat alle doelstellingen ten aanzien van de pensioenregeling op het eerste gezicht passen binnen het financiële kader (de doelstellingen voor het budget, de voorspelbaarheid van de pensioenlasten en de eventuele gevolgen voor de balanspositie). Maar in de praktijk komt het vaak voor dat dit niet het geval is. De doelstellingen voor de dekkingen in de pensioenregeling en doelstellingen voor het financiële kader conflicteren dan met elkaar.

Vraag, indien nodig, de werkgever zijn doelstellingen te prioriteren

U dient deze conflicterende wensen te signaleren en met de werkgever te bespreken welke doelstellingen prioriteit hebben. Daarbij is het uw taak om de werkgever duidelijk uit te leggen wat de consequenties zijn van de prioritering die de werkgever aanbrengt voor hemzelf en voor zijn werknemers. Het is belangrijk dat u dit proces goed vastlegt in uw klantdossier. De werkgever zal namelijk in een dergelijk geval afstand doen van een of meer van zijn oorspronkelijke wensen. Zonder een goede vastlegging kan dit in de toekomst aanleiding geven tot discussies.

Bijdrage werknemer

Indien de doelstellingen van de werkgever voor de dekkingen in de pensioenregeling niet te realiseren zijn binnen het budget dat hij beschikbaar heeft, dan kunt u met de werkgever bespreken of hij:

- de werknemers (meer) wil laten bijdragen in de verplicht gestelde dekkingen *en/of*
- faciliteiten beschikbaar wil stellen zodat werknemers zich vrijwillig kunnen bijverzekeren, waaronder ook voor het ouderdomspensioen (bijsparen). Dit kan natuurlijk alleen indien hier fiscale ruimte voor is.

Pensioenregeling van werkgever voor werknemer

Bij tweedepijler pensioen adviseert u de werkgever en tracht u diens belang zo goed mogelijk te behartigen. Hierbij kijkt u tevens naar de pensioenvooruitzichten voor de werknemer. Het kan echter voorkomen dat u, gezien bijvoorbeeld een (zeer) beperkte financiële ruimte van de werkgever, een pensioenregeling adviseert die grote gevolgen kan hebben voor het pensioen voor de werknemers. Bijvoorbeeld als gevolg van:

- Een hoge franchise,
- Een laag opbouwpercentage of een minimale dan wel vlakke staffel,
- Geen of beperkte indexatie terwijl deze technisch wel mogelijk zou zijn,
- Geen of nauwelijks nabestaanden pensioen voorafgaand aan pensioendatum,
- Geen dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid of een dekking die er toe leidt dat een arbeidsongeschikte werknemer (veel) minder pensioen opbouwt.

Indien dit zich voordoet is het erg belangrijk dat de werkgever begrijpt wat hij wel en wat hij niet voor zijn werknemers regelt en wat de consequenties hiervan zijn voor hemzelf en zijn werknemers. Het is belangrijk dat de werkgever een bewuste afweging maakt bij het formuleren en prioriteren van zijn doelstellingen.

Indien bijvoorbeeld gekozen wordt voor een hoge franchise of een laag opbouwpercentage dan wel een lage of vlakke staffel, dan dient het voor de werkgever heel duidelijk te zijn wat dit betekent voor het te verwachte pensioen van zijn werknemers. Dit kan door het te verwachte pensioen af te zetten tegen wat de huidige algemene verwachting is ten aanzien van het pensioen, namelijk 70% van het laatst verdiende loon.

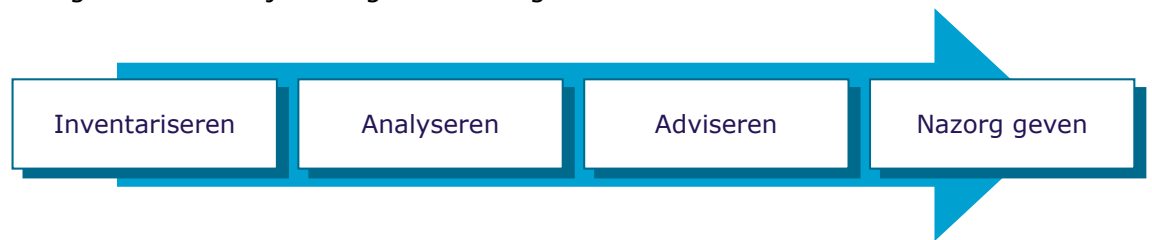
Informeren werkgever

Bij het inventariseren en prioriteren van de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van de pensioenregeling is het erg belangrijk dat de werkgever begrijpt welke keuzes hij maakt en wat de consequenties en risico's van die keuzes zijn. Voor hemzelf en voor zijn werknemers. U dient de werkgever hierover te informeren en te controleren of de werkgever zich realiseert wat hij wel en wat hij niet voor zijn werknemers regelt en wat de mogelijke gevolgen zijn voor zijn budget, ook in de toekomst.

Informeert de werkgever over de gevolgen en risico's bij het prioriteren van zijn doelstellingen

Inventariseren, analyseren en adviseren

Zoals in de leidraad tweedepijler pensioenadvisering al eerder is geschetst, loopt een goed adviestraject volgens het volgende schema:



In de praktijk gaan de fasen van inventarisatie en analyse in elkaar over.

Van u wordt verwacht dat u de doelstellingen, financiële positie, risicobereidheid en kennis en ervaring van de werkgever inventariseert en beoordeelt of deze gegevens conflicteren. Om de werkgever een passende pensioenregeling te kunnen adviseren vraagt u de werkgever de conflicterende gegevens te prioriteren. Op basis van de (geprioriteerde) doelstellingen van de werkgever en het beschikbare budget brengt u de meest kwalitatieve invulling van de pensioenregeling voor de werkgever in kaart. Hierbij wordt in ieder geval aandacht geschonken aan de volgende aspecten:

1. het pensioensysteem (bijvoorbeeld een uitkeringsregeling of een beschikbare premieregeling),
2. het ouderdomspensioen inclusief eventuele indexatie,
3. partner- en wezenpensioen,
4. premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid,
5. aanvullende dekkingen zoals WGA hiaat, WIA excedent en ANW hiaat,
6. een eigen bijdrage van de werknemers *en*
7. vrijwillige dekkingen en bijsparen.

U zorgt er tevens voor dat de pensioenregeling die u adviseert voldoet aan de relevante wet- en regelgeving. Dit onderwerp komt in de volgende aflevering van de leidraad tweedepijler pensioenadvisering aan bod.

Wanneer de werkgever wenst af te wijken van het ontvangen advies, dan zorgt u ervoor dat de werkgever inzicht heeft in de gevolgen hiervan voor zowel de werkgever als de werknemer. U dient in het klantdossier vast te leggen dat de werkgever van uw advies af is afgeweken. Verder doet u er verstandig aan om u te beraden of uitvoering van de wens van de werkgever privaatrechtelijk tot aansprakelijkheid kan leiden, ondanks het feit dat dit is toegestaan op grond van de Wft.

Let op: als er sprake is van een CAO/BPF dan moet aan de eisen die hierin gesteld worden, worden voldaan. Zie aflevering 2 van de leidraad 'Inventariseer aanwezigheid CAO en BPF' voor meer informatie over de invloed van een CAO en BPF op uw advies.

Nazorg geven

Indien, vanwege de financiële positie, geen of beperkte dekking wordt geregeld voor het ouderdomspensioen, het nabestaanden pensioen en/of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid dan houdt een goede adviseur gedurende de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst de ontwikkeling van het bedrijf bij. Als hij constateert dat een verbetering van de pensioenregeling mogelijk is zal hij dit bespreken met de werkgever. Indien gewenst zal hij tevens bij de verzekeraar nagaan of een tussentijdse aanpassing van de pensioenregeling mogelijk is. Indien de uitvoeringsovereenkomst eindigt en u de werkgever adviseert over een nieuwe uitvoeringsovereenkomst dan gaat u na of, gezien de situatie van het bedrijf en de doelstellingen van de werkgever een verbetering van de dekkingen aansluit bij de werkgever.

Werkgever prioriteert doelstellingen



Indien de werkgever, gezien het budget dat hij beschikbaar heeft, zijn doelstellingen voor de dekkingen in de pensioenregeling moet prioriteren is het erg belangrijk dat de werkgever begrijpt welke keuzes hij maakt en wat de consequenties van die keuzes zijn. Informeer de werkgever hier goed over.

Inventariseer de financiële positie van het bedrijf

Inventariseer de toekomstverwachtingen van het bedrijf

Praktijkvoorbeeld

Mevrouw Verwindt zit in een adviesgesprek met de heer De Bruin van Reogram B.V. Mevrouw Verwindt vraagt de heer De Bruin hoe zijn bedrijf er financieel voorstaat. De heer De Bruin geeft aan dat zijn financiële positie goed is en dat hij hier verder weinig over kwijt wil, het lijkt hem niet van belang voor het regelen van een pensioenregeling voor zijn werknemers. Mevrouw Verwindt geeft aan dat het voor haar belangrijk is inzage te hebben in de financiële positie van het bedrijf om in te kunnen schatten of de heer De Bruin de pensioenregeling die ze gaan opstellen nu en in de komende jaren financieel kan dragen.

Mevrouw Verwindt bespreekt met de heer De Bruin het toekomstperspectief van zijn onderneming. Hij geeft aan dat zijn organisatie een startend consultancy bureau is op het gebied van reorganisaties. Hij heeft op dit moment 5 werknemers in dienst. Zijn werknemers zijn hoog opgeleid en tussen de 20 en 30 jaar oud. De zaken lopen goed, hij verwacht in 3 jaar te groeien naar 25 medewerkers

Leermoment

Voor klanten is niet altijd bekend waarom bepaalde informatie voor een adviseur van belang is. De adviseur zal dit moeten uitleggen.

Het toekomstperspectief van het bedrijf is van invloed op de toekomstige pensioenlasten. De adviseur moet hiervan een beeld hebben.

Inventariseer de kostendoelstelling van de werkgever

De adviseur zorgt ervoor dat een klant goed inzicht heeft in alle relevante mogelijkheden voor de pensioenregeling

Analyseer of de werkgever, gezien zijn beschikbare budget, conflicterende doelstellingen heeft en breng de mogelijke oplossingen in kaart

Praktijkvoorbeeld	Leermoment
<p>Mevrouw Verwindt vraagt de heer De Bruin hoe hoog het budget is dat hij in gedachte heeft voor de pensioenregeling. Mevrouw Verwindt vraagt hem of en hoe het budget zich in de toekomst mag ontwikkelen gezien de verwachte stijging van het aantal medewerkers. De heer de Bruin geeft aan dat hij het logisch vindt dat bij meer werknemers de kosten zullen stijgen. Dit is geen probleem. Mevrouw Verwindt legt de heer De Bruin uit dat de kosten van jaar tot jaar kunnen fluctueren, afhankelijk van de wijze waarop de regeling wordt ingericht. Ze legt hem uit dat dit bij de keuze voor het pensioensysteem een belangrijke rol speelt maar ook bij de wijze waarop de premies voor het nabestaande pensioen worden gefinancierd. De heer De Bruin geeft aan dat zijn budget niet zo groot is en dat hij graag zeker wil weten dat de kosten tot dit budget beperkt blijven. Hij wil de kosten voor de toekomst graag kunnen beheersen. Mevrouw Verwindt gaat bij de heer De Bruin na of hij de voorspelbaarheid van de kosten van de pensioenregeling inderdaad belangrijker vindt dan meer zekerheid en aanzien van het pensioen voor zijn werknemers. De heer De Bruin geeft aan dat dit zo is.</p>	<p>De werkgever kan alleen maar tot een juiste bepaling van zijn wensen komen indien hij de gevolgen van de keuzen die hij kan maken goed overziet. Een belangrijke taak van de adviseur is daarom om de voor- en nadelen van de verschillende keuzen die bij pensioenen gemaakt kunnen worden, zo uit te leggen dat de betreffende werkgever begrijpt wat de keuzes betekenen voor zowel de onderneming als de werknemers. De werkgever kan dan tot een verantwoorde beslissing komen.</p>
<p>Mevrouw Verwindt legt het staffelsysteem uit en geeft daarbij aan wat het betekent voor het pensioen van zijn werknemers. De heer De Bruin geeft aan dat zijn collega-ondernemers vol lof zijn over een pensioenregeling met een vlakke staffel van 4%. Zij geven aan dat hiervan de kosten laag zijn en goed te beheersen. Mevrouw Verwindt legt uit dat dit wel heel erg nadelig is voor zijn werknemers. Het betekent namelijk dat werknemers bijna geen pensioen opbouwen. Een beschikbare premie regeling met een stijgende staffel is ook goed betaalbaar en beheersbaar. Dit had de heer De Bruin zich niet gerealiseerd en hij kiest voor een stijgende staffel.</p>	<p>Werkgevers kunnen vaak de gevolgen van bepaalde keuzen niet overzien. De adviseur zal daarom aan de werkgever goed duidelijk moeten maken wat de consequenties van zijn keuze is.</p>
<p>Mevrouw Verwindt geeft aan dat zij op basis van haar ervaring met het regelen van andere pensioenregelingen denkt dat een beschikbare premieregeling met een stijgende staffel 3 met een dekking voor nabestaandenpensioen en een 6-klassen dekking voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, net niet binnen het budget zullen passen. Daar schrikt de heer De Bruin van. Mevrouw Verwindt geeft aan dat er twee mogelijkheden zijn: of de heer De Bruin kan er voor kiezen om de pensioenregeling te versoberen of er kan een eigen bijdrage aan de werknemers gevraagd worden. De heer De Bruin heeft wel oren naar een eigen bijdrage voor zijn werknemers. Zo kan de regeling de kwaliteit houden die hij graag wenst en hij vindt dat zijn werknemers genoeg verdienen om bij te kunnen dragen aan hun oude dag.</p> <p>Mevrouw Verwindt geeft aan dat ze de ingewonnen informatie over de doelstellingen, financiële positie, risicobereidheid en kennis en ervaring van de heer De Bruin op een rijtje zal zetten en met een voorstel zal komen voor een pensioenregeling.</p>	<p>De adviseur doet suggesties voor mogelijke alternatieven die wel kunnen wanneer bepaalde wensen van de klant financieel niet realiseerbaar zijn.</p>