

Aflevering 3: Wat voor pensioenregeling wil de werkgever?

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 pensioenadvisering belicht de AFM verschillende aandachtspunten waar u, op grond van de Wft, 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 de dekkingen in een pensioenregeling.

Advies over pensioenregeling

In het kader van uw advies over de pensioenregeling worden in de leidraad tweedepijler pensioenadvisering de volgende onderwerpen behandeld:

- inventariseren de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van de dekkingen in een pensioenregeling,
- inventariseren de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van het budget voor de pensioenregeling en
- het toepassen van relevante regelgeving bij de invulling van de pensioenregeling.

Deze drie onderwerpen worden in drie verschillende afleveringen behandeld die achtereenvolgens worden gepubliceerd. In de aflevering die nu voor u ligt, die ingaat op de dekkingen van een pensioenregeling, wordt waar relevant verwezen naar de aflevering die ingaat op de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van het budget.

Wie vraagt advies?

Uw advies vertaalt zich in het antwoord op de vraag: 'Financieel dienstverlener wat zou ú doen met úw kennis en ervaring in mijn situatie?'. Om die vraag te kunnen beantwoorden moet de adviseur veel weten van degene die deze vraag stelt. Wanneer het gaat om een tweedepijler pensioen, en de vraag gesteld wordt door een werkgever, dan zal de adviseur veel moeten weten van de wensen en situatie van de werkgever.

Verdiep u goed in de situatie van de werkgever

Bandbreedte van uw advies vaststellen

Voordat u de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van een (eerste) pensioenregeling gaat inventariseren dient u onder andere de volgende punten te inventariseren:

- of er een CAO en/of BPF van toepassing is,
- of er een bestaande pensioenregeling aanwezig is,
- indien van toepassing, of de werkgever één of meerdere pensioenregelingen kan en wil opstellen voor verschillende groepen werknemers,
- of de werkgever een pensioenregeling wenst die gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van zijn concurrentie,
- hoe het beslissingsproces verloopt en welke partijen betrokken zijn bij (aanpassingen van) de pensioenregeling.

CAO en BPF

Zoals in aflevering 2 'Inventariseer aanwezigheid CAO en BPF' beschreven dient u vast te stellen welke ruimte de werkgever heeft om naar eigen inzicht een pensioenregeling vorm te geven. Indien er een CAO of een verplicht Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) voor de onderneming van de werkgever van kracht is dan dient de pensioenregeling die u adviseert minimaal te voldoen aan de regeling van een CAO of BPF. Als er een CAO en/of BPF van toepassing is dan kan het zijn dat:

- de werkgever een rechtstreeks verzekerde regeling wil en kan (eventueel op grond van dispensatie van het verplichte BPF) afsluiten, of
- de werkgever een excedentregeling voor zijn werknemers wil treffen.

Indien dit het geval is dan vervolgt u uw adviestraject en inventariseert u de doelstellingen van de werkgever voor de pensioenregeling om een passend advies te kunnen geven.

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.

Bestaande pensioenregeling

Indien de werkgever al een pensioenregeling heeft dan brengt u de inhoud van de lopende pensioenregeling in kaart. Vervolgens inventariseert u de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van de pensioenregeling waarbij u rekening houdt met de aandachtspunten uit deze aflevering. Tevens besteedt u aandacht aan de (arbeidsrechtelijke) implicaties die het wijzigen van een pensioenregeling met zich mee brengt.

Het onderwerp wijzigen van de pensioenregeling wordt uitgebreider behandeld in een van de volgende afleveringen van de leidraad tweedepijl pensioenadvisering.

Meerdere pensioenregelingen

Indien een werkgever voor verschillende groepen werknemers verschillende pensioenregelingen wil en kan opstellen dient u per pensioenregeling de doelstellingen van de werkgever te inventariseren.

Marktconforme pensioenregeling

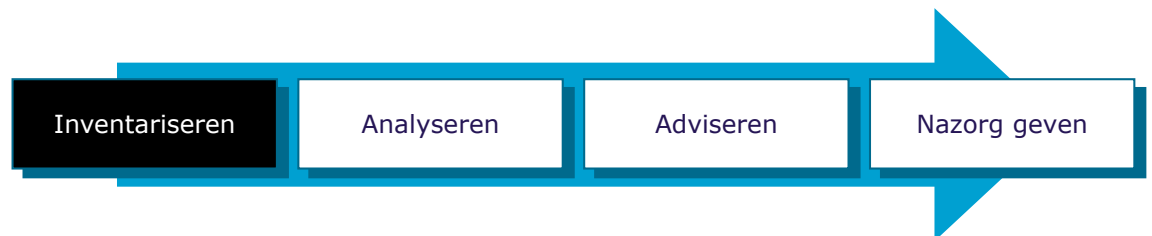
Bij het bepalen van de bandbreedte voor uw advies inventariseert u tevens of de regeling die de werkgever wenst, marktconform moet zijn. Dit kan van belang zijn voor de concurrentiepositie van het bedrijf bij het aannemen (en behouden) van personeel.

Beslissingsproces

Bij het opstellen van (aanpassingen aan) de pensioenregeling kunnen meerdere partijen betrokken zijn, zoals de OR. Om de werkgever te faciliteren bij de totstandkoming van een (aanpassing van de) pensioenregeling brengt, u in kaart wie er bij het beslissingsproces betrokken moet zijn.

Inventarisatie doelstellingen

Een adviesproces dat voldoet aan de Wft bestaat uit vier fasen te weten: inventariseren, analyseren, adviseren en nazorg geven. Het adviesproces is een dynamisch proces waarbij inventariseren, analyseren en adviseren nauw verbonden zijn en elkaar gedurende het proces kunnen afwisselen.



Indien de werkgever om advies vraagt dan inventariseert u de kenmerken en de financiële positie van het bedrijf en de doelstellingen, risicobereidheid en de kennis en ervaring van de werkgever. Bij het uitvragen van de doelstellingen van de werkgever komen onder meer de doelstellingen voor de dekkingen in de pensioenregeling aan bod. De doelstellingen van de werkgever moeten in het klantdossier worden vastgelegd. Hieronder wordt nader ingegaan op de belangrijkste aandachtspunten bij het inventariseren van de doelstellingen van de werkgever voor de pensioenregeling.

Pensioenregelingen kennen meerdere dekkingen

‘Pensioen’ is een verzamelbegrip. U dient in uw advies aandacht te schenken aan de verschillende dekkingen die in een pensioenregeling kunnen worden geregeld, zoals:

- Ouderdomspensioen,
- Partner- en wezenpensioen,
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid,
- Aanvullende dekkingen zoals:
 - WGA hiaat,
 - WIA excedent,
 - ANW hiaat.

Inventariseer de doelstellingen voor de dekkingen in de pensioenregeling en leg ze vast

Inventariseer hoeveel zekerheid de werkgever aan zijn werknemers wenst te bieden

Inventariseer welke risico's de werkgever wel en niet wenst te lopen

Inventarisatie doelstelling zekerheid voor werknemers

Een onderdeel van uw uiteindelijke advies over de pensioenregeling is uw advies over het pensioensysteem. De mate waarin werknemers zekerheid hebben over hun pensioenaanspraken verschilt per pensioensysteem. Zo kennen eindloon, middelloon en de verschillende varianten van de beschikbare premieregeling¹ verschillende mate van zekerheid over het te ontvangen pensioen. Voor de werkgever brengen de verschillende pensioensystemen verschillende risico's met zich mee voor bijvoorbeeld de pensioenlasten. U dient met de werkgever te bespreken hoeveel zekerheid hij aan zijn werknemers wil bieden en hoeveel risico hij zelf wil lopen. Vindt de werkgever dat de individuele werknemers risico's zoals het beleggingsrisico, renterisico en tarief risico volledig zelf moeten dragen of wil de werkgever (voor een deel) verantwoordelijkheid nemen en bepaalde risico's voor zijn werknemers afdekken? Bij de keuze van het pensioensysteem is het voor de werkgever belangrijk dat hij begrijpt welke risico's zijn werknemers lopen bij hun pensioenopbouw.

Inventarisatie doelstelling voorspelbaarheid pensioenlasten

Een ander onderwerp dat u in kaart dient te brengen voordat u advies kunt uitbrengen is de vraag welke eisen en wensen de werkgever heeft ten aanzien van de voorspelbaarheid van de pensioenlasten in de toekomst. In welke mate zijn fluctuaties in de premielast voor de werkgever acceptabel en draagbaar. Hierbij kunt u denken aan kostenfluctuaties waar een werkgever mee te maken kan krijgen als gevolg van waardeoverdrachten.

Inventarisatie doelstelling gevolgen boekhoudkundige regels

Met de werkgever zal moeten worden besproken of de ondernemer valt onder de IFRS en/of RJ 271 en zo ja, in welke mate het voor de werkgever acceptabel is dat de pensioenregeling gevolgen heeft voor de balanspositie van de onderneming.

Inventarisatie doelstelling ouderdomspensioen

Met de werkgever zal moeten worden bekeken welke wensen hij heeft met betrekking tot de invulling van het ouderdomspensioen. Hierbij dient u onder meer in te gaan op het pensioengevend salaris, de franchise en de hoogte van het gewenste pensioen. De hoogte van het ouderdomspensioen hangt nauw samen met het voor de pensioenregeling beschikbare budget.

Het inventariseren van de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van het budget wordt in de volgende aflevering van de pensioenleidraad behandeld.

1 Een beschikbare premieregeling 1) met een gegarandeerde aanspraak, 2) met een gegarandeerd kapitaal, 3) op basis van beleggen of 4) op basis van een combinatie van hiervoor genoemde mogelijkheden.

Bespreek de soorten partner- en wezenpensioen en de wijze van financiering hiervan

Inventarisatie doelstelling partner- en wezenpensioen

Met de werkgever zal moeten worden besproken of deze in de pensioenregeling een voorziening wil treffen voor partner- en wezenpensioen. Om hierover een verantwoordelijke beslissing te kunnen nemen zal de werkgever goed inzicht moeten hebben in de consequenties van een mogelijk overlijden van een werknemer voor diens partner en kinderen, indien een dergelijke voorziening niet wordt aangebracht. U dient de werkgever hierover te informeren. Tevens bespreekt u met hem de verschillende soorten partner- en wezenpensioen en vraagt u de werkgever wat hij voor zijn werknemers wenst te regelen. Hierbij gaat u in op de keuze voor:

- een dekking voor en/of na pensioendatum,
- de duur van de dekking (tijdelijk of levenslang) en
- een partner- en wezenpensioen op opbouw of op risicobasis.

Indien u de werkgever een beschikbare premieregeling adviseert waarbij de werknemers beleggen én de werkgever een partner- en wezenpensioen wenst voor zijn werknemers dan dient u met de werkgever te bespreken of hij de premie hiervoor uit de beschikbare premie, of apart van de beschikbare premie, wil financieren. U bespreekt met de werkgever in hoeverre hij wil dat er (veel) minder ouderdomspensioen wordt opgebouwd als de premie uit de beschikbare premie wordt gefinancierd. Indien van toepassing bespreekt u tevens de hefboom die in een beschikbare premieregeling met beleggingen kan zitten en de risico's die de werknemers dan lopen bij de opbouw van hun pensioen. Verder dient u te bespreken in hoeverre de werkgever het risico wil lopen op hogere pensioenlasten als de premie apart van de beschikbare premie wordt gefinancierd.

Inventarisatie doelstelling premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Bespreek of PVA dient aan te sluiten op de WIA arbeidsongeschiktheidsklassen en of deze staffelvolgend dient te zijn.

Met de werkgever zal ook moeten worden besproken of hij ervoor wil zorgen dat, indien een van zijn werknemers arbeidsongeschikt raakt, deze hetzelfde pensioenperspectief blijft houden als wanneer dit niet zou zijn gebeurd. Daarbij zal bijvoorbeeld aandacht moeten worden besteed aan de afstemming met de WIA voor wat betreft de arbeidsongeschiktheidsklassen. In geval van een beschikbare premieregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel bespreekt u tevens met de werkgever wat de voor- en nadelen van een staffelvolgende of gelijkblijvende premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVA) zijn.

Indien een werkgever een klassensysteem wenst dat niet aansluit op het klassensysteem van het UWV en/of indien de PVA-dekking in een beschikbare premieregeling niet staffelvolgend is, dan dient u de werkgever goed te informeren over de consequenties hiervan voor zijn werknemers en hemzelf.

Inventarisatie doelstelling indexatiebeleid

Indien de mogelijkheid bestaat het op te bouwen pensioen te indexeren dan bespreekt u onder meer het volgende met de werkgever:

- of hij wil indexeren, en zo ja, voor wie (actief en/of inactief) en
- op welke wijze hij wil dat het opgebouwd pensioen wordt aangepast aan de kosten van levensonderhoud.

Het koopkrachtbehoud kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op de loonindex of op een vast percentage. Tevens bespreekt u met de werkgever of hij een onvoorwaardelijke of voorwaardelijke toeslagverlening wenst.

Inventarisatie doelstelling ten aanzien van aanvullende dekkingen

In het verlengde van de pensioenregeling kan de werkgever aan zijn werknemers faciliteiten bieden voor aanvullende dekkingen zoals WGA hiaat, WIA excedent en ANW hiaat. U dient de werkgever over deze dekkingen te informeren en te inventariseren welke mogelijkheden de werkgever op dit punt aan zijn werknemers wil bieden.

Inventarisatie doelstelling ten aanzien van vrijwillige dekkingen

In veel gevallen is het mogelijk om, indien de werkgever dit wenst, de pensioenregeling zo in te richten dat werknemers zich vrijwillig kunnen bijverzekeren voor bijvoorbeeld extra ouderdomspensioen, een partner- en wezenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, WGA hiaat en WIA excedent. U dient de werkgever uit te leggen wat de mogelijkheden op dit gebied zijn en te inventariseren of de werkgever bepaalde vrijwillige dekkingen collectief wil aanbieden.

Inventarisatie doelstelling ten aanzien van kosten

Een werkgever kan veel willen regelen voor zijn werknemers maar heeft ook een bepaald budget in gedachte dat vaak gerelateerd is aan de financiële ruimte die de werkgever heeft. De werkgever kan bijvoorbeeld een goudgerande pensioenregeling met maximale zekerheid voor de werknemers willen die niet een te hoge pensioenpremie kent. Het is uw taak om conflicterende wensen te signaleren en met de werkgever te bespreken welke prioriteit hij wenst aan te brengen in de conflicterende doelstellingen.

Over het onderwerp 'kosten', en de invloed hiervan op de uiteindelijke pensioenregeling die u adviseert, gaat de volgende aflevering van deze leidraad tweedepijler pensioenadvisering.

Informeren werkgever over dekkingen

Pensioenmaterie is ingewikkeld. Het is uw taak de werkgever te informeren over de verschillende dekkingsmogelijkheden zoals hierboven beschreven. Hierbij is het erg belangrijk dat u goed aangeeft welke risico's verbonden zijn aan het wel en niet regelen van bepaalde dekkingen voor de werkgever en de werknemer. Het is belangrijk dat de werkgever begrijpt welke keuzes hij maakt en wat de consequenties van zijn die keuzes zijn. U dient te controleren of de werkgever zich goed realiseert wat hij wel en wat hij niet voor zijn werknemers regelt. Tevens dient u te controleren of de werkgever begrijpt wat de consequenties van zijn keuzes zijn voor hemzelf en zijn werknemers.

Keuzes die werkgever kan maken

Op het moment dat u advies gaat uitbrengen over de pensioenregeling wordt van u verwacht dat u, op elk onderdeel waar een werkgever een keuze kan maken duidelijk aangeeft welke keuze naar uw oordeel passend is voor de werkgever. Hierbij betreft u, in ieder geval en zover van toepassing, alle hiervoor beschreven keuzemogelijkheden. Tevens betreft u hierin de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van het budget voor de pensioenregeling en zorgt u ervoor dat de pensioenregeling die u adviseert voldoet aan relevante wet- en regelgeving. Deze onderwerpen komen in de volgende afleveringen van de leidraad tweedepijler pensioenadvisering aan bod.

Controleer of de werkgever de gevolgen van zijn keuzes begrijpt

De adviezen die u geeft sluiten aan bij de doelstellingen die u bij de werkgever heeft geïnventariseerd. In uw klantdossier legt u in ieder geval de (hierboven beschreven) doelstellingen van de werkgever vast en de pensioenregeling die u uiteindelijk heeft geadviseerd. Indien een werkgever uw advies niet wil volgen dan dient de adviseur de werkgever uit te leggen wat de consequenties van het niet opvolgen van het advies kunnen zijn. Tevens dient u in het klantdossier vast te leggen dat de werkgever van uw advies af is afgeweken.

De theorie in de praktijk

In deze aflevering van de leidraad tweedepijler pensioenadvisering is aangegeven hoe u in theorie de wensen van de werkgever kunt inventariseren met betrekking tot de vormgeving van een pensioenregeling. U leest hieronder de theorie verwerkt in een praktijkvoorbeeld.



Uitleg aan de klant over procedure om tot advies te komen.

Inventariseer de gewenste mate van zekerheid voor zowel de werkgever als zijn werknemers

Let op:
Pensioen is meer dan ouderdomspensioen

Praktijkvoorbeeld	Leermoment
Mevrouw Verwindt zit in een adviesgesprek met de heer De Bruin van Reogram B.V. Ze legt hem uit dat bij het vormgeven van de pensioenregeling een aantal keuzes gemaakt moeten worden. Deze keuzes zien op de zekerheid en de hoogte van het pensioen dat hij zijn werknemers wil toezeggen en of hij verzekeringsdekkingen wil regelen ten aanzien van het partner- en wezenpensioen, premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (PVA) en aanvullende dekkingen zoals WGA-hiaat, WIA-excedent en ANW-hiaat. De heer De Bruin geeft aan dat hij een bepaald budget in zijn hoofd heeft en dat hij helemaal geen zin heeft om dit allemaal door te nemen, hij wil gewoon dat mevrouw Verwindt een pensioen regelt voor dit budget. Mevrouw Verwindt geeft aan dat ze dit begrijpt maar dat ze hem alleen kan adviseren over een pensioen voor zijn werknemers als ze weet wat de heer De Bruin zijn werknemers aan pensioen wil toezeggen. Hiervoor is het noodzakelijk dat ze de mogelijkheden met hem bespreekt.	Klanten kunnen vaak de complexiteit van het onderwerp pensioen niet overzien. De adviseur zal daarom eerst duidelijk moeten maken dat er rondom pensioenen veel keuzes zijn en dat het in het belang van de werkgever zelf is dat deze voldoende tijd uittrekt om samen met de adviseur te onderzoeken welke oplossing het beste bij hem past.
Mevrouw Verwindt vraagt aan de heer De Bruin hoeveel zekerheid hij aan zijn werknemers wil bieden als het gaat om hun inkomen na pensionering. Ze legt hem de verschillende pensioensystemen uit en de risico's die daarbij horen. Ze legt de heer De Bruin uit dat indien hij een aansprakenregeling voor zijn werknemers wenst onder andere het tariefrisico bij hem ligt waardoor de kosten moeilijker te voorspelen zijn. Ze legt hem ook uit dat indien hij een beschikbare premie voor zijn werknemers wenst waarbij de werknemers alleen kunnen beleggen hij alle risico's bij zijn werknemers legt waardoor ze weinig zekerheid hebben over hun pensioen. De heer De Bruin geeft aan dat hij eigenlijk zowel voor hemzelf als voor zijn werknemers zo weinig mogelijk risico's wil maar dat hij beseft dat dat niet zal gaan. Hij geeft aan dat hij het voor het voortbestaan van zijn onderneming wel erg belangrijk vindt precies te weten wat een pensioenregeling hem de komende paar jaar gaat kosten zodat hij dit goed kan budgetteren. Dit weegt voor hem erg zwaar. Mevrouw Verwindt legt de heer De Bruin uit dat een hybride BP regeling waarin zowel kan worden belegd als kan worden gespaard tot de mogelijkheden behoort. Dit spreekt de heer de Bruin wel aan.	Een klant kan alleen maar tot een juiste bepaling van zijn wensen komen indien hij de consequenties van de keuzen die hij kan maken goed kan overzien. Een belangrijke taak van de adviseur is dan ook 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 de zowel de onderneming als voor de werknemers. De werkgever kan dan tot een verantwoorde afweging komen.
Verder bespreekt mevrouw Verwindt met de heer De Bruin of hij partner- en wezenpensioen wil regelen voor zijn werknemers. De heer De Bruin geeft aan dat een werknemer van een collega ondernemer is overleden en dat toen bleek dat er geen partner- en wezenpensioen was geregeld. Dat wil hij niet meemaken. Mevrouw Verwindt legt uit dat hij dan dekking voor een partner- en wezenpensioen voor pensioendatum dient te regelen. Ze vraagt de heer De Bruin ook of hij ervoor wil zorgen dat de pensioenopbouw niet in gevaar komt als een van zijn medewerkers arbeidsongeschikt raakt. De heer De Bruin geeft aan dat hij ervoor wil zorgen dat dit goed geregeld is maar dat hij zich wel zorgen begint te maken over de kosten van de regeling aangezien hij ook al een partner- en wezenpensioen heeft. Mevrouw Verwindt geeft aan dat als het over de kosten gaat de heer De Bruin de mogelijkheid heeft om zijn werknemers verplicht te laten bijdragen in de premie voor de pensioentoezegging of dat bepaalde risicodekkingen op vrijwillige basis kunnen worden geregeld waarbij de werknemer de premie voor de vrijwillige dekkingen zelf dient te betalen. Ze geeft aan dat ze dit met de heer De Bruin wil bespreken als ze het over het beschikbare budget gaan hebben. Verder geeft ze aan dat ze voor de volledigheid de heer De Bruin wil informeren over de mogelijkheden van aanvullende dekkingen zoals WGA-hiaat of WIA-excedent. De heer De Bruin geeft aan hier geen interesse in te hebben, hij wil eerst weten of de regeling zonder de aanvullende dekkingen binnen zijn budget gaat passen. Mevrouw Verwindt geeft aan dit voor de heer De Bruin in kaart te gaan brengen.	Bij het inventariseren om te komen tot een passend pensioenadvies geeft de adviseur in ieder geval aandacht aan: • Pensioensysteem, • Ouderdomspensioen, • Partner – en wezenpensioen, • Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, • WGA hiaat, • WIA excedent, • ANW hiaat. Het is belangrijk dat de adviseur eerst een goed beeld heeft van wat de werkgever ten aanzien van zijn pensioenregeling wil. Dit geldt ook ten aanzien van onderdelen waar de klant en of adviseur denkt dat deze voor de werkgever niet financieerbaar zijn. Prioritering van wensen kan pas plaatsvinden nadat alle wensen bekend zijn.