

Aflevering 8: Advies bij wijziging of verlenging bestaande 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 achtste aflevering van de leidraad wordt ingegaan op belangrijke aandachtspunten bij adviezen over het wijzigen van een bestaande pensioenregeling of verlenging van de uitvoeringsovereenkomst.

Adviessituaties

In uw pensioenadviespraktijk heeft u ongetwijfeld te maken met verschillende adviessituaties. Deze situaties zien bijvoorbeeld op:

- advies aan een bedrijf dat nog geen pensioenregeling heeft;
- advies waarbij de dekking(en) van een bestaande pensioenregeling wordt gewijzigd;
- advies over het verlengen of beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst.

Indien u adviseert in deze situaties zijn de adviesregels van toepassing. In het kader van de Wft is er sprake van advies wanneer u een werkgever een aanbeveling doet over pensioenproduct X van aanbieder Y. In de eerste zeven afleveringen zijn vooral aandachtspunten besproken rond de advisering van een eerste pensioenproduct¹ voor de werkgever. In deze achtste aflevering worden aandachtspunten gegeven voor adviessituaties waarbij een werkgever al een pensioenproduct heeft.

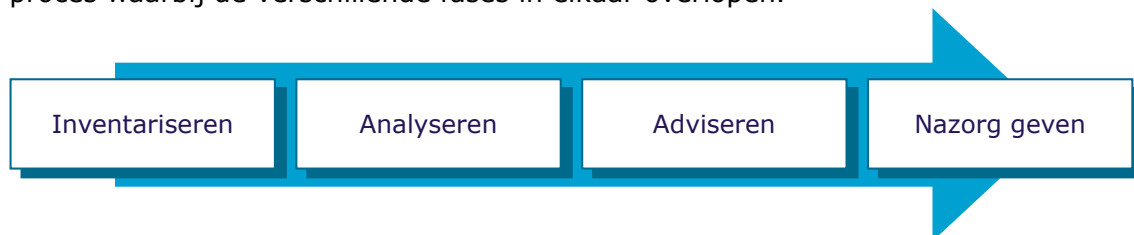
Advies? Dan wettelijke adviesregels volgen

Er kunnen verschillende aanleidingen zijn waarom u adviseert over een reeds lopend pensioenproduct. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat de huidige uitvoeringsovereenkomst afloopt of omdat de werkgever u vraagt om advies over een inhoud-

¹ Met pensioenproduct wordt bedoeld de uitvoeringsovereenkomst waar onder andere de pensioenregeling (vastgelegd in de pensioenovereenkomst) onderdeel van uitmaakt.

Doorloop het adviestraject ook bij uw advies over bestaande pensioenproducten

lijke wijziging van zijn pensioenregeling. Indien u een werkgever over een reeds lopend pensioenproduct adviseert dan dient u de wettelijke adviesregels te volgen. Zoals in de vorige afleveringen is geschetst dient het adviestraject te bestaan uit de volgende fasen: inventariseren, analyseren, adviseren en nazorg geven. Schematisch ziet dit er als volgt uit, waarbij het in de praktijk gaat om een dynamisch proces waarbij de verschillende fasen in elkaar overlopen.



Inventariseren huidige situatie werkgever

Indien u een werkgever adviseert die een pensioenproduct heeft lopen, kan het om een bestaande klant gaan of om een voor u nieuwe klant. Ongeacht of u een bestaande of nieuwe klant adviseert over zijn lopende pensioenproduct, dient u het hierboven weergegeven adviesproces te doorlopen. Bij de advisering over een lopend pensioenproduct dient u uw advies te baseren op actuele informatie van de werkgever over:

- de kenmerken van zijn bedrijf;
- de financiële positie van het bedrijf;
- zijn doelstellingen;
- zijn risicobereidheid;
- zijn kennis en ervaring en
- het pensioenproduct dat hij heeft lopen.

U was betrokken bij de totstandkoming van het lopende pensioenproduct

Indien u in het verleden zelf betrokken was bij de totstandkoming van het product dan mag u voor uw nieuwe advies gebruik maken van de gegevens die u in het verleden al heeft verzameld. Hierbij gelden de volgende belangrijke aandachtspunten:

1. Het is zeer wel mogelijk dat u in het verleden minder gegevens heeft verzameld dan naar huidige maatschappelijke en wettelijke inzichten vereist is. In dat geval zult u alsnog de ontbrekende gegevens moeten verzamelen om tot een passend advies te kunnen komen;
2. U heeft in het verleden *alle* relevante gegevens verzameld over de kenmerken en financiële positie van het bedrijf en de doelstellingen, risicobereidheid en kennis en ervaring van de werkgever. U zult nu moeten controleren of deze gegevens nog steeds actueel zijn en of er relevante wijzigingen hebben plaatsgevonden die invloed hebben op het pensioenproduct dat de werkgever heeft lopen. Om dit verantwoord te kunnen doen dient u minimaal een goed beeld hebben van:
 - het reeds lopende pensioenproduct;
 - eventuele wijzigingen in de kenmerken van het bedrijf waarbij speciaal gelet dient te worden op:
 - i. de vraag of de werkgever, gelet op de huidige activiteiten, nu misschien onder de reikwijdte van een CAO of verplichtgesteld BPF valt, dan wel of de werkgever gedispenseerd kan blijven;
 - ii. de vraag of het pensioenproduct nog aansluit op het personeelsbestand en de samenstelling daarvan;
 - iii. de actuele financiële positie van het bedrijf waarbij onder andere de solvabiliteits- en liquiditeitsontwikkeling van belang zijn. (zie hiervoor ook aflevering 4 van deze leidraad);

Controleer of reeds bij u aanwezige informatie over de werkgever volledig en actueel is

- iv. de toekomstverwachtingen van de werkgever ten aanzien van punten i tot en met iii.
3. U dient de informatie die heeft ingewonnen onder punten 1 en 2 in uw klantdossier vast te leggen.

Een ander was betrokken bij de totstandkoming van het lopende pensioenproduct

Als een andere pensioenadviseur betrokken was bij de totstandkoming van het bestaande pensioenproduct dan zult u het volledige adviestraject moeten doorlopen voor zover dit relevant is voor het advies dat u gaat geven. Zie voor meer informatie over het volledige adviestraject afleveringen 1 tot en met 7 van deze leidraad.

Mocht u de beschikking hebben over de informatie die uw voorganger heeft verzameld dan mag u deze informatie gebruiken. Echter op u ligt de verantwoordelijkheid om te controleren of deze informatie nog correct en volledig is.

Sluit huidige situatie werkgever nog aan bij het lopende pensioenproduct?

Indien u adviseert over een lopend pensioenproduct is het van belang altijd na te gaan of het product nog aansluit bij de situatie van de werkgever. Ook als de werkgever dit niet expliciet van u vraagt. U kijkt dan of zowel de pensioenregeling als de (voorwaarden van) de uitvoeringsovereenkomst nog aansluiten.

Als u adviseert naar aanleiding van een verlengingsvoorstel van de pensioenuitvoerder kunnen bijvoorbeeld tariefwijzigingen aanleiding zijn om ook de pensioenregeling aan te passen omdat de pensioenregeling hierdoor niet meer draagbaar is voor de werkgever. Het kan ook zijn dat de werkgever u expliciet vraagt om een advies over het aanpassen van zijn regeling. Dit heeft dan weer gevolgen voor de uitvoeringsovereenkomst. Omdat de pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst beide onderdeel zijn van het pensioenproduct kan aanpassing van één van beide onderdelen gevolgen hebben voor het andere onderdeel.

In deze aflevering behandelen we de aandachtspunten bij uw advies over wijziging en/of verlenging van een bestaande pensioenregeling. Als eerste bespreken we de punten waarop u moet letten wanneer u adviseert over het aanpassen van een bestaande pensioenregeling. Vervolgens bespreken we de aandachtspunten voor het advies over het al dan niet verlengen van de uitvoeringsovereenkomst.

Wijziging van een bestaande pensioenregeling

Om de werkgever een passend advies te kunnen geven over de wijziging van de regeling brengt u, naast uw inventarisatie van de huidige situatie van de werkgever², in kaart welke wijzigingen de werkgever wenst ten opzichte van de bestaande pensioentoezegging. Hierbij bespreekt u onder meer het volgende met de werkgever:

- het pensioensysteem (bijvoorbeeld eindloon, middelloon, beschikbare premie);
- de mate van zekerheid die de werkgever wil bieden/behouden voor pensioentoezeggingen (bijvoorbeeld bij gegarandeerde en/of verzekerde aanspraken of garantiefondsen)
- de dekkingen (bijvoorbeeld ouderdoms-, partner-, wezen-, en arbeidsongeschiktheidspensioen);
- de toeslagverlening;
- de hoogte van de kosten van de pensioentoezegging;
- voor welke groepen werknemers de werkgever de wijziging wenst.

² Zie de paragraaf 'Inventariseren huidige situatie werkgever' in deze leidraad.

Tevens kijkt u of de aanpassingen aan de regeling voor de werkgever nu en in de toekomst draagbaar zijn. Hiervoor dient u inzicht te hebben in de financiële positie van de onderneming en de verwachting over de financiële positie in de toekomst. Voor meer informatie over het inventariseren van de doelstellingen en financiële positie verwijzen we u naar aflevering 3 en 4 van deze leidraad.

Verder is het van belang dat u in uw advies rekening houdt met de bestaande wet- en regelgeving (zie ook aflevering 5 van deze serie).

Gevolgen van wijzigingen duidelijk maken

De adviseur dient de werkgever helder te informeren over de consequenties van eventuele wijzigingen. De voor- en nadelen van de wijziging voor zowel de werkgever als de werknemers moeten voor de werkgever inzichtelijk gemaakt worden. Alleen dan kan de werkgever zijn doelstellingen ten aanzien van de wijzigingen goed bepalen.

Instemming werknemers

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde. Dit betekent dat een werkgever in principe niet eenzijdig een bestaande pensioenregeling kan wijzigen. Doet een werkgever dit toch dan loopt hij het risico dat werknemers in de toekomst hun rechten op basis van de oude pensioenregeling kunnen claimen. Wordt een dergelijke claim toegewezen dan kan dat de continuïteit van de onderneming bedreigen. Een goede pensioenadviseur zal de werkgever dus tijdig informeren dat hij overleg moet hebben met zijn werknemers (al dan niet via de OR) over wijziging van de bestaande pensioenregeling. Indien de werkgever PSW-C polissen heeft lopen dan dient u hier extra aandacht aan te besteden. Bij een PSW-C polis zijn namelijk de werknemers zelf verzekeringnemer en niet de werkgever.

Wanneer u een advies geeft over wijziging van de pensioenregeling dient u ook te onderzoeken wat hiervan de eventuele gevolgen zijn voor de uitvoeringsovereenkomst.

Verlengen of beëindigen uitvoeringsovereenkomst

In deze paragraaf bespreken we de aandachtspunten voor het advies over verlenging of beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst. Uitvoeringsovereenkomsten hebben meestal een looptijd van vijf of tien jaar. Het aflopen van de uitvoeringsovereenkomst is een directe aanleiding voor een advies over verlenging of beëindiging van de bestaande overeenkomst.

Elementen van onderzoek van advies voor verlenging of beëindiging.

Een advies om een uitvoeringsovereenkomst te beëindigen of juist te verlengen zal in de praktijk vaak pas een passend advies zijn als de adviseur aandacht heeft besteed aan de volgende onderwerpen:

Aansluiting bij de huidige situatie van de werkgever

U dient na te gaan of de uitvoeringsovereenkomst nog aansluit bij de huidige situatie van de werkgever. Hierbij kijkt u onder meer naar de omvang en de samenstelling van het personeelsbestand en de verwachte toekomstige omvang en samenstelling van het personeelsbestand. Het kan zijn dat bij het afsluiten van het pensioencontract een advies voor een semicollectief contract een passend advies was. Maar dat door de groei van het personeelsbestand het passend is om te adviseren dit contract om te zetten naar een collectief contract.

Informeer de werkgever dat hij de wijziging van de pensioenregeling dient af te stemmen met zijn werknemers

Ga na of de bestaande uitvoeringsovereenkomst nog aansluit bij de werkgever

Vergelijk de voorwaarden van het oude en het nieuwe product en weeg voor en nadelen tegen elkaar af

Dek het in- of uitloopriscico goed af indien de werkgever verandert van pensioenuitvoerder

Doelstelling werkgever

U inventariseert de doelstellingen van de werkgever ten aanzien van de verlenging. Wil hij zijn contract aanpassen? Wil hij bij de huidige verzekeraar blijven of wil hij weg en waarom?

Netto voordeel

Om te komen tot uw advies over het al dan niet wisselen van aanbieder zet u het voordeel dat met het nieuwe tarief behaald kan worden af tegen de kosten van het overstappen. Hierbij is het van belang dat u goed kijkt naar de beëindigingsvoorwaarden. Deze kunnen namelijk zo nadelig zijn dat overstappen niet gunstig is. Tevens kijkt u naar andere kosten zoals eventuele kosten voor het inbrengen van de administratie.

Waardeoverdracht

Wanneer het voor de werkgever passend is om over te stappen naar een andere aanbieder dan dient u vervolgens na te gaan of het voor de werkgever aantrekkelijk is om de waarde die in de oude polis is opgebouwd, collectief over te dragen naar de nieuwe verzekeraar. Of het verstandiger is om de huidige polis premievrij voort te zetten. De adviseur zal bij dit advies rekening moeten houden met onder meer:

- de overdrachtswaarde;
- verlies aan garanties van bijvoorbeeld garantiefondsen als het gaat om een beschikbare premieregeling met beleggingen;
- de doelstellingen die de werkgever heeft met een eventuele waardeoverdracht.

Ook hier geldt dat u de werkgever helder en volledig dient te informeren over de voor- en nadelen van een eventuele waardeoverdracht.

Meerdere offertes

Als het advies is om de uitvoeringsovereenkomst aan te passen of over te stappen naar een andere aanbieder dan zal een goede adviseur bij meerdere aanbieders een offerte opvragen. In beginsel ook bij de aanbieder waar de bestaande uitvoeringsovereenkomst loopt tenzij de werkgever hier bezwaren tegen heeft. Provisiebelangen mogen geen argument zijn om bepaalde aanbieders uit te sluiten van het offertestadium.

In – en uitloopriscico

Wanneer u de werkgever adviseert over te stappen dan dient ervoor gezorgd te worden dat het in- of uitloopriscico goed geregeld wordt. Dit is belangrijk om te voorkomen dat langdurig of ernstig zieke werknemers niet gedekt zijn of kunnen worden, voor bijvoorbeeld nabestaandenpensioen of premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Om het in- en uitloopriscico goed te kunnen regelen brengt u de benodigde dekking(en) in kaart ten aanzien van het in- en uitloopriscico. Tevens kijkt u naar de voorwaarden van de dekking en inventariseert u de langdurig of ernstig zieke werknemers van de werkgever.

Bewaking contractstermijnen

Het traject van aanpassen of verlengen kan langere tijd in beslag nemen. Het is van belang dat u deze termijnen in de gaten houdt en voorkomt dat de werkgever door het onbedoeld verstrijken van fatale termijnen, geconfronteerd wordt met een situatie waarin hij niet meer in de gelegenheid is het contract aan te passen aan zijn actuele wensen en situatie. Een goede adviseur, die betrokken is bij het beheer van het lopend pensioenproduct, informeert de werkgever tijdig over een naderend einde van de uitvoeringsovereenkomst. Tijdig wil zeggen op een zodanig tijdstip dat de werkgever voldoende tijd heeft om zich grondig te verdiepen in de mogelijkheden en de voor- en nadelen van voortzetting respectievelijk beëindiging.

Indien blijkt dat het traject van aanpassen of verlengen de contractstermijnen gaat overschrijden regelt u, indien nodig, een voorlopige dekking.

Vastlegging in het klantdossier

U dient alle relevante informatie die u heeft ingewonnen bij de werkgever en uw eigen analyses vast te leggen in het klantdossier samen met het advies dat u aan de werkgever geeft. Indien de werkgever van uw advies wenst af te wijken, legt u dit tevens vast in uw dossier. Bij voorkeur laat u de werkgever tekenen voor afwijking van uw advies.

Informatie aan de werkgever

Het is uw taak als adviseur van de werkgever om deze zodanig te informeren dat hij gedurende het hele traject een goede afweging kan maken bij de beslissingen die hij neemt. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat u de nieuwe pensioenlasten voor de werkgever inzichtelijk maakt. Niet alleen de lasten van het eerste jaar, maar voor de hele contractperiode (zie ook aflevering 7 van deze leidraad).

Informatie bij wijziging regeling

Indien de pensioenregeling wordt gewijzigd is het belangrijk dat u de werkgever in ieder geval goed informeert over de gevolgen van de wijzigingen in de pensioenregeling voor werkgever en werknemer. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het inzichtelijk maken van de gevolgen voor de werknemer wanneer een middelloonregeling wordt omgezet naar een beschikbare premieregeling. De werknemers lopen in deze situatie niet alleen een beleggingsrisico, maar ook het risico dat zij, als gevolg van rente- en tariefontwikkelingen bij de verzekeraar minder pensioen kunnen aankopen op de pensioendatum.

Bij een eenzijdige versobering van de pensioenregeling door de werkgever informeert u de werkgever over de financiële risico's die hij hiermee loopt. Zie hiervoor de paragraaf 'Instemming werknemers'.

Overstap naar andere verzekeraar

Indien u de werkgever adviseert het contract bij een andere verzekeraar onder te brengen, informeert u de werkgever onder meer over:

- de kosten en de baten;
- de beëindigingvoorwaarden;
- de voor en nadelen van waardeoverdracht;
- de gevolgen voor bestaande garanties.

Deze punten zijn hierboven uitgebreider toegelicht.

Theorie in de praktijk

In deze aflevering van de leidraad is ingegaan op aandachtspunten voor advies-situaties waarbij een werkgever al een pensioenproduct heeft. Hieronder leest u de theorie verwerkt in een praktijkvoorbeeld.

Informeert de werkgever tijdens het adviestraject zodanig dat hij een goed beeld heeft van de mogelijkheden en consequenties van de verandering(en) aan zijn pensioenproduct

Advies over beëindiging contract



Indien u adviseert over het wel of niet verlengen van de uitvoeringsovereenkomst zet dan het voordeel van het nieuwe tarief af tegen de kosten van overstappen en doe hetzelfde voor een eventuele waardeoverdracht.

Inventariseer de huidige situatie van de werkgever indien u adviseert over het wijzigen van de pensioenregeling of het verlengen van de uitvoeringsovereenkomst

Inventariseer de financiële positie van de werkgever en de doelstellingen over de wijzigingen in de pensioenregeling

Praktijkvoorbeeld

Vier jaar nadat mevrouw Verwindt voor de heer De Bruin een pensioenproduct heeft afgesloten zit mevrouw Verwindt weer aan tafel met de heer De Bruin. De heer De Bruin wil namelijk advies over het wijzigen van zijn pensioenregeling. De zaken lopen niet zoals hij bij de start van zijn bedrijf had voorzien en de pensioenlasten zijn nauwelijks meer op te brengen. Zijn accountant hem heeft aangeraden eens contact op te nemen met zijn pensioenadviseur om naar de pensioenregeling te kijken, hij is immers zelf niet de pensioendeskundige. Mevrouw Verwindt heeft op kantoor de pensioenregeling en de uitvoeringsovereenkomst bekeken en heeft bij de KvK de jaarrekeningen opgevraagd. Ze bespreekt met de heer De Bruin de huidige situatie van Reogram B.V.: zijn de activiteiten veranderd? Hoeveel medewerkers heeft Reogram nu? En hoe ziet de financiële positie eruit?

De heer De Bruin geeft aan dat hij nu een paar jaar net break-even kan draaien. Mevrouw Verwindt bespreekt met de heer De Bruin zijn huidige solvabiliteits- en liquiditeitspositie en zijn verwachting voor de toekomst. De heer De Bruin geeft aan dat hij ook voor de komende 2 jaar verwacht net break even te kunnen draaien. En dat hij verwacht na de kredietcrisis wel winst te kunnen gaan maken. Mevrouw Verwindt geeft aan dat het aanpassen van de pensioenregeling grote gevolgen kan hebben voor de werknemers. Ze legt de heer De Bruin uit dat hij in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden de werkgeversbijdrage kan wijzigen maar dat dit ertoe leidt dat de werknemers minder pensioen opbouwen. Ze wijst de heer De Bruin ook op de mogelijkheid om de eigen bijdrage van de medewerkers te verhogen. Op deze manier kan de pensioenopbouw hetzelfde blijven. Hier is echter wel instemming van de werknemers voor nodig. De heer De Bruin geeft aan dat hij een verhoging van de werknemersbijdrage wel aan de werknemers wil voorleggen. Als ze hier niet mee akkoord gaan zit er, gezien de omstandigheden, waarschijnlijk niets anders op dan de werkgeversbijdrage toch te verlagen.

Leermoment

Als u adviseert over het wijzigen van een pensioenregeling of uitvoeringsovereenkomst of het overstappen naar een andere verzekeraar dan gelden de adviesregels en dient u zich te verdiepen in de bestaande pensioenregeling, de huidige situatie van de werkgever en zijn financiële positie.

Bij een wijziging van de pensioenregeling bespreekt u de mogelijkheden met de werkgever en vraagt u hem wat zijn doelstellingen zijn ten aanzien van de wijziging. U betreft hierin ook de financiële positie van de werkgever en zijn risicobereidheid en kennis en ervaring. Verder informeert u de werkgever dat voor een wijziging van de pensioenregeling de instemming van de werknemers nodig is.

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.