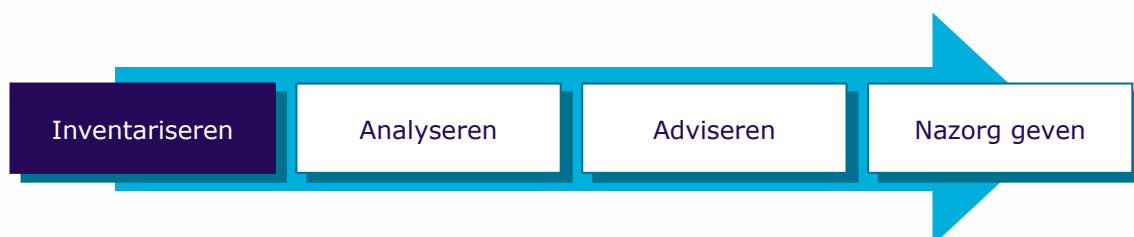


## Aflevering 6: Samenvatting aandachtspunten advisering pensioenregeling

**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 tweedepijler pensioenadvisering belicht de AFM verschillende aandachtspunten waar u in uw pensioenadviezen aandacht aan dient te besteden. De leidraad verschijnt in losse afleveringen. In deze aflevering geven wij een samenvatting van de eerste vijf afleveringen. Dit betekent dat in deze aflevering niet alle aspecten van het advies aan de orde komen.**

### Een passend advies dat reproduceerbaar is

Een adviestraject dat voldoet aan de Wft bestaat uit vier fasen te weten: inventariseren, analyseren, adviseren en nazorg geven.



U adviseert de werkgever. Voor het geven van een passend advies betekent dit dat het advies bij de specifieke wensen en situatie van deze werkgever moet aansluiten. Om tot een passend advies te komen dient u informatie over de werkgever en zijn onderneming te verzamelen. Het gaat dan om alle informatie waarvan een deskundig adviseur weet of behoort te weten dat deze informatie bepalend is voor de vraag of het te adviseren pensioenproduct passend is voor de werkgever. U volgt een adviestraject dat uit vier fasen bestaat. In de inventarisatiefase inventariseert u het klantprofiel van de werkgever. Hierbij 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

en de doelstellingen ten aanzien van de kosten aan bod. In de analysefase vertaalt u de geïnventariseerde informatie naar de mogelijkheden voor een pensioenregeling en pensioenproduct. In de praktijk gaan de fasen van inventarisatie en analyse in elkaar over. Wanneer de adviseur het advies uitbrengt dan zal hij een pensioenproduct moeten adviseren dat naar zijn oordeel op basis van alle verzamelde informatie, goed aansluit bij de situatie van de onderneming en de wensen van de werkgever. De ingewonnen informatie waarop het advies voor het af te sluiten pensioenproduct is gebaseerd en de gegevens over dat pensioenproduct moeten in het klantdossier worden vastgelegd. Ook na afsluiting van het pensioenproduct (in de nazorgfase) blijft u, indien u dit heeft afgesproken, betrokken bij het beheer van het pensioenproduct.

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

### **Verkenning advies- en beslisruimte**

Een adviseur doet er verstandig aan om direct aan het begin van het adviestraject te onderzoeken wat de ruimte voor de werkgever is om zelf beslissingen te nemen over het opzetten van een eigen pensioenregeling voor zijn werknemers. Het is zeer goed mogelijk dat bijvoorbeeld op grond van een CAO of een verplicht Bedrijfstak-pensioenfonds (hierna BPF), de ruimte om een pensioenregeling naar eigen inzicht aan de werknemers aan te bieden niet aanwezig is of wordt beperkt.

Om dit vast te stellen dient u zo vroeg mogelijk in het adviestraject een antwoord te krijgen op onder meer de volgende vragen:

1. Is er sprake van een CAO en/of BPF? Zo ja, is dit BPF verplicht?
2. Zijn voor alle werknemers binnen de onderneming dezelfde regels van toepassing bij de CAO en/of BPF?
3. Op welke wijze heeft de CAO invloed op de pensioenregeling?
4. Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de BPF-regeling die op de onderneming van toepassing is?
5. Zijn er voor de werkgever mogelijkheden om dispensatie van het BPF te krijgen en wat zijn hiervan de voor- en nadelen vanuit het perspectief van de werkgever en de werknemers? Als de onderneming al is gedispenseerd gaat de adviseur na of voortzetting van de dispensatie wenselijk is.
6. Als er sprake is van een BPF-regeling; wat is de doelstelling van de werkgever ten aanzien van een excedentregeling? Wat zijn de voor- en nadelen hiervan vanuit het perspectief van de werkgever en de werknemers?

U kunt alleen een passend advies geven als u in uw advies aan de werkgever rekening houdt met deze punten. Omdat de werkgever niet altijd op de hoogte is van een van toepassing zijnde CAO of BPF is het belangrijk dat u dit zelf goed controleert. Als er een CAO of BPF van toepassing is, is het belangrijk dat u de werkgever hierover informeert en hem uitlegt wat de consequenties hiervan zijn voor zijn pensioenregeling.

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

Onderzoek zelf of er een CAO of BPF van toepassing is.

Onderzoek zelf of er een CAO of BPF van toepassing is.

## Inventariseren doelstellingen van de werkgever

Op het eind van het adviestraject geeft u een advies. De vraag of dit advies voor de werkgever een "passend advies" is zal onder meer getoetst worden aan de vraag of het advies aansluit bij de doelstelling die de werkgever met het afsluiten van het tweedepijler pensioenproduct heeft. Een advies dat niet aansluit bij de doelstelling van de werkgever is geen passend advies.

U dient bij het inventariseren van de doelstelling van de werkgever onder meer aandacht te schenken aan de volgende onderwerpen:

- Indien van toepassing: of de werkgever één of meerdere pensioenregelingen kan en wil opstellen voor verschillende groepen werknemers, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever onderdeel uitmaakt van een groep met meerdere entiteiten en deze vertegenwoordigt;
- Of de werkgever een pensioenregeling wenst die gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van zijn concurrentie;
- Welke zekerheid de werkgever wil bieden aan zijn werknemers;
- Welke mate van voorspelbaarheid van de pensioenlasten de werkgever wenst;
- De doelstelling voor de invulling van het ouderdomspensioen;
- De doelstellingen voor de dekking van het partner- en wezenpensioen;
- De doelstelling voor het risico van arbeidsongeschiktheid;
- De doelstelling voor het indexatiebeleid;
- Of de werkgever een wens heeft tot aanvullende dekkingen en/of vrijwillige dekkingen;
- Welk budget de werkgever heeft voor de pensioenregeling;
- Of de werkgever zijn werknemers wil laten bijdragen in de verplichte dekkingen in de pensioenregeling.

Bij het inventariseren van de doelstelling van de werkgever ten aanzien van het budget voor de pensioenregeling is het van belang ook het budget voor de toekomst met de werkgever te bespreken. Tevens kijkt u of de werkgever de pensioenregeling nu en in de toekomst financieel kan dragen.

Bij het inventariseren van de doelstellingen dient u rekening te houden met de kennis en ervaring van de werkgever. Als de werkgever bijvoorbeeld nauwelijks kennis van en ervaring met een pensioenproduct heeft dan zult u waarschijnlijk meer moeten uitleggen over de mogelijkheden bij het inrichten van een pensioenregeling. Dit is nodig om ervoor te zorgen dat de werkgever zijn doelstellingen op een juiste manier kan formuleren en bewuste keuzes kan maken.

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

## Inventariseren van de financiële situatie

Het doen van een pensioentoezegging zal in de meeste gevallen voor de werkgever aanzienlijke financiële lasten met zich meebrengen. Indien deze lasten te hoog worden kan dit de continuïteit van de onderneming in gevaar brengen. Een advies voor een tweedepijler pensioenregeling waarbij van te voren 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.

Om te bepalen wat de werkgever financieel kan dragen moet u inzicht hebben in de financiële situatie van de onderneming. Hierbij kijkt u onder andere naar de

Inventariseer de financiële positie van de werkgever nu en in de toekomst

Wees alert op tegenstrijdigheden in de informatie van de werkgever en prioriteer doelstellingen indien nodig

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 (zie voor meer informatie aflevering 4 van de leidraad 'Wat kan en wil de werkgever betalen voor een pensioenregeling?').

Verder is het belangrijk dat u met de werkgever nagaat welke fluctuaties in de kosten, bijvoorbeeld vanwege waardeoverdracht, voor hem acceptabel én draagbaar zijn en dat u dit in uw advies betreft. Aangezien een pensioenregeling een arbeidsvoorwaarde is, gaat de werkgever een langlopende verplichting aan. U dient dus ook met de werkgever te bespreken wat zijn verwachting is over zijn financiële positie in de toekomst. Tevens bespreekt u de ontwikkeling van het personeelsbestand ten aanzien van de te verwachten in- en uitstroom en de te verwachten leeftijdsopbouw. Op basis van de verkregen informatie gaat u na of in redelijkheid verwacht kan worden dat voorzienbare, toekomstige pensioenlasten voor de werkgever financieel draagbaar blijven.

### 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 conflicteert. In de praktijk blijkt namelijk vaak dat dit het geval is. Een voorbeeld hiervan is de doelstelling van de werkgever die een zeer gunstige pensioenregeling voor zijn werknemers wenst terwijl de financiële positie van de werkgever de financiering van een dergelijke ruime regeling niet toelaat.

In dit deel van het adviestraject is het uw taak om:

1. De eventuele tegenstrijdigheden te signaleren;
2. De tegenstrijdigheden met de werkgever te bespreken;
3. De werkgever te helpen om prioriteiten te bepalen bij tegenstrijdigheden;
4. De werkgever inzicht te geven in de consequenties van de prioritering die hij aanbrengt. Belangrijk is hierbij dat de werkgever overziet wat de risico's en gevolgen zijn van het feit dat een of meer van zijn oorspronkelijke wensen niet gerealiseerd zullen worden, zowel voor zijn werknemer als voor zichzelf. Het niet realiseren van deze wensen mag na het tot stand komen van het tweedepijler pensioenproduct voor de werkgever niet als een verrassing komen.

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.

***Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 4 van deze leidraad '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 allemaal rekening moet worden gehouden bij het uiteindelijk op te stellen advies. Een advies voor een tweedepijler pensioenproduct dat strijdig is met de wet- en regelgeving die op het pensioenproduct betrekking heeft, is per definitie geen passend advies. Inventariseer de financiële positie van de werkgever nu en in de

Houd rekening met relevante wet- en regelgeving op het gebied van pensioen

toekomst Wees alert op tegenstrijdigheden in de informatie van de werkgever en vraag de werkgever zijn doelstellingen te prioriteren indien nodig.

U dient er daarom voor te zorgen dat een pensioenregeling die u adviseert voldoet aan de relevante wet- en regelgeving. Buiten de Wft zijn dit onder andere:

- Wet Bpf-2000 (zie ook aflevering 2 van deze Leidraad);
- De fiscale wetgeving;
- De Pensioenwet (PW);
- De Wet verplichte beroepspensioenregeling (Wvb);
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
- De Algemene wet gelijke behandeling (Awgb);
- De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgb m/v);
- De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl).

***Dit deel van het adviestraject is uitgebreider toegelicht in aflevering 5 van deze leidraad 'Passend advies houdt rekening met alle relevante wetgeving op het gebied van pensioenen.'***

### Archivering is verplicht

Omdat een advies over een tweedepijler pensioenproduct bij een verzekeraar onder de adviesregels valt, stelt de wetgever onder meer twee eisen:

1. De adviesregels moeten worden gevolgd;
2. De adviseur moet kunnen aantonen dat hij dit wettelijke adviestraject daadwerkelijk heeft gevolgd.

Deze tweede eis wordt ook wel eens aangeduid met de woorden dat het adviestraject "reproduceerbaar" moet zijn. U dient dus de ingewonnen informatie waarop u uw advies baseert te documenteren. Ook moet u de gegevens over het uiteindelijk geadviseerde pensioenproduct (pensioenregeling en uitvoeringsovereenkomst) bewaren. Alleen op die manier kunt u nadat het advies is uitgebracht aantonen dat u op correcte wijze het adviestraject heeft gevolgd. Naast de verplichting op grond van de Wft zal een goed adviseur, ook vanuit het oogpunt van privaatrechtelijke aansprakelijkheid, alle informatie die hij heeft verzameld en de gemaakte analyses archiveren.

### Advies

Op het moment dat u advies gaat uitbrengen aan de werkgever over de pensioenregeling wordt van u verwacht dat u op de diverse belangrijke onderdelen duidelijk aangeeft welke keuze naar uw oordeel passend is voor de werkgever. U betreft hierin alle doelstellingen van de werkgever, zowel voor de kwaliteit van de regeling als voor de kosten. Tevens betreft u de financiële positie van de onderneming in het advies. De pensioenregeling die wordt geadviseerd moet immers financieel draagbaar zijn voor de werkgever. In het advies schenkt u in ieder geval aandacht aan de volgende onderwerpen:

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.

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

Houd rekening met relevante wet-en regelgeving op het gebied van pensioen  
Bewaar alle relevante informatie over de klant en het advies dat u geeft

## Werkgever mag van het advies afwijken

De adviseur is de enige die verantwoordelijk is voor zijn advies. U kunt zich dus niet verontschuldigen door te wijzen op het feit dat de inhoud van uw advies is bepaald door de werkgever en of derden. U dient alleen dat advies te geven waarvan u, als deskundige, van oordeel bent dat uw aanbeveling een passend pensioenproduct oplevert voor de werkgever. Uiteraard is de werkgever niet verplicht om het advies op te volgen.

De werkgever kan aan u vragen te bemiddelen bij de totstandkoming van een tweedepijler pensioenproduct dat afwijkt van het advies dat u hebt uitgebracht. U kunt hiertoe overgaan nadat:

1. U de werkgever op onmiskenbaar duidelijke wijze hebt gewezen op het feit dat hij een overeenkomst aangaat die afwijkt van uw advies;
2. U de werkgever op onmiskenbare wijze inzicht hebt gegeven in de mogelijke consequenties voor de werkgever zelf en voor zijn werknemers doordat de werkgever afwijkt van het gegeven advies;
3. U dient in uw klantdossier vast te leggen dat de werkgever afwijkt van uw advies. Hierbij dient duidelijk te blijken op welk(e) punten(en) wordt afgeweken. Tevens is het verstandig de werkgever te laten tekenen voor afwijking van uw advies en vast te leggen op welke risico's en consequenties u de werkgever heeft gewezen.

## Betrekken relevante partijen

Een pensioentoezegging is een arbeidsvoorwaarde. Dit betekent dat als de werkgever akkoord gaat met uw advies over de pensioenregeling dit nog niet direct betekent dat u een pensioenproduct kunt afsluiten. Het is belangrijk dat de pensioenregeling wordt afgestemd met de bij het beslissingsproces betrokken partijen. Een goede adviseur brengt in kaart welke partijen betrokken zijn bij de totstandkoming (of aanpassingen) van de pensioenregeling en faciliteert de werkgever bij de afstemming met deze partijen. Aangezien pensioen een arbeidsvoorwaarde is dienen in ieder geval de werknemers (indien aanwezig de OR) betrokken te worden. Dit geldt ook indien de werkgever de pensioenregeling wil wijzigen. Ook hier geldt dat dit niet eenzijdig kan worden doorgevoerd, omdat het een arbeidsvoorwaarde betreft.

## Nazorg geven

Het is belangrijk dat u met de werkgever duidelijke afspraken maakt of, en zo ja in welke mate, u gedurende het bestaan van het tweedepijler pensioen bij dit contract betrokken blijft. Een goed adviseur zal in het bijzonder aandacht schenken aan onder meer de ontwikkeling van het bedrijf en het personeelsbestand conform de eerdere aannames en de mogelijkheden en wenselijkheid van eventuele verbeteringen van het pensioen als hij na de totstandkoming van het contract bij het onderhoud en beheer betrokken blijft.

Indien, vanwege kostenoverwegingen, geen of een beperkte dekking wordt geregeld voor onderdelen van het pensioen 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 dan zal

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die in ieder geval afgestemd moet worden met werknemers

hij dit bespreken met de werkgever en hieromtrent adviseren. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die in ieder geval afgestemd moet worden met werknemers

## Theorie in de praktijk

In onderstaande casus worden een aantal aandachtspunten beschreven in een praktijkvoorbeeld.

**Advies over pensioenregeling**

**WELKE PENSIOENREGELING SLUIT AAN BIJ DE KENMERKEN EN DOELSTELLINGEN VAN MIJN KLANTEN EN KUNNEN ZE DE REGULING DRAGEN?**

**TIP** Geef in uw advies over de pensioenregeling aan welke keuze u passend vindt voor de werkgever ten aanzien van het pensioensysteem, de (vrijwillige) dekkingen en een eventuele eigenbijdrage voor de werknemers. Betrek in uw advies tevens de betaalbaarheid voor de werkgever en leg alles goed vast.

Onderzoek zelf of er een CAO of BPF van toepassing is

Informeer de werkgever goed over de mogelijke dekkingen in een pensioenregeling en bespreek de voor- en nadelen van de wensen van de werkgever.

Wees alert op tegenstrijdigheden in de informatie die u van de werkgever krijgt en vraag verduidelijking of prioriteer doelstellingen indien nodig.

Betrek de betaalbaarheid van de pensioenregeling in uw advies

Bewaar de gegevens van de werkgever waar het advies op is gebaseerd, alsmede de gegevens over het aanbevolen en afgesloten product.

### Praktijkvoorbeeld

Na haar bezoeken aan mevrouw Groen van Clothing 4 You en de heer De Bruin van Reogram is mevrouw Verwindt weer terug op kantoor. Ze zet van beide klanten alles nog eens op een rijtje. Ze is blij dat ze voor beide ondernemingen vooraf had uitgezocht of er een CAO of BPF van toepassing is. Mevrouw Groen wist niet of Clothing 4 You onder een CAO valt. Als ze dit niet had uitgezocht dan was ze er pas in een later stadium achter gekomen en had ze de doelstellingen van mevrouw Groen opnieuw moeten inventariseren.

Tevens is ze blij dat haar klanten tot op heden voldoende tijd vrij maken voor het gesprek. De meeste werkgevers zijn, op basis van hun kennis en ervaring met betrekking tot pensioen, niet in staat een bewuste afweging te maken ten aanzien van hun doelstellingen voor de dekkingen en kosten van een pensioenregeling. Ze wil de werkgevers goed uitleggen wat de mogelijkheden zijn bij pensioenen en wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende wensen van de werkgever. Alleen dan kunnen werkgevers begrijpen wat hun wensen betekenen voor zowel de onderneming als voor de werknemers. Dat kost tijd en haar klanten weten maar al te goed dat tijd geld kost.

Maar, denkt mevrouw Verwindt, ze rekent zelf ook een tarief en dus kost zij ook geld. Alleen op basis van de juiste informatie kan ze haar werk goed doen en een passende pensioenregeling adviseren. Mevrouw Verwindt kijkt naar de informatie die ze van haar klanten heeft gekregen. Ze heeft er, samen met haar klanten, een eenduidig beeld van gemaakt. De informatie die nu voor haar ligt bevat geen tegenstrijdigheden meer en geen doelstellingen die niet voldoen aan wet- en regelgeving. Doordat ze goed heeft doorgevraagd en mevrouw Groen en de heer De Bruin hun doelstellingen heeft laten prioriteren heeft ze nu een heel duidelijk beeld van de ondernemingen, de financiële posities, de toekomstverwachtingen en de doelstellingen en risicobereidheid van haar klanten.

Mevrouw Verwindt zet, op basis van de doelstellingen van haar klanten, de mogelijkheden voor passende pensioenregelingen op een rijtje en werkt de best passende regeling uit. Tevens houdt ze in de gaten dat de werkgever de lasten van de regeling nu en in de toekomst kan dragen.

Mevrouw Verwindt gaat nog een keer goed na of ze alle relevante informatie van de werkgever goed heeft vastgelegd. Ze heeft een slechte ervaring met een klant van haar. Ze had de werkgever uitgelegd welke pensioensystemen er zijn en wat de voor- en nadelen zijn. De werkgever wilde zo weinig mogelijk uitgeven aan de pensioenregeling maar wel zoveel mogelijk zekerheid bieden aan zijn werknemers. Ze had hem uitgelegd dat dit niet kon maar de werkgever had alleen gehoord wat hij wilde horen en gekozen voor een beschikbare premieregeling met beleggen. De beurs voorspelde toch alleen gouden bergen? Nu de beurs is ingestort is de werkgever ontevreden over de pensioenregeling. Hij voelde zich bedrogen. Ze was er achter gekomen dat ze niet meer kon reconstrueren wat de doelstellingen van de werkgever waren. Ze kon de werkgever dus niet confronteren met de doelstellingen die hij had ten tijde van het advies. Haar klantdossier was ontoereikend om de werkgever te laten zien dat ze haar werk goed had gedaan. Dit wil ze niet meer meemaken en dus zorgt ze er nu altijd voor dat ze alle relevante gegevens vast heeft liggen. Dat moet ze trouwens ook op grond van de Wft.

### Leermoment

Klanten kunnen onbewust verkeerde informatie geven. Informatie die cruciaal is voor het advies, wordt op juistheid gecontroleerd. Zowel om te voorkomen dat een onjuist advies wordt gegeven als om te voorkomen dat de fout pas in een laat stadium wordt ontdekt en u dan veel werk moet overdoen.

Een klant kan alleen maar tot een juiste bepaling van zijn wensen komen indien hij de consequenties van de keuzen die hij kan maken kan overzien. Een belangrijke taak van de adviseur is om de voor- en nadelen van de verschillende mogelijkheden bij pensioenen zo uit te leggen dat de betreffende werkgever begrijpt wat de keuzes betekenen voor de onderneming en de werknemers. De werkgever kan dan tot een verantwoorde afweging komen.

Bij het inventariseren van de informatie van de werkgever over de kenmerken en de financiële positie van het bedrijf en de doelstellingen, risicobereidheid en de kennis en ervaring van de werkgever dient u alert te zijn op tegenstrijdigheden in de ontvangen informatie. Door tijdens het gesprek met de werkgever dieper in te gaan op de tegenstrijdigheden en bijvoorbeeld doelstellingen te prioriteren krijgt u een eenduidig beeld van de wensen van de werkgever voor de pensioenregeling.

Bij het opstellen van uw advies houdt u rekening met de financiële positie van de werkgever nu en in de toekomst om ervoor te zorgen dat de werkgever de lasten van de pensioenregeling kan dragen.

Alle informatie over de onderneming en de werkgever die relevant was om tot uw advies te komen legt u vast in uw klantdossier. Tevens legt u vast welke pensioenregeling u heeft geadviseerd.



Deze aflevering van de AFM Leidraad tweedepijler pensioenadvisering is een samenvatting van afleveringen 1 t/m 5. De onderwerpen van deze afleveringen zijn:

- 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?

In afleveringen 7 t/m 9 worden de volgende onderwerpen besproken:

- Aflevering 7** Het adviseren over de uitvoeringsovereenkomst
- Aflevering 8** Het adviseren over het voortzetten/oversluiten van de uitvoeringsovereenkomst en het wijzigen van de regeling
- Aflevering 9** Het bijstaan van de 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.**