

Pensioenadvies

Uw pensioenregeling helder en degelijk in beeld

'Laat je geen producten verkopen, maar laat je begeleiden en voorlichten'

Pensioenregelingen en toezicht

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die wordt afgesproken tussen werkgever en werknemer met als primaire doelstelling het opbouwen van inkomen voor de oude dag. Het afdekken van de risico's van voortijdig overlijden en arbeidsongeschiktheid zijn eveneens elementaire onderdelen van het pensioen. De pensioenopbouw komt tot stand in een pensioenregeling die de werkgever ten behoeve van zijn werknemers afsluit. Pensioenregelingen worden in Nederland uitgevoerd door bedrijfstak-, beroeps- en ondernemingspensioenfondsen en door verzekeraars. Van de regelingen die in Nederland lopen, is circa 10% ondergebracht bij een verzekeraar. Dit noemen we pensioenverzekeringen.

Omdat pensioenverzekeringen complexe producten zijn is het van belang dat de advisering over deze producten goed gebeurt. Het advies over pensioenverzekeringen valt onder de adviesregels van de Wet op financieel toezicht (Wft) en hierop houdt de Autoriteit Financiële Markten (AFM) toezicht.

Sinds 01-01-2012 zijn financieel dienstverleners die zich bezighouden met pensioenadvies vergunningplichtig en staan hiermee onder toezicht van de AFM.

Pensioenadvies: het adviestraject op orde?

De AFM heeft uit recente onderzoeken geconstateerd dat in de markt van pensioenadvies nog een fors aantal zaken voor verbetering vatbaar is. Met name de informatie over de kenmerken van de werkgever, de financiële positie van het bedrijf, doelstellingen, risicobereidheid van de werkgever en kennis en ervaring zijn onderdelen die binnen de nieuwe adviespraktijk nadrukkelijk vastgelegd dienen te worden.

Verregaande informatie over genoemde onderwerpen is van groot belang om een passend pensioenadvies te kunnen geven wat voldoet aan de gestelde eisen.

In het zelfde onderzoek van de AFM blijkt ook dat de randvoorwaarden die nodig zijn voor kwalitatief goede advisering belangrijk zijn. Onder deze randvoorwaarden verstaat de AFM onder andere de vakbekwaamheid, de vaardigheden en de bedrijfsvoering van de financieel dienstverlener.

De complexiteit van dit onderwerp is van dien aard dat de AFM van mening is dat een financieel dienstverlener op regelmatige basis dient te adviseren over pensioenregelingen om de benodigde kennis en vaardigheden goed te kunnen onderhouden.

ISP

Wij delen de visie van de AFM en geloven dat een uitgebreide analyse als basis voor goede pensioenadvies noodzakelijk is. Een scan van de onderneming, het personeelsbestand en de doelstellingen worden verwerkt in een adviesrapportage, waarna er eventueel een vervolgtraject kan worden opgestart. Op de bijgevoegde documentatie staat meer informatie over onze dienstverlening.

ISP is vergunninghouder bij de AFM en houdt door intensieve leerprogramma's en dagelijks werk de benodigde kennis en vaardigheden op noodzakelijk niveau.

Onze adviesrol vullen wij in aan de hand van de door de toezichthouders opgestelde leidraden. Het totale traject

bestaat uit de volgende fases, die naar wens allen of in delen kunnen worden ingevuld:

- Fase van Inventariseren
- Fase van Analyseren en Vergelijkingsrapportage
- Fase van Adviseren
- Fase van Implementeren
- Fase van Nazorg en Beheer

Fase van Inventariseren

Voor een juiste en volledige beeldvorming, waarvan de uitkomsten kunnen leiden tot een totaaladvies, is een grondige inventarisatie van essentieel belang. Een van de eerste stappen is de controle of er sprake is van eventuele verplichte aansluiting bij een pensioenfonds. Valt de onderneming onder de werking van een CAO en heeft dit gedwongen aansluiting tot gevolg? Of bestaat de mogelijkheid tot het aanvragen van dispensatie? In deze fase komen aansluitend de volgende deelonderwerpen aan de orde:

Kennis en ervaring

Een werkgever kan een nieuwe pensioenregeling aan zijn medewerkers willen aanbieden. Of wordt geconfronteerd met de verlenging van een bestaand contract. Om juiste keuzes te kunnen maken is het van belang dat op passende wijze informatie wordt verkregen en wordt gegeven. De mate waarin de kennis en ervaring aanwezig is bij de ondernemer bepaald mede de intensiteit en inhoud van de communicatie.

De financiële positie van de onderneming

Wensen van de ondernemer en de doelstellingen staan centraal bij de pensioenadvisering. Maar om een passend advies te kunnen geven zijn cijfers over de stabiliteit en continuïteit van de onderneming onmisbaar. Pensioen gaat over lange termijnverplichtingen die, als het gaat om de lastenontwikkelingen, ook in de toekomst betaalbaar moeten blijven.

De doelstellingen van de werkgever

Welke doelstellingen heeft de ondernemer met zijn pensioenregeling? Gaat het om een zuiver budgettaire post? Is het een instrument om de werknemers te belonen voor trouwe dienst? Is het sociale aspect van optimale verzekeringsdekkingen zwaarwegend? De manier waarop de ondernemer kijkt naar de pensioenregeling en de resultaten die hij wenst te behalen vormen een belangrijke basis voor de uiteindelijke pensioenregeling.

De risicobereidheid van de werkgever

Pensioen brengt lasten met zich mee. Hoe kijkt u als ondernemer naar dit onderwerp? Hecht u aan een stabiele en enigszins voorspelbare lastenontwikkeling? Wilt u risico's van niet voldoende of zelfs onverzekerde werknemers vermijden? Houdt u uw personeel beter vast door hen goede secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden? Stuk voor stuk vragen die beantwoord dienen te worden om tot een sluitend advies te kunnen komen.

Fase van Analyseren en Vergelijkingsrapportage

Nadat binnen de inventarisatiefase het klantprofiel van de onderneming is opgesteld en er is beoordeeld of er sprake is van een vrijgestelde onderneming (die dus niet onder de werking van een CAO gedwongen aansluiting heeft bij een pensioenfonds) volgt de fase van analyseren. Informatie die is verkregen, welke cruciaal is voor het advies, dient te worden geverifieerd om onjuiste advisering te voorkomen.

Binnen deze fase dienen o.a. de volgende vragen beantwoord te worden:

- Past de bestaande regeling nog bij uw klantprofiel?
- In welke mate bent u (on)tevreden over de huidige regeling?
- Hoe gaat u om met het in- en uitlooprisico
- Wilt u wel of geen mogelijkheid tot collectieve waardeoverdracht? Exit-voorwaarden

Na de Analyse volgt er een vergelijkingsrapportage van verschillende aanbieders.

Fase van Adviseren

Afhankelijk van de uitkomsten van de analyse wordt een inhoudelijk advies gegeven. Zo kan het voorkomen dat bijstellen of updaten van een bestaande regeling leidt tot de gewenste resultaten leidt. In andere situaties is het denkbaar dat er sprake kan zijn van een vervangende pensioenregeling, die beter aansluit bij de huidige omstandigheden en wensen van de ondernemer.

Fase van Implementeren

Als er duidelijke afspraken zijn gemaakt over de wijze waarop de gewijzigde of nieuwe pensioenregeling er uit moet gaan zien, begint het traject waarbij de uitvoerende verzekeraar benaderd zal gaan worden. Want met als basis het gegeven advies (wat aansluit bij de wensen, doelstellingen en ambities van de werkgever) kan concreet een marktanalyse gemaakt worden en kunnen de potentiële aanbieders van de gewenste regeling worden gezocht.

- De ontvangen offertes worden beoordeeld
- Terugkoppeling aan verzekeraars
- Eventueel verzoek tot bijstellingen
- Concrete presentatie van de definitieve offerte

Aansluitend wordt de fase van implementeren gevormd door o.a. de volgende stappen:

- Wij adviseren de werkgever over de nieuwe pensioenregeling
 - Welk systeem
 - Welke beleggingen en/of garanties
 - Welke kosten
 - Welke ambitieniveaus
 - Welke acceptatiecriteria
- De werkgever vraagt toestemming aan de werknemers
 - Collectieve toestemming of individueel
 - Welke gevolgen bij negatieve optie
- Wij maken heldere afspraken over de dienstverlening richting werknemers

Fase van Nazorg en Beheer

Nadat het gehele traject van het invoeren van een nieuwe pensioenregeling (of wijziging van de 'oude' regeling) is doorlopen en de zaken 'op de rit' staan, houdt de regeling natuurlijk niet op. Werknemers treden in of uit dienst, trouwen of gaan scheiden of er komen kinderen. Salarissen veranderen, wensen en doelstellingen veranderen. Allemaal leidt dit tot bijstelling van de pensioenregeling en dan is het van belang dat er heldere afspraken zijn over de nazorg binnen het pensioencontract. ISP kan deze nazorg invullen:

Verwerken van salarismutaties

In- en uitdienstmeldingen

Periodieke informatieverstrekking aan werkgever en werknemers

Controle van administratieve verwerking

Extra werkzaamheden: Afhankelijk van de wensen en eisen worden over de specifieke nazorg worden schriftelijke afspraken gemaakt.

