

Update Leidraad Pensioenadvies

27 Juli 2023

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) ziet een belangrijke rol weggelegd voor de pensioenadviseur om werkgevers op een goede en verantwoorde manier door de pensioentransitieperiode te leiden en hen in staat te stellen om goede besluiten te nemen. Deze Leidraad Tweedepijler Pensioenadvies helpt de pensioenadviseur om hier invulling aan te geven vanuit het wettelijk perspectief.

In het kort

- Deze Leidraad Pensioenadvies is een update van de Leidraad uit 2018
- Duidelijkheid over Wft-norm, specifiek voor advisering over tweedepijlerpensioenproducten
- Additionele adviesthema's voor advisering tijdens de periode van de pensioentransitie

Deze Leidraad is een update van de Leidraad uit 2018

In 2010 publiceerde de AFM haar eerste pensioenadviesleidraad. Deze werd gevolgd door een update in 2018. Vanwege de pensioentransitie, en de aanpassingen die daarvoor zijn gedaan in de Pensioenwet, is de leidraad nu geactualiseerd en is een aantal adviesthema's toegevoegd.

Duidelijkheid over de normen van de Wft, specifiek voor de advisering over tweedepijlerpensioenproducten

Als pensioenadviseurs werkgevers adviseren over een pensioenproduct of een pensioenregeling is artikel 4:23 van de Wet op het financieel toezicht (Wft) van toepassing. Deze Leidraad geeft invulling aan en duidelijkheid over de normen in de Wft en is specifiek bedoeld voor de advisering over tweedepijlerpensioenen door de pensioenadviseur aan werkgevers. De Leidraad heeft niet de status van wet- en regelgeving.

De Leidraad kent additionele adviesthema's voor de advisering van werkgevers en sociale partners tijdens de periode van de pensioentransitie. Voorbeelden van deze adviesthema's zijn het wel of niet invaren, het gebruik van de mogelijkheid van eerbiedigende werking, compensatievraagstukken en de wijzigende fiscale regelgeving. Daardoor kan advisering tijdens de transitieperiode complexer zijn. Verder zijn adviesthema's opgenomen over keuzebegeleiding, het proces van collectieve waardeoverdracht, een pensioenproduct met beperkte opbouw en duurzaamheid.

AFM vraagt de pensioenadviseur om rekening te houden met deze Leidraad in zijn adviespraktijk

Met deze Leidraad beoogt de AFM pensioenadviseurs te ondersteunen zodat zij op basis van hun eigen professionele oordeel en inzicht de norm kunnen toepassen in hun pensioenadvisering en bedrijfsvoering.

Contact bij vragen

Pensioenadviseurs kunnen bij concrete vragen contact opnemen via pensioen@afm.nl onder vermelding van 'leidraad pensioenadvies'.

Leidraad tweedepijler- pensioenadvies

Publicatiedatum: juli 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	4
Opbouw van deze leidraad	4
1 Reikwijdte van pensioenadvies en de leidraad	5
1.1 Uitleg van de definitie advies	5
1.2 Wanneer voldoet uw advies aan de wettelijke vereisten?	6
1.3 Beheer van een pensioenproduct	7
1.4 Fases van het Wft-adviesproces	8
1.5 Scope leidraad	8
2 Uitgangspunten pensioenadvies	9
2.1 Start met de vaststaande uitgangspunten	9
2.2 Ken en begrijp de producten die u adviseert	10
2.3 Voldoe aan de voorwaarden voor goede dienstverlening	12
3 Financiële positie werkgever	14
3.1 Bepaal de concrete pensioenlasten voor de komende jaren	14
3.2 Schat samen met de werkgever de financiële ruimte voor de toekomst in	14
3.3 Zet de nieuwe pensioenlast af tegen de financiële ruimte uit het verleden	14
3.4 Onderbouw cijfermatig op welke wijze de pensioenlast past bij de financiële positie	15
4 Kennis en ervaring werkgever	16
4.1 Stel de kennis en ervaring van de werkgever vast	16
4.2 Informeer de werkgever zodanig dat hij keuzes kan maken	16
5 Doelstellingen en risicobereidheid werkgever	17
5.1 Houd rekening met de samenhang tussen de doelstellingen en de risicobereidheid	17
5.2 Win informatie in over de doelstellingen van de werkgever en baseer uw advies daarop	17
5.3 Win informatie in over de risicobereidheid van de werkgever en baseer uw advies daarop	18

Tijdelijke bijlage: additionele adviesthema's tijdens de pensioentransitie	20
1. Maak afspraken over de scope van het advies tijdens de transitie	20
2. Houd rekening met de wettelijke deadlines	21
3. Ken de nieuwe producten en productkenmerken	22
4. Wel of niet invaren?	24
5. Advies over premie en wel of geen eerbiedigende werking	24
6. Ondersteun bij vaststellen van eventuele compensatie	25

Inleiding

De Autoriteit Financiële Markten (**AFM**) streeft naar duurzaam financieel welzijn voor consumenten. Een goed pensioen draagt daaraan bij. Als pensioenadviseurs werkgevers adviseren over een pensioenproduct is artikel 4:23 van de Wet op het financieel toezicht (**Wft**) van toepassing. Onder pensioenproduct wordt in deze leidraad – naast de pensioenproducten aangeboden door premiepensioeninstellingen en verzekeraars – ook verstaan het onderbrengen van een pensioenregeling bij een pensioenfonds.

Deze leidraad geeft invulling aan en duidelijkheid over de normen van artikel 4:23, eerste lid, van de Wet op het financieel toezicht (**Wft**), en is specifiek bedoeld voor de advisering over tweedepijlerpensioen door de pensioenadviseur aan werkgevers. Deze leidraad heeft niet de status van wet- en regelgeving. Met advisering wordt in deze leidraad bedoeld advies in de zin van de Wft (zie verder paragrafen 1.1 en 1.2).

Met deze leidraad beoogt de AFM pensioenadviseurs te ondersteunen zodat zij op basis van hun eigen professionele oordeel en inzicht de norm kunnen toepassen in hun pensioenadvisering en bedrijfsvoering. De AFM vraagt van de pensioenadviseur dat hij rekening houdt met de leidraad in zijn pensioenadviespraktijk.

Deze leidraad is geactualiseerd in juli 2023 naar aanleiding van de inwerkingtreding van de nieuwe Pensioenwet. De leidraad is hiermee in lijn gebracht. Ook wordt nadere duiding gegeven aan [de “Interpretatie informeren en adviseren”](#). Specifieke aandachtspunten ten aanzien van de advisering van werkgevers tijdens de periode van de pensioentransitie heeft de AFM in deze leidraad opgenomen in de “Tijdelijke bijlage: additionele adviesthema’s tijdens de pensioentransitie”.

Opbouw van deze leidraad

Hoofdstuk 1 van deze leidraad gaat in op de reikwijdte van Wft-pensioenadvies (artikel 4:23, eerste lid, Wft) en de scope van deze leidraad. Hoofdstuk 2 beschrijft een aantal belangrijke uitgangspunten voor een geschikt Wft-advies, zoals de toets of de werkgever te maken heeft met een verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds en de vastlegging van het advies. In hoofdstuk 3 staat een toelichting op de norm ‘baseer uw advies op de informatie over de financiële positie van de werkgever’ uit artikel 4:23, eerste lid, Wft. In hoofdstuk 4 volgt een toelichting op de norm ‘baseer uw advies op de informatie van de kennis en ervaring van de werkgever’ uit artikel 4:23, eerste lid, Wft. In hoofdstuk 5 wordt de norm ‘baseer uw advies op de informatie van de doelstellingen en risicobereidheid van de werkgever’ toegelicht.

1 Reikwijdte van pensioenadvies en de leidraad

In dit hoofdstuk wordt een toelichting gegeven op de reikwijdte van artikel 4:23, eerste lid, Wft. Zie in onderstaand kader dit artikel. Eerst volgt een uitleg over de definitie advies in de zin van de Wft voor de advisering van tweedepijlerpensioenproducten aan een werkgever. Daarna volgt een toelichting wanneer uw advies voldoet aan de wettelijke vereisten. Vervolgens worden de fases van het adviesproces in beeld gebracht en wordt de scope van de leidraad beschreven.

Artikel 4:23, eerste lid, Wft

Indien een financiële onderneming een consument of, indien het een financieel instrument of verzekering betreft, cliënt adviseert of een individueel vermogen beheert:

- a. wint zij in het belang van de consument onderscheidenlijk de cliënt informatie in over diens financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid, voorzover dit redelijkerwijs relevant is voor haar advies of het beheren van het individuele vermogen;
- b. draagt zij er zorg voor dat haar advies of de wijze van het beheer van het individueel vermogen, voorzover redelijkerwijs mogelijk, mede is gebaseerd op de in onderdeel a bedoelde informatie; en
- c. licht zij, indien het advisering betreft met betrekking tot financiële producten die geen financiële instrumenten zijn, de overwegingen toe die ten grondslag liggen aan haar advies voorzover dit nodig is voor een goed begrip van haar advies.

1.1 Uitleg van de definitie advies

Er is sprake van een advies in de zin van de Wft als een pensioenadviseur aan een individuele werkgever een aanbeveling doet over een specifiek pensioenproduct van een specifieke pensioenuitvoerder. De algemene definitie van “adviseren” staat in artikel 1:1 Wft. Als u advies in de zin van de Wft geeft, dan moet u de normen naleven die gelden ten aanzien van adviseren.

In de “[Interpretatie informeren en adviseren](#)” heeft de AFM nadere duiding gegeven aan wanneer er sprake is van advies. Hiervan is sprake als het advies cumulatief voldoet aan de onderstaande vijf criteria. Deze criteria zijn ten behoeve van deze leidraad specifiek toegespitst op de verhouding tussen een pensioenadviseur en de werkgever:

1. Er moet sprake zijn van een aanbeveling, dus niet enkel het delen van objectieve informatie;
2. De aanbeveling die gedaan wordt (i) wekt de suggestie dat deze passend is voor de individuele werkgever, of (ii) wordt gegeven op basis van de individuele situatie van de werkgever;
3. De aanbeveling moet zien op een nieuw af te sluiten pensioenproduct;
4. De aanbeveling is niet (alleen) gedaan aan het publiek; en
5. De aanbeveling dient zich te richten tot een (gevolmachtigde van een) (potentiële) klant, zijnde in dit kader de werkgever.

Uw aanbeveling voor het tweedepijlerpensioen ziet dus op een nieuw af te sluiten pensioenproduct (criterium 3), waarbij een nieuwe uitvoeringsovereenkomst tot stand komt tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder.

Er is geen sprake van een nieuw af te sluiten pensioenproduct bij een aanbeveling over een aanpassing van een bestaand pensioenproduct – gedurende de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst – als deze aanpassing plaatsvindt binnen de geldende voorwaarden van het lopende product. Het is afhankelijk van de voorwaarden van het bestaande pensioenproduct of bepaalde aanpassingen mogelijk zijn binnen het bestaande pensioenproduct. Te denken valt aan een aanpassing in de pensioenambitie van de werkgever, de te bereiken hoogte van het pensioen die de werkgever voor zijn werknemers voor ogen heeft, kostenberekening, indexatie, en premieafdracht. Als dat niet het geval is, dient een nieuw pensioenproduct of pensioenregeling te worden afgesloten.

Hieronder staan enkele voorbeelden waarbij de aanbeveling ziet op een nieuw af te sluiten pensioenproduct.

- Sluiten van een nieuw pensioenproduct
U beveelt de werkgever zijn eerste pensioenproduct aan bij een pensioenuitvoerder met een contractperiode van bijvoorbeeld vijf jaar.
- Verlengen en oversluiten van een bestaand pensioenproduct
Na afloop van een contractperiode van een pensioenproduct (bijvoorbeeld na vijf jaar) beveelt u een pensioenproduct aan voor een nieuwe contractperiode bij dezelfde of een andere pensioenuitvoerder. Aan het einde van een contractperiode loopt het product af. Er wordt vervolgens een nieuw pensioenproduct afgesloten. Het maakt daarbij niet uit of het nieuwe product vergelijkbaar is met het aflopende product. In de praktijk kan het voorkomen dat een bestaand product na afloop van een contractperiode ongewijzigd wordt verlengd bij dezelfde pensioenuitvoerder. Ook dan is sprake van een nieuw af te sluiten pensioenproduct.
- Aanpassen van een bestaand pensioenproduct tijdens de looptijd waarbij de aanpassing niet past binnen de huidige voorwaarden
Als u de werkgever een aanbeveling doet over een aanpassing die niet binnen de voorwaarden van het lopende pensioenproduct past, dan heeft deze aanbeveling betrekking op een nieuw af te sluiten pensioenproduct. Denk bijvoorbeeld aan een aanpassing van het type pensioenregeling, of een verandering van de premiesystematiek. Dit geldt ook als een aanpassing is ingegeven door veranderde wet- en regelgeving

Als uw aanbeveling ziet op een nieuw af te sluiten pensioenproduct wint u op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft alle relevante informatie van de werkgever in, en baseert u uw advies hierop (zie in dat kader hoofdstuk 3, hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5). Deze leidraad is dan van toepassing. Als u gebruik wilt maken van eerder ingewonnen informatie van de werkgever, verwacht de AFM dat u samen met de werkgever vaststelt of en in hoeverre deze informatie nog actueel en bruikbaar is voor uw advies.

Als u niet adviseert in de zin van artikel 4:23, eerste lid, Wft gaan we ervan uit dat u in uw dienstverlening op zorgvuldige wijze de belangen van de werkgever meeneemt. De AFM verwacht dat u richting de werkgever duidelijk en transparant bent over de aard van uw dienstverlening, zodat misverstanden over (de interpretatie van) de aard van de dienstverlening worden voorkomen.

1.2 Wanneer voldoet uw advies aan de wettelijke vereisten?

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, aanhef en onder a, Wft wint u, voor zover relevant voor het advies, informatie in over de financiële positie (zie hoofdstuk 3), de kennis en ervaring (zie hoofdstuk 4), en de doelstelling en risicobereidheid van de werkgever (zie hoofdstuk 5). Op grond van artikel 4:23, eerste lid, aanhef en onder b, Wft baseert u uw advies mede op deze ingewonnen informatie. Dit betekent dat uw advies onder meer invulling geeft aan de behoeften en risico's die de werkgever voor zichzelf en voor zijn werknemers wil invullen en beheersen. In uw advies houdt u ook rekening met de belangen van de betrokken werknemers, die begunstigen van het pensioenproduct zijn. Begunstigen zijn tevens de gewezen deelnemers, nabestaanden, gewezen partners en pensioengerechtigden. Op grond van artikel 4:23, eerste lid, aanhef en onder c, Wft licht u uw advies aan de werkgever toe. In het vervolg van de leidraad verwijst de AFM kortheidshalve naar artikel 4:23, eerste lid, Wft.

Artikel 4:23, eerste lid, Wft stelt dat u als adviseur informatie inwint, voor zover deze relevant is voor uw advies. Uitgangspunt is dat u als adviseur aan zet bent om te bepalen én te onderbouwen welke informatie wel relevant is voor uw advies en welke informatie niet. Dit is uiteraard afhankelijk van de situatie van uw klant, en kan dus niet in algemene zin vastgesteld worden. Voor een werkgever met een complexere bedrijfssituatie, denk bijvoorbeeld aan een complexere financiële structuur of een complexer personeelsbestand, is naar verwachting meer informatie benodigd om een geschikt advies te kunnen geven. Bij een minder complexe bedrijfssituatie kan minder informatie voldoende zijn. Artikel 4:23, eerste lid, Wft veronderstelt maatwerkadvies, waarbij u uiteraard alle onderdelen (de financiële positie, de kennis en ervaring, de doelstellingen en de risicobereidheid) in uw advies betreft en onderbouwt met alle voor uw advies benodigde informatie. U legt de informatie, uw overwegingen voor het gebruik van deze informatie, en de overwegingen die op grond van deze informatie leiden tot uw advies vast.

Het is van belang dat op basis van uw adviesdossier kan worden gereconstrueerd op grond van welke informatie een pensioenproduct bij een bepaalde pensioenuitvoerder is geadviseerd, en welke keuzes van de werkgever u heeft meegenomen bij de invulling van de productkenmerken en de contractvoorwaarden van de pensioenuitvoerder (artikel 32d, tweede lid, Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (**BGfo**)). Het dient duidelijk te zijn hoe u tot uw advies bent gekomen.

1.3 Beheer van een pensioenproduct

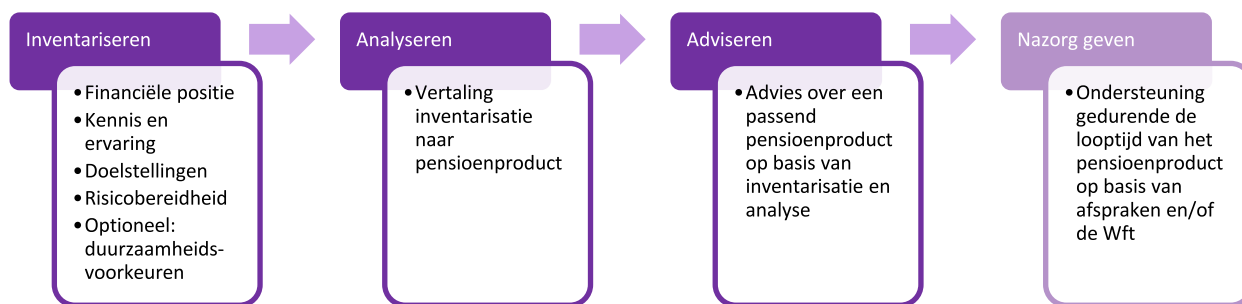
Gedurende of na het adviesproces over een pensioenproduct kunt u afspraken met de werkgever maken over uw betrokkenheid bij het beheer van het pensioenproduct (de nazorgfase). U maakt dan afspraken met de werkgever over de beheerwerkzaamheden die u uitvoert en de kosten van uw dienstverlening. U heeft tijdens de looptijd van het pensioenproduct bijvoorbeeld aandacht voor de (financiële) ontwikkeling van het bedrijf en het personeelsbestand, eventuele gewijzigde wensen en doelstellingen van de werkgever, en eventuele gewijzigde wet- en regelgeving. U informeert de werkgever, indien nodig, over deze ontwikkelingen. Hieruit kan volgen dat u de werkgever naar aanleiding van een ontwikkeling begeleidt of (opnieuw) adviseert.

Uitgangspunt daarbij is dat de door u uitgevoerde diensten toegevoegde waarde hebben voor de werkgever, bijvoorbeeld het doorlopend bewaken van zijn doelstellingen en zijn pensioenambitie. Uw dienstverlening sluit aan op de specifieke behoeften van de werkgever. De AFM verwacht van u dat de kosten voor de dienstverlening in verhouding staan tot de geleverde diensten.

Als u niet alleen adviseert over een pensioenproduct maar tevens als bemiddelaar optreedt in de zin van de Wft, geldt er voor u een doorlopende zorgplicht. Deze zorgplicht geldt ook als u geen afspraken maakt met de werkgever over dienstverlening gedurende de looptijd van het pensioenproduct. Op grond van artikel 4:21 Wft bent u, als u als bemiddelaar optreedt, gedurende de looptijd van het pensioenproduct verplicht om de werkgever tijdig bepaalde informatie te verstrekken. U informeert de werkgever in dat geval over de voor hem relevante wezenlijke wijzigingen in de gedurende het adviesproces verstrekte informatie, die redelijkerwijs relevant is voor een adequate beoordeling van het desbetreffende pensioenproduct. Dit volgt uit artikel 4:20, derde lid, Wft. Indien u als bemiddelaar optreedt, kunt u met de pensioenuitvoerder afspreken dat de pensioenuitvoerder zelf zorgdraagt voor deze informatieverstrekking (artikel 4:21 Wft).

Op basis van relevante wezenlijke wijzigingen is het mogelijk dat de werkgever opnieuw om advies vraagt aan de pensioenadviseur. Als u opnieuw advies geeft aan dezelfde werkgever, overeenkomstig de in paragraaf 1.1 genoemde criteria, dan moet wederom de toepasselijke wet- en regelgeving worden nageleefd.

1.4 Fases van het Wft-adviesproces



1.5 Scope leidraad

Deze leidraad geeft een toelichting op de eerste drie fases van het adviesproces. Met uitzondering van paragraaf 1.3 behandelt deze leidraad niet het beheer van het pensioenproduct (de nazorgfase).

Uw advies ziet op een nieuw pensioenproduct. In paragraaf 1.1 staat wanneer sprake is van een nieuw pensioenproduct. De normen van het advies in de zin van de Wft en deze leidraad gelden voor advies aan elk type werkgever (groter en kleiner). U bent als adviseur verantwoordelijk voor uw advies en bepaalt hoe u voldoet aan de norm, en hoe u die toepast op de individuele situatie van een werkgever.

2 Uitgangspunten pensioenadvies

De normen van artikel 4:23, eerste lid, Wft vormen het uitgangspunt voor het geven van advies in de zin van de Wft. In de drie hoofdstukken hierna worden deze normen toegelicht. In dit hoofdstuk staat een aantal belangrijke uitgangspunten dat bijdraagt aan een geschikt advies. Deze uitgangspunten neemt de AFM hier expliciet op, omdat zij als een rode draad door het adviesproces heenlopen. Voor deze uitgangspunten is aansluiting gezocht bij de wettelijke bepalingen uit de Wft. Zij volgen deels uit artikel 4:23, eerste lid, Wft, deels uit andere normen van de Wft, en deels uit Europese regelgeving. De AFM beoogt geen uitputtende weergave van relevante wettelijke bepalingen te geven.

2.1 Start met de vaststaande uitgangspunten

2.1.1 Onderzoek verplichte aansluiting bij een pensioenfonds en minimale eisen cao

Het staat de werkgever in veel gevallen vrij om zelf zijn pensioenregeling in te richten en te bepalen waar hij deze wil onderbrengen. Echter, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst (**cao**) kunnen er voorwaarden zijn waaraan de inrichting en onderbrenging van de regeling moet voldoen. Ook kan de werkgever vallen onder de verplichte aansluiting (**verplichtstelling**) bij een bedrijfstakpensioenfonds (**Bpf**) op basis van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. Voor bepaalde beroepsgroepen geldt een verplichte pensioenregeling bij een beroepspensioenfonds (op basis van de Wet verplichte beroepspensioenregeling).

Als u geen rekening houdt met de vraag of sprake is van een verplichte aansluiting bij een pensioenfonds, geeft u mogelijk geen geschikt advies. Voor het geven van een advies start u daarom met het onderzoeken of de werkgever een vrije keuze heeft met betrekking tot de inrichting en onderbrenging van de pensioenovereenkomst(en). U onderzoekt bijvoorbeeld of sprake is van (minimum)vereisten op grond van een van toepassing zijnde cao en/of van een verplichte aansluiting bij een pensioenfonds. U onderzoekt ook ten behoeve van uw advies of een vrijstelling van de betreffende cao(-vereisten) en/of de verplichte aansluiting bij een pensioenfonds mogelijk en wenselijk is. Als de werkgever een lopende regeling heeft op basis van een vrijstelling, dan neemt u in uw advies mee of de voortzetting daarvan past bij de wensen en situatie van de werkgever. De uitkomst van uw onderzoek is belangrijk voor het verdere verloop van uw adviesproces en de adviesmogelijkheden. Met uw onderzoek voorkomt u een 'dubbele dekking' bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds en bijvoorbeeld een verzekeraar. Als de werkgever ten onrechte niet is aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds, kan dat grote financiële gevolgen voor hem en de werknemers hebben. Deze verplichting volgt uit de algemene zorgplicht van artikel 4:24a, eerste en tweede lid, Wft.

2.1.2 Houd rekening met de arbeidsrechtelijke afspraken over pensioen

Bij uw advies houdt u rekening met de al gemaakte arbeidsrechtelijke afspraken tussen werkgever en werknemer over pensioen.

Het kan voorkomen dat u op basis van wensen en keuzes van de werkgever adviseert over (de invulling van) een pensioenproduct en een pensioenuitvoerder, vóórdat er een pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer(s) is gesloten. Dan is het van belang dat u zorgt dat de werkgever weet en begrijpt wat de invulling van het geadviseerde pensioenproduct is, zodat de werkgever en de werknemer(s) daarmee rekening kunnen houden bij het opstellen en uiteindelijk afsluiten van de pensioenovereenkomst.

Als een werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kent, wijst u de werkgever ook op de rol van deze organen met betrekking tot de pensioenregeling. Hierbij gaat u in ieder geval in op het

instemmingsrecht dat de ondernemingsraad en het adviesrecht dat de personeelsvertegenwoordiging wettelijk heeft ten aanzien van een wijziging van de pensioenregeling.

2.2 Ken en begrip de producten die u adviseert

Bij het advies beoordeelt u of de verschillende soorten producten die u in uw advies meeneemt passend zijn voor de werkgever en op grond van artikel 4:24a, eerste lid, Wft in het belang zijn van de begunstigde(n). Uw beoordeling baseert u mede op de productinformatie van de pensioenuitvoerder(s) die u meeneemt in uw advies.

U heeft kennis nodig over de producten die u in uw advies meeneemt. U kent en begrijpt de werking van een pensioenproduct, de productkenmerken en kostenstructuren. Anders kunt u de werkgever daarover niet goed informeren (conform artikel 4:20, eerste lid Wft) en adviseren op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft. Het product dat u aanbeveelt, sluit voorts zoveel mogelijk aan op de informatie die u bij de werkgever heeft ingewonnen. In het vervolg van deze paragraaf wordt nader ingegaan op informatie en afwegingen over de adviesthema's en productkenmerken als contractduur, premie-inleg, beleggingen, keuzemogelijkheden en kwaliteit van keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder.

Bovenstaande valt samen met de verplichting uit de Europese Richtlijn Verzekeringsdistributie (2016/97, de IDD-richtlijn). Op grond hiervan moet u in staat zijn om (i) het pensioenproduct te begrijpen, (ii) inzicht te krijgen in de voor het pensioenproduct afgebakende doelmarkt, (iii) werkgevers te identificeren voor wie het pensioenproduct niet verenigbaar is met hun behoeften, kenmerken en doelstellingen, en (iv) een pensioenproduct te adviseren dat zoveel mogelijk overeenkomt met het belang van de werkgever. De pensioenuitvoerder dient u van informatie te voorzien die u nodig heeft om aan voornoemde verplichtingen te kunnen voldoen.

2.2.1 Bepaal met de werkgever de gewenste contractduur

U adviseert de werkgever over een pensioenproduct bij een pensioenuitvoerder voor een bepaalde contractperiode. Bijvoorbeeld een contract voor vijf of tien jaar, of mogelijk een contract zonder einddatum. Bij een contract zonder einddatum kan het risico optreden dat, vooral als u met de werkgever geen beheerafspraken maakt, de werkgever minder vaak een tussentijds evaluatiemoment heeft over een doorlopende passendheid van zijn pensioenproduct. Bij een contract voor bepaalde duur is er voor de werkgever vaker een 'natuurlijk' evaluatie- en adviesmoment. U doet er goed aan de consequenties van de verschillende contractlooptijden, en de mogelijkheid van beheerafspraken, met de werkgever te bespreken en in uw advies te betrekken.

2.2.2 Beleggingen hebben uw nadrukkelijke aandacht

Naast uw advies over de inrichting van het pensioenproduct, is het noodzakelijk dat u aandacht besteedt aan het beleggingsbeleid en de onzekerheden van de omvang van de pensioenuitkeringen. De inrichting van het product dat u adviseert en het gehanteerde beleggingsbeleid van de pensioenuitvoerder bepalen namelijk mede de mate van onzekerheid van de omvang van de toekomstige pensioenuitkeringen. Denk bijvoorbeeld aan de keuze voor de werknemer om met de premies direct een uitkering aan te kopen of de inrichting van de lifecycle en de kostenstructuur van de beleggingspropositie.

Op grond van de Pensioenwet is de pensioenuitvoerder verplicht om als een 'goed huisvader' de pensioengelden te beleggen. Deze wet kent slechts algemene kaders voor pensioenuitvoerders over de wijze waarop moet worden belegd, de beleggingskosten en de afdekking van risico's. Hoe een pensioenuitvoerder invulling geeft aan zijn wettelijke verantwoordelijkheid, verschilt per uitvoerder en per product. De mate van risico in het beleid en product van de uitvoerder heeft gevolgen voor de deelnemer en de kans dat de pensioendoelstelling wordt gehaald.

Het is uw taak om te beoordelen of het door u te adviseren pensioenproduct passend is voor de werkgever. Daarom is van belang dat u vaststelt welke mate van (on)zekerheid op het gewenste pensioenresultaat de werkgever voor zijn werknemers wil accepteren. U kunt de werkgever ook wijzen op de mogelijkheid dat u (al dan niet samen met de werkgever) met de werknemers in overleg treedt om vast te stellen welke mate van (on)zekerheid zij wenselijk vinden. Als de werkgever hierom verzoekt, kunt u hier uitvoering aan geven. Hierbij houdt u bijvoorbeeld rekening met de mate van actief en passief beleggen die de werkgever wenselijk vindt, hoe hij de kostenstructuur van beleggingsproposities meeneemt in zijn beoordeling en in welke mate de werkgever collectieve risicodeling wenselijk vindt.

U zoekt dan ook pensioenproducten van pensioenuitvoerders die onder meer op het gebied van het beleggingsbeleid en de inrichting van het product, daarop aansluiten. Daarbij is wel van belang te melden dat de pensioenuitvoerder verantwoordelijk is voor het hanteren van een beleggingsbeleid dat past binnen de risicohouding. Het beleid moet mede gebaseerd zijn op de uitkomsten van het door hem uitgevoerde risicopreferentieonderzoek. U neemt kennis van de door de pensioenuitvoerder vastgestelde risicohouding en beoordeelt in hoeverre deze aansluit bij de door de werkgever gewenste mate van zekerheid voor zijn werknemers en (voor zover bekend) bij de voorkeuren van zijn werknemers. U wijst de werkgever op de bevindingen hierover en betreft de mate van passendheid van het betreffende pensioenproduct in uw advies.

2.2.3 Duurzaamheid wordt een steeds belangrijker thema

U kunt in het kader van uw advies de duurzaamheidswensen van de werkgever en werknemers bespreken. Als de werkgever bepaalde wensen voor duurzaamheid heeft neemt u deze wensen mee in uw afwegingen en advisering. Bij het laten aansluiten van het pensioenproduct op de duurzaamheidswensen zorgt u ervoor dat u over de benodigde informatie beschikt van de pensioenuitvoerders die u meeneemt in uw advies.

2.2.4 Bepaal de gewenste keuzemogelijkheden en gewenste kwaliteit van de keuzebegeleiding

De AFM verwacht dat u met de werkgever bespreekt welke keuzemogelijkheden hij binnen het pensioenproduct belangrijk vindt voor zijn werknemers. U neemt het 'productkenmerk' keuzemogelijkheden mee in uw advies. Deelnemers kunnen op verschillende momenten keuzes maken over hun pensioen. Sommige keuzes zijn voorgeschreven in de wet en andere verschillen per pensioenproduct. Denk bijvoorbeeld aan de volgende keuzes: als een potentiële pensioenuitvoerder bijvoorbeeld geen gebruik maakt van beleggingsvrijheid in de opbouwfase, is het van belang ook te beoordelen in hoeverre de aangeboden lifecycle en het bijbehorende risico passend is. Het is ook mogelijk dat de werknemers juist wel gebruik willen maken van een keuze als beleggingsvrijheid. Een andere mogelijke (voorlopige) keuze is die voor een vaste of variabele uitkering bij pensionering. Het verschilt per pensioenproduct of deze keuzemogelijkheid wordt aangeboden.

Met de veelheid aan individuele keuzemogelijkheden binnen het pensioenproduct en de invloed daarvan op de uiteindelijke hoogte van het pensioen, is het belangrijk dat de werkgever inventariseert bij zijn werknemers welke keuzemogelijkheden zij belangrijk vinden. U dient hier na deze inventarisatie rekening mee te houden in het advies.

Voorts kunt u de werkgever wijzen op de mogelijkheid om aanvullende vrijwillige pensioenproducten voor werknemers aan te bieden en/of te faciliteren. Als u bijvoorbeeld een werkgever adviseert met veel werknemers met een inkomen boven het fiscaal maximale pensioengevend salaris, kan de mogelijkheid tot het deelnemen in een aanvullende nettopensioenregeling wenselijk zijn voor die werknemers. Dit kan ook het geval zijn als door het beschikbare premiebudget van de werkgever een pensioenproduct wordt geadviseerd dat niet leidt tot een fiscaal maximaal pensioen. In dat geval kunt u de werkgever in overweging geven zijn werknemers nadrukkelijk bewust te maken van de mogelijkheid om (zelfstandig) aanvullend pensioen op te bouwen. Dit kan bijvoorbeeld in een derdepijlerpensioenproduct of door dit voor hen te faciliteren in de tweede pijler in de vorm van vrijwillige extra pensioenopbouw.

Door de verschillende individuele keuzemogelijkheden binnen het pensioenproduct (en eventuele keuzemogelijkheden met betrekking tot aanvullende vrijwillige pensioenproducten) is het voor werknemers

moeilijk te overzien wat de gevolgen van hun keuze(s) zijn. Kortom, het maken van (gecombineerde) keuzes is voor werknemers complex én impactvol. Daardoor is de kwaliteit en invulling van keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder erg belangrijk. U kunt de inrichting van de keuzebegeleiding, als onderdeel van de pensioenpropositie van de pensioenuitvoerder, meenemen in uw advies. Voor meer informatie over keuzebegeleiding verwijzen we naar de [Leidraad Keuzebegeleiding](#).

2.3 Voldoe aan de voorwaarden voor goede dienstverlening

2.3.1 Voorkom tegenstrijdigheden in het klantprofiel van de werkgever

U dient een eenduidig en compleet beeld van de wensen van de werkgever te krijgen voor zover dit redelijkerwijs relevant is voor uw advies.

U wilt informatie in over de behoeften en risico's van de werkgever die hij voor zichzelf en zijn werknemers wil invullen en beheersen met het pensioenproduct. Als u constateert dat er tegenstrijdigheden bestaan in het klantprofiel van de werkgever bespreekt u dit met hem. Bijvoorbeeld als de werkgever een pensioenproduct met een uitgebreide dekking wil, maar zijn financiële positie of het beschikbare budget dit niet toestaat. U houdt rekening met arbeidsrechtelijke afspraken ten aanzien van bijvoorbeeld het afgesproken budget en gewijzigde marktomstandigheden, en hoe deze elementen zich verhouden tot de doelstellingen van de werkgever. U onderzoekt en prioriteert samen met de werkgever zijn wensen, zodat de werkgever zijn wensen zo nodig kan bijstellen, en u daarmee rekening kunt houden in uw advies.

2.3.2 Betrek het proces van collectieve waardeoverdracht in uw advisering bij een overstap naar een andere aanbieder

Na afloop van de contractperiode van een pensioenproduct kunt u de werkgever adviseren het pensioenproduct onder te brengen bij een andere pensioenuitvoerder. In uw advies weegt u de (financiële) gevolgen van een collectieve waardeoverdracht mee voor de werkgever en werknemers, bij een eventuele oversluiting naar het pensioenproduct van een andere pensioenuitvoerder. U informeert de werkgever over de mogelijkheid tot een collectieve waardeoverdracht naar de nieuwe pensioenuitvoerder. Daarbij maakt u inzichtelijk wat de consequenties van een collectieve waardeoverdracht voor de werkgever en zijn werknemers zijn. Hierbij gaat u in ieder geval in op de kosten, de (tijds)inspanning, het benodigde communicatieproces richting de deelnemers, de mogelijkheid voor de werknemers om bezwaar te maken tegen een collectieve waardeoverdracht en de mogelijke gevolgen als werknemers van deze bezwaarmogelijkheid gebruik maken. Ook als u tijdens de looptijd van een pensioenproduct adviseert het product onder te brengen bij een nieuwe pensioenuitvoerder, weegt u het proces, de lasten en de voor- en nadelen van een collectieve waardeoverdracht mee. Voor meer informatie over het informeren van deelnemers over een voorgenomen collectieve waardeoverdracht verwijzen wij naar het AFM-document [Leidraad informatieverstrekking aan deelnemers bij een Collectieve Waardeoverdracht](#).

2.3.3 Maak uw advies reconstrueerbaar

U documenteert de wensen van de werkgever en de wijze waarop u op grond van die wensen tot uw advies bent gekomen. Uw adviesdossier bevat alle documenten, waaronder relevante correspondentie met de werkgever (en werknemers en eventueel een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging), waar de wens van de werkgever en uw onderbouwing van het advies uit blijkt. Hieruit blijkt onder meer welk product van welke pensioenuitvoerder u heeft geadviseerd en waarom, en welke productkenmerken u heeft geadviseerd en waarom. U legt in uw dossier vast welke informatie u op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft heeft ingewonnen (het klantprofiel van de werkgever). Uit uw dossier blijkt ook welke andere pensioenuitvoerders en pensioenproducten u in uw advies heeft betrokken en waarom u deze niet heeft geadviseerd. Verder is het van belang om bedrijfsinformatie van de werkgever waarop uw advies mede is gebaseerd vast te leggen. Denk hierbij aan het personeelsbestand van het bedrijf en financiële stukken, maar ook aan een gelijkwaardigheidsverklaring in verband met een vrijstelling van een bedrijfstakpensioenfonds. U legt in een overeenkomst met de werkgever vast welke beheeractiviteiten u gedurende de looptijd van het

pensioenproduct verricht en neemt dit op in het dossier. Het uitgangspunt dat uw advies te reconstrueren moet zijn, volgt uit artikel 4:23, eerste lid, Wft en artikel 32d, tweede lid of derde lid, BGfo.

2.3.4 Bij gebruik software blijft u verantwoordelijk voor uw advies

U kunt pensioenadviessoftware als hulpmiddel gebruiken in uw adviespraktijk. Software kan bijdragen aan de kwaliteit van uw advies. Het uitsluitend varen op de stappen en uitkomsten van software, leidt echter tot een risico op een niet geschikt advies voor de werkgever. Op grond van artikel 4:15, eerste lid, Wft dient u voor een integere en beheerste bedrijfsvoering zorg te dragen. Daarbij hoort ook een zorgvuldige ontwikkeling en beheer van geautomatiseerde systemen. U blijft op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft dan ook verantwoordelijk voor de geschiktheid van uw advies. Voor meer informatie over zorgplicht en aandachtspunten bij het gebruik van software verwijzen we u naar het AFM-document [Visie op Roboadvies: Kansen, zorgplicht en aandachtspunten](#).

3 Financiële positie werkgever

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wilt u informatie in over de financiële positie van de werkgever die redelijkerwijs relevant is voor uw advies. U baseert uw advies op deze ingewonnen informatie. U verdiept zich in de financiële positie van de werkgever, omdat de werkgever zijn langetermijnverplichting uit het pensioenproduct moet kunnen en willen nakomen. Hiertoe verwacht de AFM dat u onderstaande uitgangspunten in uw advies meeneemt.

3.1 Bepaal de concrete pensioenlasten voor de komende jaren

U maakt inzichtelijk hoe hoog de te verwachten pensioenlasten voor de werkgever voor de komende jaren zijn. U maakt dit inzichtelijk in concrete euro's. Onderstaande thema's zijn in ieder geval van belang om de hoogte van de pensioenlasten te bepalen.

3.1.1 De inrichting van het geadviseerde pensioenproduct

De pensioenlasten hangen mede samen met de inrichting van het door u geadviseerde pensioenproduct. Aan de invulling van het pensioenproduct zijn kosten verbonden. Met kosten worden hier niet de advieskosten bedoeld die de werkgever betaalt voor uw advies. Het gaat om de kosten van een productkenmerk. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan additionele kosten die een pensioenuitvoerder in rekening brengt voor de administratie van een meer complexe keuzemogelijkheid. Het kan zijn dat de werkgever de kosten te hoog vindt. In dat geval adviseert u op basis van de wensen van de werkgever een ander(e) (invulling van het) pensioenproduct, waarvan de kosten wel binnen het budget van de werkgever passen, evenals binnen de eventueel al gemaakte arbeidsrechtelijke afspraken met de werknemers. U legt de werkgever daarbij onderbouwd uit hoe het geadviseerde product aansluit bij de door hem gewenste pensioenproduct, en daarmee zijn doelstellingen. U zorgt dat dit ook in uw dossier vastligt.

3.1.2 De ontwikkeling van het personeelsbestand; loon- en leeftijdsontwikkeling

Wijzigingen in het personeelsbestand, zoals loonontwikkeling van het personeel en de te verwachten indiensttreding van nieuwe werknemers, kunnen invloed hebben op de ontwikkeling van de pensioenlasten. Bespreek met de werkgever of, en zo ja welke, ontwikkelingen van het personeelsbestand hij verwacht (denk bijvoorbeeld aan een aanstaande reorganisatie) en wijs de werkgever op de verschillende voor hem relevante scenario's van de ontwikkeling van het personeelsbestand. U brengt dan op basis van de door de werkgever verwachte ontwikkelingen, relevante scenario's en de gewenste invulling van het pensioenproduct in beeld, en wat de pensioenlasten van het pensioenproduct naar verwachting zullen zijn. Bijvoorbeeld voor een periode van vijf jaar.

3.2 Schat samen met de werkgever de financiële ruimte voor de toekomst in

De AFM verwacht dat u in overleg met de werkgever tot een zo realistisch mogelijke inschatting komt van de financiële ruimte voor de pensioenlasten voor de komende jaren. Ondernemingsplannen en financiële ratio's kunnen hulpmiddelen zijn om de financiële ruimte in beeld te brengen, en helpen om te onderbouwen dat het bedrag van de pensioenlast verantwoord is. Zorg ervoor dat de werkgever en eventueel diens financiële deskundige, bijvoorbeeld de accountant van de werkgever, u adequaat informeren over de huidige en toekomstige financiële ruimte voor de betaalbaarheid van de pensioenlast.

3.3 Zet de nieuwe pensioenlast af tegen de financiële ruimte uit het verleden

Bij het bepalen van de financiële positie bekijkt u of het te verwachten bedrag van de pensioenlast van het door u te adviseren pensioenproduct voor de werkgever betaalbaar en toekomstbestendig is. Het kan behulpzaam zijn om te beoordelen of dit bedrag in het verleden betaalbaar zou zijn geweest. Dit geeft u een

beeld van de financiële draagkracht van de werkgever voor deze kosten. Het beeld over de financiële ruimte in het verleden kan als indicatie dienen. Het houdt echter geen rekening met gewijzigde omstandigheden, zoals een ruimer budget van de werkgever of een sterk gewijzigd personeelsbestand.

3.4 Onderbouw cijfermatig op welke wijze de pensioenlast past bij de financiële positie

De AFM verwacht dat u in uw advies zoveel mogelijk cijfermatig onderbouwt waarom de pensioenlast van het te adviseren pensioenproduct past bij de financiële positie van de werkgever, en bij het budget dat hij daartoe beschikbaar wil stellen. Uit uw advies blijkt waarom u het aannemelijk vindt dat de pensioenlasten niet alleen nu maar ook op langere termijn betaalbaar zijn.

3.4.1 Bespreek risico's voor deelnemers van een beperkte opbouw

De hoogte van het pensioen dat een deelnemer opbouwt is afhankelijk van het premiebudget dat de werkgever beschikbaar stelt. Met andere woorden, als de werkgever een lagere premie dan het fiscale maximum beschikbaar stelt, is sprake van een lagere pensioenambitie en leidt dit naar verwachting tot een lager pensioen voor de werknemers.

De pensioenambitie en bijbehorende pensioenlasten, waar u bij de vaststelling ervan rekening houdt met een eventuele groei van het aantal werknemers, stemt u af met de werkgever. Dit overleg zal leiden tot een beschikbaar premiebudget van de werkgever en een te verwachten pensioenuitkomst voor de werknemers.

U bespreekt de pensioenuitkomst en de te verwachten pensioenuitkering voor werknemers nadrukkelijk met de werkgever. U maakt daarbij inzichtelijk wat het effect is van de premie-inleg op de mogelijke uitkeringen voor de werknemers. Als de financiële positie van de onderneming het toelaat, kan de werkgever overwegen zijn beschikbare premiebudget te verhogen. Ook kan de werkgever nieuwe doelstellingen formuleren voor de inrichting van de regeling. Bijvoorbeeld ten aanzien van bijspaarmogelijkheden voor werknemers en een werknemerspremie.

U wijst de werkgever op het belang van een adequaat pensioen voor werknemers. En dat een beperkter premiebudget ertoe kan leiden dat werknemers mogelijk nog fiscale ruimte hebben om zelf bij te sparen voor hun pensioen. Het is van belang dat werknemers realistische verwachtingen hebben over de hoogte van hun pensioen. U bespreekt met de werkgever wat uw rol is bij het informeren van de werknemers over het te verwachten pensioeninkomen. Hierdoor kunnen teleurstellingen bij deelnemers mogelijk worden voorkomen doordat zij zich realiseren dat bijvoorbeeld opbouw van een aanvullend pensioen raadzaam kan zijn. Werknemers kunnen gewezen worden op het belang om zelf advies in te winnen bij een adviseur over hun persoonlijke pensioensituatie.

4 Kennis en ervaring werkgever

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wilt u informatie in over de kennis en ervaring van de werkgever die redelijkerwijs relevant is voor uw advies. U baseert uw advies op deze ingewonnen informatie. Hiertoe verwacht de AFM dat u onderstaande uitgangspunten in uw advies meeneemt.

4.1 Stel de kennis en ervaring van de werkgever vast

U verdiept zich voor uw advies in de kennis en ervaring van de werkgever met pensioenproducten en productkenmerken van pensioenproducten. De AFM verwacht dat u beoordeelt in hoeverre de kennis en ervaring van de werkgever toereikend is om het geadviseerde pensioenproduct te doorgronden. Hierbij houdt u rekening met de complexiteit van het betreffende pensioenproduct, zowel in zijn totaliteit als ten aanzien van specifieke productkenmerken. U stelt de werkgever in staat zijn wensen voor de inrichting van deze productkenmerken en daarmee het pensioenproduct te formuleren. Dit kunt u doen door de verschillende productkenmerken toe te lichten. De AFM verwacht dus ook van u dat u in staat bent om een voor de werkgever geschikt advies te geven, ondanks dat de werkgever beschikt over minder kennis en ervaring.

De AFM verwacht dat uit uw adviesdossier is op te maken dat en hoe u heeft vastgesteld wat de mate van kennis en ervaring van de werkgever is ten aanzien van de diverse productkenmerken. Op basis van deze vaststelling bepaalt u de wijze waarop en de diepgang waarmee u de werkgever informeert tijdens het adviesproces en over uw uiteindelijke advies.

4.2 Informeer de werkgever zodanig dat hij keuzes kan maken

De werkgever moet begrijpen welke keuzes hij in het adviesproces moet maken en wat de consequenties van deze keuzes zijn.

U informeert daarom de werkgever gedurende het adviesproces op een zodanige wijze en met een zodanige diepgang, dat hij in staat wordt gesteld om zijn wensen te kunnen formuleren, het geadviseerde pensioenproduct voldoende te kunnen begrijpen en beoordelen, en om adequate keuzes te kunnen maken. U houdt hierbij voor wat betreft de diepgang en detaillering van de informatie die u aan de werkgever verstrekt, rekening met de kennis en ervaring van de werkgever ten aanzien van het betreffende pensioenproduct, ook als deze kennis en ervaring in mindere mate bij de werkgever aanwezig is.

U maakt de werkgever duidelijk wat de invulling van de verschillende productkenmerken voor het gewenste pensioenproduct betekent. Daarbij kunt u de werkgever overwegingen aanreiken die hem in staat stellen verschillende voor- en nadelen en tegen elkaar af te wegen. Uw advies baseert u op de keuzes die de werkgever maakt. U adviseert de werkgever dus over (de consequenties van keuzes ten aanzien van) de verschillende productkenmerken waaruit het pensioenproduct is opgebouwd.

5 Doelstellingen en risicobereidheid werkgever

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wint u informatie in over de doelstellingen van de werkgever voor zover die redelijkerwijs relevant zijn voor uw advies. U baseert uw advies op deze ingewonnen informatie. U gebruikt deze informatie zodat u de werkgever een pensioenproduct kunt adviseren gebaseerd op de doelstellingen van de werkgever voor het pensioen voor zijn werknemers. In paragraaf 5.2 treft u een toelichting aan op deze norm.

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wint u ook informatie in over de risicobereidheid van de werkgever voor zover die redelijkerwijs relevant is voor uw advies, en baseert u uw advies op deze informatie. Dit is nodig om (de inrichting van) het door u te adviseren pensioenproduct te kunnen baseren op de risico's die de werkgever daarbij wil en kan lopen voor zichzelf en voor zijn werknemers. In paragraaf 5.3 treft u een toelichting aan op deze norm.

5.1 Houd rekening met de samenhang tussen de doelstellingen en de risicobereidheid

De doelstellingen van de werkgever voor de opname en/of invulling van een productkenmerk in een pensioenproduct hangen vaak samen met de mate waarin de werkgever voor dit productkenmerk de bijbehorende risico's acceptabel vindt. Het gaat om risico's voor de werkgever zelf, en de mate van acceptatie door de werkgever van de risico's voor zijn werknemers. Daarbij neemt u op zorgvuldige wijze de gerechtvaardigde belangen van de werknemers in acht.

Dit kan bijvoorbeeld spelen bij de afdekking van het risico voor de nabestaanden bij overlijden van een werknemer en/of de afdekking van risico's op arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Hieraan kunnen voor de werkgever en de werknemer (financiële) risico's zitten. U bespreekt deze risico's met de werkgever zodat hij kan bepalen of hij de opname en invulling van dit productkenmerk op deze wijze acceptabel vindt.

5.2 Win informatie in over de doelstellingen van de werkgever en baseer uw advies daarop

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wint u informatie in over wat de doelstellingen van de werkgever zijn voor hemzelf en voor zijn werknemers. Aangezien de werknemers in het pensioenproduct de begunstigen zijn, kunt u ook hen, samen met de werkgever, betrekken bij het vaststellen van doelstellingen voor de inrichting van het pensioenproduct.

Uw advies baseert u mede op deze ingewonnen informatie. In uw advies onderbouwt u waarom het product dat u adviseert past bij de geïnventariseerde wensen en doelstellingen van de werkgever. Bij de toepassing van deze norm houdt u in ieder geval rekening met onderstaande, niet uitputtende lijst van onderwerpen. Naast deze onderwerpen bepaalt u op basis van uw eigen professionele inzicht welke andere onderwerpen u meeneemt voor het bepalen van de doelstellingen van de werkgever. De AFM vindt het van belang dat u beargumenteert en in uw dossier vastlegt hoe de ingewonnen informatie over de doelstellingen van de werkgever uiteindelijk een plaats heeft gekregen in uw advies.

- U wint de doelstellingen van de werkgever in over de behoeften die hij wil invullen met het pensioenproduct voor zijn werknemers;
- U wint de doelstellingen in voor de productkenmerken die van invloed zijn op het door de werkgever gewenste pensioen voor zijn werknemers. Hierbij kunt u denken aan het percentage van het salaris

waarvoor nabestaandenpensioen wordt verzekerd, ANW-hiaatpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid;

- U besteedt aandacht aan het opnemen van keuze-opties voor de werknemer (zoals de mogelijkheid om vrij te beleggen of om aanvullend pensioen op te bouwen), en de gevolgen daarvan;
- U kunt de inrichting van de productkenmerken van een al bestaande pensioenproduct als startpunt nemen voor de inrichting van een nieuwe regeling. U maakt de productkenmerken inzichtelijk en overlegt welke productkenmerken de werkgever wil handhaven, welke hij wil wijzigen, en waarom. U wijst de werkgever op de risico's die samenhangen met de inrichting van de productkenmerken. Als de werkgever bestaande productkenmerken wil wijzigen, wijst u de werkgever op eventuele voorwaarden die daaraan verbonden zijn, bijvoorbeeld mogelijk vereiste instemming van de werknemers;
- U besteedt nadrukkelijk aandacht aan de doelstellingen van de werkgever met betrekking tot de beleggingen (paragraaf 2.2.2); en
- U zorgt dat u de werkgever informeert wat de consequenties zijn van zijn doelstellingen voor de inrichting van het pensioenproduct en welke premie-inleg daarvoor nodig is. U betreft de wettelijk toegestane premie in uw vergelijkingen en advies zodat een fiscaal bovenmatig product wordt voorkomen.

5.3 Win informatie in over de risicobereidheid van de werkgever en baseer uw advies daarop

Op grond van artikel 4:23, eerste lid, Wft wint u informatie in over de risicobereidheid van de werkgever. Uw advies baseert u op deze ingewonnen informatie.

In uw advies onderbouwt u waarom (de inrichting van) het product dat u adviseert past bij de geïnterpreteerde risicobereidheid van de werkgever. Met andere woorden, in welke mate wil de werkgever veel of weinig risico lopen ten aanzien van de diverse productkenmerken die het pensioenproduct vormen. Bij de toepassing van deze norm geldt dat u aandacht besteedt aan de risico's die de werkgever zelf financieel kan dragen, en wil lopen op grond van zijn risicobereidheid.

Ook geldt dat u de risicobereidheid van de werkgever kent voor risico's die kunnen spelen voor zijn werknemers. Bijvoorbeeld het risico op een lagere pensioenuitkomst of de mate van dekking voor de werknemers. U stelt tijdens uw analyse in uw adviesproces vast in welke mate de werkgever bereid is die risico's te accepteren. Daarbij houdt u rekening met de premie en de verschillende productkenmerken van de betreffende pensioenproducten.

5.3.1 Risico's voor de werknemers

U wint informatie in over de risico's die de werkgever acceptabel vindt voor zijn werknemers. Denk hierbij onder meer aan de kans op en de impact van een tegenvallend pensioenresultaat. U wint onder meer informatie in over:

- Welke nieuwe en gewijzigde productkenmerken of voorwaarden de werkgever acceptabel vindt voor zijn werknemers, als een bestaand pensioenproduct wordt gewijzigd. In geval van bijvoorbeeld een nieuw pensioenproduct waarin een andere nabestaanden- of arbeidsongeschiktheidsdekking wordt opgenomen; en
- Welke consequenties de werkgever acceptabel vindt voor zijn werknemers met betrekking tot de onzekerheid van het verwachte pensioenresultaat. Hierbij kunt u onder meer denken aan de invulling

van het beleggingsbeleid en de mate van de eventuele collectieve risicodeling. U neemt daarbij op zorgvuldige wijze de gerechtvaardigde belangen van de werknemer in acht.

Zoals ook benoemd in paragraaf 2.2.2, is hier sprake van een belangrijke koppeling met de door de pensioenuitvoerder vastgestelde risicohouding, die onder meer is gebaseerd op het door de pensioenuitvoerder uit te voeren risicopreferentieonderzoek. De aandachtspunten met betrekking tot de risicohouding als genoemd in paragraaf 2.2.2 zijn hier onverkort van toepassing.

Tijdelijke bijlage: additionele adviesthema's tijdens de pensioentransitie

Gedurende de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel zijn er meerdere additionele adviesthema's waar u als pensioenadviseur mee te maken kunt krijgen bij de inrichting en advisering van een pensioenproduct. Denk bijvoorbeeld aan nieuwe productkenmerken, wel of niet invaren, het gebruik van de mogelijkheid van de eerbiedigende werking, compensatievraagstukken, en de wijzigende fiscale regelgeving (waaronder de (nieuwe) maximale premie en de nieuwe maximale risicodekking voor het nabestaandenpensioen). De transitie naar het nieuwe stelsel kan daardoor complexer zijn voor betrokken partijen en voor uw adviespraktijk.

Het doel van deze bijlage is om u aanvullende handvatten te bieden over deze adviesthema's. Kortom, de onderwerpen waarvan de AFM meent dat het in ieder geval van belang is dat u hier in uw advisering tijdens de transitieperiode rekening mee houdt. De adviesthema's in deze bijlage zijn niet uitputtend.

Deze bijlage is bedoeld als ondersteuning gedurende de transitie. De hoofdtekst van de leidraad blijft gedurende deze periode onverminderd van toepassing. Deze tijdelijke bijlage komt te vervallen op de einddatum van de transitie. Mogelijk dat een aantal thema's dan een plek krijgt in de leidraad.

Wanneer zijn de additionele adviesthema's voor u van toepassing

Als pensioenadviseur kunt u, afhankelijk van uw adviesdienstverlening, te maken krijgen met diverse adviessituaties. Bijvoorbeeld het advies aan een werkgever over een pensioenproduct bij een verzekeraar. Wellicht adviseert u ook sociale partners over de pensioenregeling bij een pensioenfonds. De thema's in deze bijlage neemt u mee als zij van toepassing zijn in uw adviesdienstverlening. Ook als thema's niet van toepassing zijn in uw adviespraktijk, is het toch goed om hierover kennis te hebben voor het geval een klant daarover vragen stelt.

De AFM ziet een belangrijke rol weggelegd voor u als de pensioenadviseur om de werkgever of sociale partners op een goede en verantwoorde manier door de transitieperiode heen te leiden en de werkgever of sociale partners in staat te stellen adequate besluiten te nemen. Een adviseur kan bijvoorbeeld een werkgever informeren over wijzigingen die relevant zijn voor diens situatie en daarmee een bijdrage leveren aan het tijdig en goed opstarten en doorlopen van de transitieperiode.

1. Maak afspraken over de scope van het advies tijdens de transitie

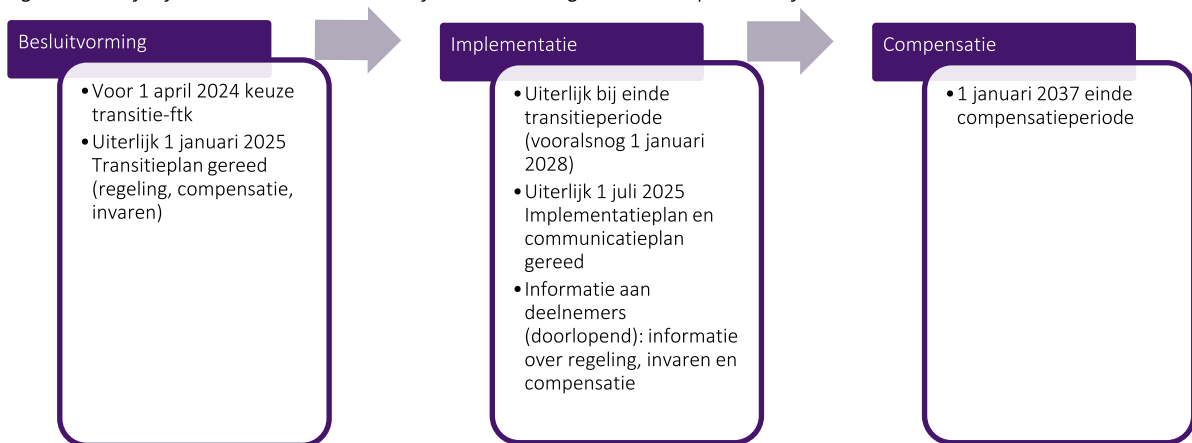
Het advies kan tijdens de transitie door relevante additionele adviesthema's omvangrijker zijn dan een regulier pensioenadvies in het pensioenstelsel voor de komst van de nieuwe pensioenwet. Het is belangrijk om voorafgaand aan het advies duidelijke afspraken te maken over de scope van uw advies: wat doet u wel en wat niet.

2. Houd rekening met de wettelijke deadlines

2.1 Tijdlijnen transitie

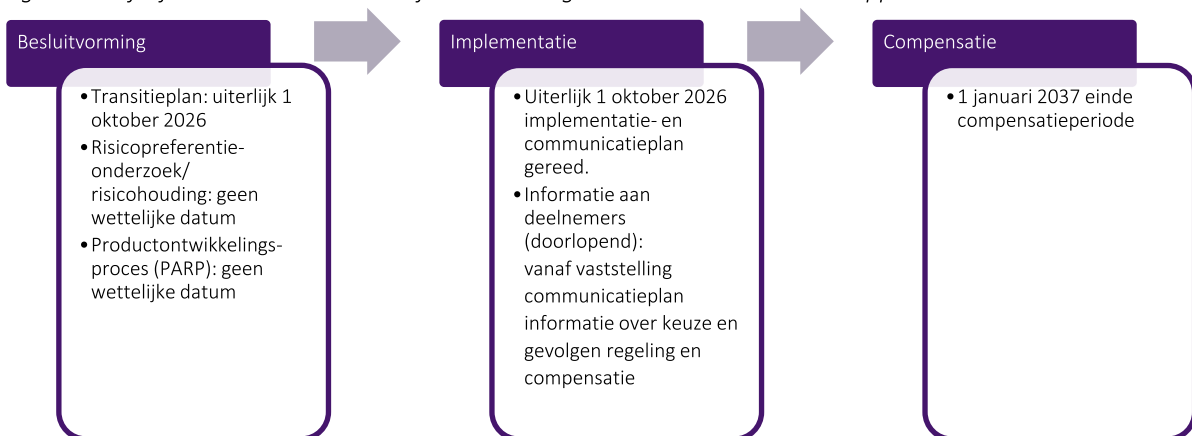
In onderstaand overzicht zijn enkele belangrijke momenten tijdens de transitie weergegeven. Voor het advies is het belangrijk de relevante wettelijke deadlines in de gaten te houden en de benodigde stappen om de deadlines te halen daarin mee te nemen. De deadlines zijn afhankelijk van de omstandigheden van het geval; zo maakt het verschil of u bijvoorbeeld een werkgever adviseert die zijn regeling heeft ondergebracht bij een pensioenfonds of een werkgever over zijn verzekerde pensioenproduct bij een verzekeraar.

Figuur A – Tijdlijn transitie. Deze wettelijke deadlines gelden voor pensioenfondsen



Bovengenoemde tijdlijnen zijn specifiek van toepassing voor pensioenfondsen. Voor verzekeraars en premiepensioeninstellingen zijn niet alle onderdelen uit Figuur A van toepassing, omdat zij bijvoorbeeld niet te maken hebben met de keuze voor het transitie-ftk. Op hoofdlijnen zijn de stappen en de termijnen echter wel vergelijkbaar. Ook bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen dient bijvoorbeeld een transitieplan te worden ingediend, als geen gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking. Voor hen geldt een latere uiterste inleverdatum van het implementatie- en communicatieplan. Dit is in figuur B weergegeven.

Figuur B - Tijdlijn transitie. Deze wettelijke deadlines gelden voor verzekeraars en ppi's.



2.2 Omgang met passieve werkgevers

Het is belangrijk dat alle werkgevers zich bewust zijn van het feit dat ze keuzes moeten maken bij de transitie naar het nieuwe stelsel. Daar is ook voor u als adviseur een belangrijke rol weggelegd. Het is belangrijk dat u tijdig contact opneemt met de werkgevers met wie u een beheerovereenkomst heeft afgesloten. Het is raadzaam om ook contact op te nemen met de werkgever die u eenmalig geadviseerd heeft zonder een doorlopende beheerovereenkomst te hebben gesloten.

Het kan voorkomen dat werkgevers niet reageren op uw verzoek om contact of dat werkgevers niet (tijdig) beslissen over de gevolgen van de transitie voor hun lopende pensioenproduct. Het is van belang dat u deze

werkgevers duidelijk maakt wat het belang is van het tijdig handelen in de transitie en wat de gevolgen zijn als de deadlines van de transitie niet worden gehaald. Mogelijke gevolgen van het niet tijdig handelen door de werkgever zijn:

- De pensioenuitvoerder beëindigt de uitvoeringsovereenkomst (eenzijdig), omdat deze niet meer voldoet aan de wet. Hiervoor kunnen, afhankelijk van de gemaakte afspraken, kosten door de pensioenuitvoerder bij de werkgever in rekening worden gebracht;
- Volgend op het beëindigde contract wordt geen nieuw pensioenproduct bij de pensioenuitvoerder ondergebracht, waardoor werknemers geen toekomstig pensioen meer opbouwen. Dit kan in strijd zijn met de onderbrengingsverplichting van de werkgever. Dit brengt mogelijk grote (financiële) gevolgen voor de werkgever met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan mogelijke schadevergoedingsverplichtingen, juridische procedures en het verlies van vertrouwen onder de werknemers.

3. Ken de nieuwe producten en productkenmerken

Het goed begrijpen van de werking van nieuwe producten en de productkenmerken van aanbieders is een belangrijke randvoorwaarde voor het goed kunnen adviseren van werkgevers tijdens en na de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Het is belangrijk voldoende af te weten van onder meer de verschillende (typen) premieovereenkomsten, de veranderde premiesystematiek, het beleggingsbeleid en het nieuwe nabestaandenpensioen. Uw kennis moet zodanig zijn dat u deze adviesthema's op een voor de werkgever begrijpelijke manier aan hem kunt uitleggen. Voor een gedegen advies is veelal aanvullende kennis en informatie over producten en productkenmerken nodig. Hier is ook een belangrijke rol weggelegd voor de pensioenuitvoerder, die u dient te voorzien van alle informatie die u nodig heeft om de desbetreffende pensioenproducten goed te kunnen begrijpen.

Onderstaand zijn enkele productkenmerken uitgelicht. Dit is nadrukkelijk geen uitputtende lijst van alle mogelijke kenmerken die u meeneemt in uw advies.

3.1 In het nieuwe stelsel wordt alleen nog pensioen opgebouwd in premieovereenkomsten

In het nieuwe pensioenstelsel hebben sociale partners de keuze uit de flexibele premiereregeling, de premie-uitkeringsovereenkomst of de solidaire premiereregeling. Deze regelingen hebben verschillende kenmerken, bijvoorbeeld een risicodelings- of solidariteitsreserve, collectief of individueel belegd vermogen en de toedeling van beleggingsrendementen. De premie-uitkeringsovereenkomst bij een verzekeraar biedt de mogelijkheid om de ingelegde pensioenpremies om te zetten in een aanspraak op een vaste levenslange pensioenuitkering vanaf de pensioendatum. Ook verschillen de keuzemogelijkheden die de werkgever (bij de inrichting) en de deelnemer hebben per regeling. De productkenmerken van de regelingen zijn van belang voor het advies aan de werkgever. Zorg dus dat u de werkgever inzicht biedt in de verschillende keuzemogelijkheden en de gevolgen van de in dat kader te maken keuzes voor de werkgever, het pensioenproduct en de werknemers. De werkgever kan dan afwegen wat voor zijn werknemers het meest passende alternatief is.

3.2 Uitkeringsregelingen: afschaffing doorsneesystematiek

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de doorsneesystematiek afgeschaft. Bij de doorsneesystematiek is het premiepercentage voor alle werknemers gelijk en krijgen ze voor elke ingelegde euro dezelfde pensioenopbouw, ongeacht de leeftijd. De inleg van een jongere werknemer kan langer renderen en is op pensioendatum meer waard dan de inleg van oudere werknemers. Hierdoor vindt een herverdeling van jong naar oud plaats: oudere werknemers worden in de tweede helft van hun carrière gesubsidieerd door de jongere deelnemers. In het nieuwe pensioenstelsel geldt alleen nog een voor alle deelnemers gelijk premiepercentage. De gelijke opbouw wordt losgelaten. Het gevolg is dat de verwachte uitkering van jonge werknemers als gevolg hiervan meer toeneemt dan die van oude werknemers. Deze herverdeling van de premie die in het oude stelsel plaatsvond, bestaat daarmee niet langer in het nieuwe stelsel.

3.3 Premieregelingen: van stijgende naar vlakke premie

In het nieuwe stelsel is de fiscale begrenzing gebaseerd op het premiepercentage. Hierdoor wordt de stijgende premie die nu bij veel verzekeraars en premiepensioeninstellingen (en enkele pensioenfondsen) van toepassing is, omgezet naar een vlakke premie in het nieuwe pensioenstelsel.

Als overgangsmaatregel kan in sommige gevallen gekozen worden om gebruik te maken van eerbiedigende werking. Dit wil zeggen dat de nieuwe regels ten aanzien van de premiesystematiek alleen gelden voor nieuwe werknemers. Voor bestaande werknemers blijft het dan mogelijk om de stijgende premie te handhaven. In paragraaf 4 wordt nader ingegaan op het advies over de premie en het al dan niet gebruikmaken van de eerbiedigende werking.

3.4 Nabestaandenpensioen in het nieuwe stelsel

Nabestaandenpensioen is geen verplicht productkenmerk van het pensioenproduct, maar is in de praktijk wel vaak onderdeel daarvan. Het is belangrijk dat u de werkgever hiervan bewust maakt en duidelijk maakt dat, als er gekozen wordt om nabestaandenpensioen in het pensioenproduct op te nemen, de werkgever hierover keuzes moet maken. De keuzes zien bijvoorbeeld op de hoogte van de uitkering voor de partner en kinderen of de lengte van de uitlooptdekking. U doet er goed aan om ook in kaart te brengen wat de keuzes van de werkgever betekenen voor de (gewezen) deelnemers.

De AFM benadrukt dat het nabestaandenpensioen, in welke variant dan ook, voor deelnemers een relevant en wezenlijk onderdeel is van hun pensioen en dat zij daarover verwachtingen hebben. U dient de werkgever erop te wijzen te overwegen nabestaandenpensioen in het pensioenproduct op te nemen. Bij de keuze om geen nabestaandenpensioen aan te bieden, verwacht de AFM dat de werkgever hierin een bewuste keuze maakt en dat hij zijn werknemers hiervan op de hoogte brengt. De AFM meent dat u de werkgever hierop dient te wijzen. U kunt ervoor kiezen om zelf werknemers op de hoogte te brengen.

De Wtp wijzigt het nabestaandenpensioen. Enkele van deze wijzigingen zijn:

- Partnerpensioen en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum zijn in het nieuwe pensioenstelsel enkel mogelijk op risicobasis. Dat betekent dat deze nabestaandende dekking komt te vervallen op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd. Nieuwe opbouw van nabestaandenpensioen vóór pensioendatum op opbouwbasis is in het nieuwe pensioenstelsel niet meer mogelijk;
- De hoogte van het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt gebaseerd op het laatstverdiende salaris en is diensttijdonafhankelijk. Voor partnerpensioen geldt een maximaal verzekerd bedrag ter hoogte van 50% van het laatstverdiende salaris van de deelnemer;
- Voor het wezenpensioen geldt een maximaal verzekerd bedrag ter hoogte van 20% (voor volle wezen 40%) van het laatstverdiende salaris van de deelnemer;
- De definitie van een partner wijzigt. Belangrijk is dat de deelnemer zijn of haar partner nog wel actief aan de uitvoerder moet doorgeven;
- De nieuwe pensioenwet introduceert een uitlooperperiode van drie of zes maanden na einde dienstverband, als de gewezen deelnemer geen nieuw dienstverband heeft, bijvoorbeeld omdat die zelfstandig wordt. Tijdens deze uitlooperperiode wordt de dekking voor het nabestaandenpensioen doorgezet. De werkgever moet een keuze maken of deze uitlooperperiode drie of zes maanden duurt. Als de werknemer aan het eind van de uitlooperperiode werkloos of ziek is, wordt de dekking gedurende de WW of ZW-periode (maximaal twee jaar) premievrij doorgezet;
- Na afloop van de standaard uitlooperperiode van drie of zes maanden kan de gewezen deelnemer er jaarlijks voor kiezen de risicodekking van het nabestaandenpensioen door te laten lopen. Doet hij dat niet, dan

wordt de dekking automatisch door de pensioenuitvoerder voortgezet. De risicopremies worden betaald uit het opgebouwde ouderdomspensioen. Hier bestaat het risico dat de gewezen deelnemer ongemerkt en ongewenst de risicodekking door laat lopen ten koste van het opgebouwde ouderdomspensioen; en

- De keuzemogelijkheden voor uitbetaling van het partnerpensioen worden in lijn gebracht met de huidige keuzemogelijkheden voor het ouderdomspensioen. Partners van (gewezen) deelnemers kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een hoog-laag pensioen.

4. Wel of niet invaren?

Wanneer de pensioenregeling bij een pensioenfonds is ondergebracht, betreft u in uw advies aan de werkgever ook het invaren, voor zover daar nog geen besluit over is genomen door sociale partners. Invaren is het standaard pad, maar geen wettelijke verplichting. Er kunnen redenen zijn om niet in te varen, bijvoorbeeld als sociale partners van mening zijn dat het invaren onevenredig nadelig is voor een bepaalde groep belanghebbenden. De nadelige effecten van invaren kunnen dan niet in verhouding staan tot de voordelen ervan. In het advies is het dan belangrijk om stil te staan bij eventuele zwaarwegende afwegingen om af te zien van invaren.

5. Advies over premie en wel of geen eerbiedigende werking

5.1 Hoogte van de premie

De premiehoogte stemt u af met de werkgever. Is het uitgangspunt het (huidige) budget of de pensioenambitie? Het is daarbij goed om cijfermatig uit te werken wat het effect is van de hoogte van de premie op de pensioenlasten en de pensioenuitkomsten voor zijn (toekomstige) werknemers. De AFM merkt op dat de premies voor risicodekkingen niet per definitie leeftijdsonafhankelijk zijn. Houd ook expliciet rekening met de lasten van de benodigde premie voor de risicodekkingen die de werkgever wenst voor zijn werknemers.

5.2 Wel of geen eerbiedigende werking

De keuze om wel of geen gebruik te maken van eerbiedigende werking heeft gevolgen voor de pensioenopbouw van werknemers en voor de premielasten voor de werkgever, en kan leiden tot verschillende regelingen voor diverse groepen deelnemers. Om de werkgever in staat te stellen zijn wensen (zijn doelstellingen en risicobereidheid) te bepalen, is van belang dat u in kaart brengt wat de (financiële) lasten en gevolgen zullen zijn bij het al dan niet gebruik maken van de eerbiedigende werking. Benoem daarbij ook de voor- en de nadelen, toegespitst op de individuele situatie van de werkgever. Factoren die u daarin kunt meewegen zijn het onderscheid tussen werknemers (bestaande versus nieuwe werknemers), communicatieve gevolgen (twee verschillende groepen moeten anders worden geïnformeerd), mogelijk hogere kosten, eventuele fiscale gevolgen en het feit dat de populatie die onder een eventuele eerbiedigende werking valt, na verloop van tijd zal verouderen en krimpen.

Als u de gevolgen van de afschaffing van de doorsneesystematiek en/of de overgang naar een vlakke premie voor de verschillende groepen werknemers in kaart brengt, kunt u dit doen aan de hand van verschillende economische scenario's. Over de uitkomst van uw analyses kunt u dan vervolgens in gesprek gaan met de werkgever om te bepalen welke verschillen in premielasten, premiehoogte en pensioenuitkomsten hij binnen zijn organisatie wenselijk en passend vindt.

5.3 Bij baanwisseling bestaat de mogelijkheid tot versobering pensioen

Een effect van eerbiedigende werking kan zijn dat werknemers minder snel van baan wisselen, omdat het mogelijk is dat dit kan leiden tot versobering van het pensioen. De eerbiedigende werking kan een manier zijn om werknemers met een progressieve premiestaffel te behoeden voor een afname van het te verwachten pensioen op pensioendatum als gevolg van de overstap naar een vlakke premie. Werknemers kunnen door een baanwisseling bij een nieuwe werkgever minder pensioen gaan opbouwen, als de premie behorende bij het

betreffende leeftijdscohort in hun huidige regeling hoger is, of als een nieuwe regeling op andere vlakken nadeliger is. Het is goed als werknemers zich hiervan bewust zijn. Daarom kunt u als adviseur de werkgever hierop wijzen. De werkgever speelt – naast de pensioenuitvoerder – immers een belangrijke rol in het creëren van bewustzijn onder zijn werknemers. U kunt de werkgever ook begeleiden in de communicatie met zijn werknemers over dit onderwerp. Dit dient uiteraard onderdeel te zijn van (of een plaats te krijgen in) uw advies.

6. Ondersteun bij vaststellen van eventuele compensatie

Op het moment dat wordt overgestapt naar het nieuwe stelsel en geen gebruik wordt gemaakt van de eerbiedigende werking kunnen sociale partners beslissen over eventuele compensatie en de verdeling van de compensatie over leeftijdscohorten van de actieve deelnemers. De wetgever heeft tot 1 januari 2037 extra fiscale ruimte gecreëerd om binnen de tweede pijler via extra premie te compenseren. Ook andere vormen van compensatie zijn mogelijk. Onderstaand zijn verschillende onderwerpen uitgewerkt die belangrijk zijn bij het bepalen van de compensatie.

6.1 De overstap naar een vlakke premie met gelijkwaardige ambitie en eventuele compensatie

Als de werkgever zijn pensioenovereenkomst wijzigt van een progressieve premiestaffel naar een vlakke premie met gelijke ambitie, zijn er groepen werknemers die daardoor relatief minder pensioen opbouwen. Of bepaalde deelnemersgroepen nadeel ondervinden, kan worden berekend aan de hand van het verwachte pensioen voor en na de overstap en/of het maken van (profijt)berekeningen. Daarbij dient de gehele transitie in ogenschouw te worden genomen. Deelnemers die onevenredig nadeel ondervinden van de afschaffing van de doorsneesystematiek in hun te verwachten pensioenresultaat, dienen daarvoor adequaat (en kostenneutraal) gecompenseerd te worden. De invulling van de term onevenredig nadeel is aan sociale partners. Hiermee kunt u rekening houden in uw advies.

6.2 Stel vast of compensatie binnen of buiten de pensioensfeer wordt vormgegeven

Bij een overstap naar een vlakke premiestaffel stelt u vast hoe eventuele compensatie kan worden vormgegeven. Er kan worden gekozen voor compensatie binnen de pensioenovereenkomst, bijvoorbeeld door extra pensioenpremie, waardoor de pensioenbestemming behouden blijft. In dat geval geldt de compensatieregeling zowel voor bestaande werknemers als nieuwe werknemers. Een werkgever kan ook compenseren buiten de pensioensfeer, bijvoorbeeld door middel van extra salaris. Een reden hiervoor kan zijn dat de compensatie op deze wijze beperkt blijft tot het werknemersbestand op het moment van wijzigen. Hierdoor gaat de pensioenbestemming echter verloren en ontstaat een risico dat beperkter pensioen wordt opgebouwd dan nodig is als werknemers het extra loon niet zelf aanwenden voor een aanvullend pensioen. Het is goed om de werkgever bewust te maken van dit risico en het belang van adequate communicatie hierover aan de werknemer. Indien de werkgever dit wenst, kunt u de werkgever ook begeleiden in de informatieverstrekking aan de werknemers.

6.3 Stel compensatie per leeftijdscohort vast

Voor het vaststellen van de hoogte van de compensatie per leeftijdscohort stelt u vast wat de (financiële) effecten van de overstap naar de nieuwe pensioenregeling voor deze deelnemersgroepen zijn. Dat geldt voor de bestaande werknemers én werknemers die tot 2037 in dienst treden en tot de nieuwe pensioenregeling toetreden. U maakt de financiële gevolgen van de transitie voor de werkgever en de werknemers duidelijk, zodat zij samen kunnen besluiten over de compensatie. Hiermee kunt u ook invulling geven aan het voor de werkgever verplichte transitieplan. U houdt er rekening mee dat de hoogte van de compensatie voor alle werknemers binnen hetzelfde leeftijdscohort (pro rata) gelijk is, en dat de compensatie – voor zover deze binnen de pensioensfeer wordt toegepast - tijdsevenredig over de compensatieperiode wordt toegevoegd aan de pensioenopbouw van de werknemers.

6.4 Pas bij compensatie de fiscale regels toe

Wanneer compensatie plaatsvindt door extra premie-inleg, houdt u bij het adviseren daarover rekening met het maximaal toegestane fiscale premiepercentage en mogelijke wijzigingen in dit percentage tijdens de

compensatieperiode (2023-2037). Compensatie binnen de pensioensfeer (dus in de vorm van het toekennen van extra aanspraken) moet voor 1 januari 2037 zijn afgerond.



Autoriteit Financiële markten

Postbus 11723 | 1001 GS Amsterdam

Telefoon

020 797 2000

www.afm.nl

Dataclassificatie

AFM-Publiek

Volg ons: →



De AFM maakt zich sterk voor eerlijke en transparante financiële markten.

Als onafhankelijke gedragstoezichthouder dragen wij bij aan duurzaam financieel welzijn in Nederland.

De tekst van deze publicatie is met zorg samengesteld en is informatief van aard. U kunt er geen rechten aan ontleen. Door veranderende wet- en regelgeving op nationaal en internationaal niveau is het mogelijk dat de tekst niet actueel is op het moment dat u deze leest. De Autoriteit Financiële Markten (AFM) is niet aansprakelijk voor de eventuele gevolgen – bijvoorbeeld geleden verlies of gederfde winst – ontstaan door of in verband met acties ondernomen naar aanleiding van deze tekst.

© Copyright AFM 2023