

Pensioenadvies tijdens pensioentransitie

De pensioentransitie vraagt om nauwe samenwerking tussen adviseurs en uitvoerders. Pensioenadviseurs spelen een belangrijke rol in de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Een tijdige en zorgvuldige transitie vraagt om een nauwe samenwerking met pensioenuitvoerders (vooral met verzekeraars en ppi's). Dat is een belangrijke conclusie uit gesprekken met pensioenadviseurs.

De AFM heeft afgelopen periode met pensioenadviseurs gesproken over hun rol en ervaringen tijdens de transitieperiode. Afgelopen maart organiseerde de AFM ook twee rondetafelbijeenkomsten met pensioenadviseurs. In een open dialoog is met adviseurs gesproken over onderwerpen en uitdagingen die spelen bij advisering tijdens de pensioentransitie. Het gaat hierbij om advisering over pensioenregelingen van werkgevers die zijn of worden ondergebracht bij met name verzekeraars en premiepensioeninstellingen (pensioenuitvoerders). Pensioenadviseurs deelden inzichten uit hun adviespraktijk en de samenwerking met pensioenuitvoerders. De AFM gaf haar visie op enkele actuele thema's uit haar toezicht en de [Leidraad tweedepijlerpensioenadvies](#). De gesprekken leverden een vier belangrijke conclusies op die wij hieronder delen.

1. Stel elkaar in staat de werkgever tijdig en zorgvuldig te bedienen

Verandering van productinformatie en administratieve processen

De nieuwe pensioenwet verandert (advies)dienstverlening en administratieve processen en systemen van zowel adviseurs als pensioenuitvoerders. De pensioenadviseur is voor zijn dienstverlening afhankelijk van nieuwe productinformatie en administratieve processen en systemen van de pensioenuitvoerder. Adviseurs geven aan dat meerdere uitvoerders nog niet altijd klaar zijn voor een overstap van een bestaande pensioenregeling naar een Wtp-regeling omdat administratiesystemen nog niet gereed zijn.

Duidelijkheid nodig over het proces rondom het transitieplan

De pensioenuitvoerder kan door de nieuwe pensioenwet nieuwe of andere verwachtingen hebben over de aanlevering en vastlegging van informatie door de pensioenadviseur. De vraag van pensioenadviseurs kwam naar voren in welke situaties pensioenuitvoerders een transitieplan verwachten en hoe dat wordt beoordeeld. Het advies dat pensioenadviseurs aan werkgevers geven vormt immers input voor het transitieplan.

Pensioenadviseurs gaven aan dat zowel bij hen als bij pensioenuitvoerders het niet altijd duidelijk is in welke situaties een transitieplan wordt verwacht. Bijvoorbeeld in het geval van eerbiedigende werking. Daarnaast gaven zij aan verschillen te ervaren tussen pensioenuitvoerders in de wijze waarop het transitieplan wordt beoordeeld en geaccepteerd. In sommige gevallen zijn meerdere momenten nodig om de juiste informatie met elkaar te delen. Hierdoor kan de geadviseerde regeling niet direct worden geaccepteerd en afgesloten. Het ontbreken van een eenduidig beoordelingsproces leidt tot onzekerheid bij adviseurs en mogelijke vertraging in het advies en sluitingsproces van een pensioenregeling voor de werkgever.

De AFM meent dat duidelijkheid over de beschikbaarheid van (informatie over) producten, processen, systemen en het beoordelingsbeleid van transitieplannen belangrijk is voor de kwaliteit en de doorlooptijd van

de advisering over nieuwe pensioenregelingen. Adviseurs kunnen samen met de uitvoerders stappen zetten om te komen tot een eenduidig en werkbaar transitieproces.

2. Tijdige besluitvorming werkgever: activatie en gezamenlijke planning

Pensioenadviseurs zijn zich bewust van het belang om werkgevers te activeren tijdig een keuze te maken om de bestaande pensioenregeling te eerbiedigen of om te zetten naar een Wtp-regeling. In de praktijk zien zij dat sommige werkgevers de keuze uitstellen en de huidige pensioenregeling met een of twee jaar verlengen. Een veelgenoemde reden hiervoor is dat werkgevers de beleving hebben dat de nieuwe pensioenwet nog niet helemaal uitgekristalliseerd is. Adviseurs zien door het uitstel van een definitieve keuze door de werkgever het risico op een piek aan advies- en omzettingsdossiers tegen het eind van de transitieperiode per 1 januari 2028. Een piek die naar verwachting een capaciteitsprobleem oplevert bij zowel de adviseur als de uitvoerder. Dit noopt tot een goede samenwerking en afstemming over de planning van adviesdossiers.

Het is van belang dat werkgevers tijdig de transitie doorlopen, zodat zij geen risico's lopen op ongewenste gevolgen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een (eenzijdige) beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst door de uitvoerder. Het gevolg daarvan kan zijn dat de werknemers geen toekomstig pensioen meer opbouwen. Dit kan in strijd zijn met de onderbrengingsverplichting van de werkgevers en mogelijk tot grote (financiële) gevolgen leiden, waaronder schadevergoedingsverplichtingen, juridische procedures en het verlies van vertrouwen onder de werknemers.

Het is belangrijk dat pensioenadviseurs en pensioenuitvoerders samen optrekken bij het activeren van werkgevers, zodat het risico op een piek aan advies- en omzettingsdossiers aan het einde van de transitieperiode wordt voorkomen. Zo zijn er pensioenadviseurs die met het oog op een goede planning portefeuille-analyses uitvoeren op bepaalde- en onbepaalde tijd pensioencontracten en actief contact opnemen met werkgevers. Een adequate planning en activering is volgens de adviseurs vooral belangrijk voor werkgevers met contracten voor onbepaalde tijd omdat die geen 'natuurlijk adviesmoment' kennen in tegenstelling tot de afloop van een bepaalde contractperiode. De AFM moedigt deze actieve houding van pensioenadviseurs aan.

3. Informeren van werknemers over keuzes

Het is van belang dat werknemers goed worden geïnformeerd over de keuzes en de gevolgen daarvan in hun pensioenregeling. Pensioenuitvoerders moeten deze informatie verstrekken op grond van artikel 48 Pensioenwet (Pw). Niet alleen pensioenuitvoerders, maar ook werkgevers of adviseurs informeren werknemers in de praktijk rechtstreeks. Vaak gebeurt dit op het moment dat een pensioenregeling wordt afgesloten, maar ook gedurende de looptijd van de regeling, bijvoorbeeld op het moment dat een werknemer een keuze moet maken. Dit gebeurt als onderdeel van de opdracht van de werkgever aan de adviseur. Adviseurs zien dit als een belangrijk onderdeel van hun dienstverlening.

Keuzebegeleiding

Sinds 1 juli 2023 geldt de norm van keuzebegeleiding zoals opgenomen in artikel 48a Pw. Deze norm verplicht pensioenuitvoerders om deelnemers op een adequate wijze te begeleiden bij het maken van (voorlopige) keuzes binnen de pensioenregeling. De deelnemer moet in staat worden gesteld om een passende keuze te maken. Zie hierover de leidraad van de AFM: [Leidraad keuzebegeleiding](#).

Door de komst van de nieuwe norm keuzebegeleiding voor pensioenuitvoerders in de Pensioenwet ontstaat het beeld bij adviseurs dat hun rol en dienstverlening voor het begeleiden van werknemers wordt ingeperkt. Sommige adviseurs gaven aan minder dan voorheen informatie van pensioenuitvoerders te ontvangen om werknemers goed te kunnen ondersteunen. En dat het daarom minder makkelijk is geworden keuzes voor werknemers te initiëren. Volgens de adviseurs wordt door pensioenuitvoerders vooral de AVG genoemd als reden waardoor het delen van informatie van werknemers minder makkelijk of niet mogelijk is.

De verplichting voor adequate keuzebegeleiding ligt bij de pensioenuitvoerder. Onder bepaalde voorwaarden, die afhankelijk zijn van het soort pensioenuitvoerder, kunnen pensioenuitvoerders adviseurs inschakelen in hun keuzebegeleiding. Adviseurs kunnen ook los van de pensioenuitvoerders, op andere manieren betrokken zijn bij het onderwerp keuzebegeleiding:

- Adviseurs kunnen bij advies aan werkgevers de kwaliteit van de keuzebegeleiding meenemen in hun advies;
- Adviseurs kunnen een eigen dienstverlening aanbieden aan consumenten, waarin ook pensioen en eventuele pensioenkeuzes worden meegenomen. De consument betaalt dan voor het advies van de adviseur;
- Adviseurs kunnen in opdracht van de werkgever deelnemers ondersteunen door bijvoorbeeld te informeren over pensioen of inzicht te krijgen in een breder financieel plaatje. De werkgever kan de adviseur dan betalen. Hierbij is het wel belangrijk rekening te houden met de fiscale regels.

4. Maatwerkadvies op basis van artikel 4:23 Wft is mogelijk, ook tijdens de transitie

De vraag van adviseurs om onderdelen van het adviesproces weg te laten bestaat eigenlijk al sinds de komst in 2013 van het provisieverbod. Dit lijkt te zijn ingegeven door twee redenen: 1) (kleine) werkgevers vinden de adviesfee te hoog (ten opzichte van de hoogte van de jaarpremie) en 2) adviseurs hebben te weinig capaciteit om hun portefeuille tijdig en zorgvuldig te bedienen. Laatstgenoemde reden lijkt door een groter aantal advies/omzettingdossiers (vooral voor contracten voor onbepaalde tijd) in de transitieperiode aan gewicht toe te nemen. Ook tijdens de gesprekken met de adviseurs was maatwerkadvies onderwerp van gesprek en verschilden de behoeften en invulling daarvan tussen adviseurs. De AFM meent dat er ruimte is voor adviseurs voor een invulling van maatwerkadvies en licht dat hieronder toe.

De adviesregels van artikel 4:23 Wft zijn er om de werkgever (en zijn werknemers) zorgvuldig en passend te adviseren. Deze zorgplichtverantwoordelijkheid voor de adviseur blijft altijd van toepassing, ook bij de advisering tijdens de transitieperiode. Dit betekent dat de adviseur voor zijn advies informatie over de financiële positie, de kennis en ervaring, de doelstellingen en de risicobereidheid van de werkgever inwint *voor zover deze relevant is* voor zijn advies.

De passage voor '*zover deze relevant is*' in artikel 4:23 Wft biedt de adviseur ruimte voor maatwerkadvies. Uitgangspunt is dat de adviseur bepaalt én onderbouwt welke informatie over de financiële positie, de kennis en ervaring, de doelstellingen en risicobereidheid van de werkgever relevant is voor zijn advies. Dit is afhankelijk van de situatie van de werkgever. Voor een werkgever met een complexere bedrijfssituatie, denk bijvoorbeeld aan een complexere financiële structuur of een complexer personeelsbestand, is naar verwachting meer informatie nodig voor een passend advies dan bij een minder complexe bedrijfssituatie. De adviseur kan hierbij gebruik maken van eerder ingewonnen informatie van de werkgever, zolang hij samen met de werkgever vaststelt of en in hoeverre deze informatie nog actueel en bruikbaar is voor het advies. De complexiteit van de werkgeversituatie kan invloed hebben op de te bestede tijd aan een adviesproces en daarmee de hoogte van de adviesfee.

De AFM hanteert het uitgangspunt dat de adviseur ruimte heeft voor maatwerkadvies zolang wordt voldaan aan de regelgeving. De adviseur is verantwoordelijk voor een passend advies.