

## Handreiking 'Pensioendienstverlening op maat'

### Woord vooraf

Het opbouwen van een pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde voor een werknemer. Een werkgever zal er doorgaans voor willen kiezen om het pensioen zo goed als mogelijk te willen regelen voor de (toekomstige) medewerkers, waarbij rekening gehouden wordt met het beschikbare budget en/of een bepaalde pensioendoelstelling die een werkgever voor ogen heeft.

Niet alle werknemers bouwen een pensioen op via de werkgever. Niet elke werkgever is verplicht een pensioenregeling aan te bieden. Er is sprake van een relatief groot aandeel werknemers zonder pensioenregeling bij met name kleine bedrijven (36% van de werknemers) en jonge bedrijven (28% van de werknemers)<sup>1</sup>. Inzet van het kabinet is de omvang van de 'witte vlek' (d.w.z. bedrijven zonder pensioenregeling) terug te dringen. Concrete doelstelling is om binnen 5 jaar het aantal werknemers dat geen pensioen opbouwt te reduceren met ruim 450.000 werknemers<sup>2</sup>.

Het is van belang dat een werkgever die een pensioenregeling wil aanbieden, adequaat wordt geadviseerd over de invoering van de regeling. Een pensioenregeling is een complex product. Een adviestraject dat voldoet aan de wettelijke eisen borgt dat financiële risico's die de werkgever en ook de werknemers kunnen lopen bij de invoering van een pensioenregeling, vooraf inzichtelijk worden gemaakt en als acceptabel beschouwd kunnen worden.

Een uitgebreid pensioenadvies conform de eisen van de Wet op het financieel toezicht (Wft) heeft een bepaalde prijs. Niet in alle gevallen kan of wil een werkgever de kosten voor een uitgebreid adviestraject betalen om voor het eerst een pensioenregeling aan te bieden.

In de praktijk ervaren pensioenadviseurs de behoefte om het pensioenadvies aan werkgevers in de specifieke situatie van een bedrijf zonder pensioenregeling meer tijd- en kostenefficiënt in te richten. Uitgangspunt daarbij is onverminderd een zorgvuldige inrichting van dit advies conform de eisen van de Wft en het BW<sup>3</sup> waarbij het klantbelang centraal staat. De bestaande wet- en regelgeving is het kader waaraan het pensioenadvies in alle situaties dient te voldoen<sup>4</sup>. Informatie moet bij een werkgever worden ingewonnen voor zover dit redelijkerwijs van belang is voor het advies. De wettelijke regels (Wft) bieden ruimte om 'pensioendienstverlening op maat' in te richten. Visiedocumenten van de AFM geven hieraan richting. Rekening moet worden gehouden met de uitgangspunten zoals opgenomen in de documenten 'Dienstverlening op maat (DOM)' en de 'Leidraad tweedepijler pensioenadvies'<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2021-2022, 32 043, nr. 573, pag. 7.

<sup>2</sup> Brief Tweede Kamer 'Werken zonder pensioenopbouw', 17 oktober 2022.

<sup>3</sup> Burgerlijk Wetboek, 7: 401; redelijk handelend en redelijk bekwaam.

<sup>4</sup> Art. 4: 23 Wet op het financieel toezicht.

<sup>5</sup> Dienstverlening op maat, AFM (2013) en Leidraad tweede pijler pensioenadvies, AFM (2018).

Pensioenadviseurs hebben in de praktijk behoefte aan verduidelijking van toepassing van 'pensioendienstverlening op maat' aan werkgevers gericht op het betaalbaar maken van het pensioenadvies voor een startende of kleine werkgever die voor het eerst een pensioenregeling wil invoeren. Het kunnen bieden van meer maatwerk in omvang, inrichting en tijdsbeslag van het adviestraject draagt eraan bij dat een werkgever gemakkelijker een pensioenregeling kan invoeren waardoor meer werkenden pensioen gaan opbouwen.

Deze handreiking beoogt er concreet aan bij te dragen dat het aantal bedrijven zonder een pensioenregeling wordt teruggedrongen door op voorhand verduidelijking te geven over de wijze waarop maatwerk mogelijk is om pensioenadvisering tijd- en kostenefficiënt in te steken, waarbij voldaan wordt aan wet- en regelgeving. Het gaat om maatwerk in het pensioenadvies dat afhankelijk is van en gebaseerd is op de complexiteit van een bedrijf, waaronder de financiële positie van het bedrijf. Bij een minder complexe bedrijfssituatie past een minder uitgebreidere dienstverlening, waardoor de totale kosten voor het adviestraject lager zullen worden.

Met dit document wordt invulling gegeven aan het advies van de Stichting van de Arbeid (STAR) om een handreiking voor dienstverlening op maat door pensioenadviseurs op te stellen<sup>6</sup>. De STAR geeft aan dat pensioenadviseurs hun dienstverlening diepgaand en breed insteken om 'het zekere voor het onzekere te nemen', terwijl dit niet in alle gevallen nodig is. Ook een pensioenadvies dat minder diepgaand en breed is ingestoken zal passend (moeten) zijn, mits het voldoet aan de geldende wet- en regelgeving.

### *Doelstelling*

Doel van deze handreiking is richting te geven hoe pensioenadvies aan kleine en startende werkgevers die nog geen pensioenregeling hebben tijd- en kostenefficiënt kan worden ingericht door toepassing van pensioendienstverlening op maat. In deze handreiking geeft Adfiz hiervoor handvaten. Afhankelijk van de behoefte van de werkgever kan het een goede keuze zijn om de pensioendienstverlening efficiënter in te richten, wat betekent dat de pensioenadviseur geen integraal Wft-advies geeft.

De omvang van de pensioendienstverlening aan een kleine of startende werkgever zonder pensioenregeling kan in bepaalde situaties worden aangepast uit het oogpunt van betaalbaarheid. Voorwaarde is wel dat het advies binnen de kaders van de wettelijke regels onverminderd blijft aansluiten op de behoefte(n) van de werkgever en gericht is op het treffen van een zo goed mogelijke pensioenvoorziening voor de werknemer(s) gegeven het budget dat de werkgever hiervoor beschikbaar heeft. Uitgangspunt daarbij is dat het moet gaan om een passend advies conform de wettelijke regels.

### *Scope*

Deze handreiking is specifiek gericht op het advies aan een werkgever in het kader van het onderbrengen van een pensioenregeling bij een pensioenverzekeraar of een Premiepensioeninstelling, Algemeen pensioenfonds of een vrijwillig pensioenfonds.

---

<sup>6</sup> Dienstverlening op maat, AFM (2013) en Leidraad tweede pijler pensioenadvies, AFM (2018).

### *Opbouw handreiking*

Paragraaf 1 schetst de drie principes die gelden voor 'Dienstverlening op maat'. De ruimte die wettelijke regels bieden om pensioendienstverlening op maat in te richten wordt toegelicht in paragraaf 2. Omwille van de begrijpelijkheid wordt in deze paragraaf het derde principe kort samengevat zoals opgenomen in het AFM-document 'Dienstverlening op maat'<sup>7</sup>.

### *Zienswijze sector*

De inhoud van dit document betreft een zienswijze vanuit de sector zelf. Het document is voorgelegd aan de AFM. De AFM heeft uitsluitend getoetst of de inhoud niet op een evidente wijze conflicteert met het doel en uitgangspunten van de Wft (vooral art. 4:23 Wft), de AFM-pensioenleidraad en het document Dienstverlening op Maat van de AFM. Met het commentaar van de AFM is rekening gehouden. De AFM stelt dat elk advies een geschikt advies moet zijn conform wet- en regelgeving. De AFM meent dat de huidige wet- en regelgeving ruimte biedt voor maatwerk.

---

<sup>7</sup> Dienstverlening op maat, AFM (2013).

## **1. Principes voor dienstverlening op maat.**

De AFM-documenten 'Dienstverlening op maat' benoemen drie principes voor een efficiënte dienstverlening. Deze principes worden in deze Handreiking voor 'Pensioendienstverlening op maat' als uitgangspunt genomen. De principes zijn:

1. Pas uw dienstverlening aan op de werkgever.
2. Vraag alleen de relevante gegevens uit bij de werkgever.
3. Gebruik aannames over de doelgroep werkgevers om het dienstverleningsproces te versnellen.

Deze principes zijn leidend voor de inrichting van een (kosten)efficiënte pensioenadvisering.

## **2. Uitwerking principes dienstverlening op maat pensioenadvisering.**

Van de genoemde drie principes heeft Adfiz een uitwerking gemaakt. Hieronder worden deze toegelicht mede aan de hand van voorbeelden uit de pensioenadviespraktijk.

<b>Principe 1: Pas uw dienstverlening aan op de werkgever.</b>
--

Om de pensioendienstverlening aan de werkgever efficiënt te laten aansluiten op de wensen en behoeften van de werkgever is het van belang om in de oriënterende fase van het adviestraject een goede inschatting te maken van de inhoud en omvang van de dienstverlening.

### **Voorbeeld 1**

#### **Advisering pensioenregeling voor bedrijf (witte vlek-werkgever) met een (beperkt aantal) medewerker(s).**

Een kleine werkgever zonder pensioenregeling wenst een pensioen te regelen voor een werknemer (c.q. een zeer beperkt aantal werknemers). De werkgever heeft hierbij nadrukkelijk een bepaald budget voor ogen om maximaal te besteden. Uit kostenoverwegingen overweegt de werkgever om de werknemer(s) een aanvullende financiële bijdrage te geven op het salaris die de werknemer(s) zelf vervolgens een pensioenbestemming kan (kunnen) geven. De werkgever voorziet geen directe uitbreiding van het personeelsbestand in de komende jaren.

De pensioenadviseur bespreekt met de werkgever dat het treffen van een pensioenvoorziening die deel uitmaakt van de tweede pensioenpijler, voor de werknemer(s) en ook voor de werkgever van meer toegevoegde waarde kan zijn. De adviseur wijst erop dat dit meer zekerheid biedt dan het verstrekken van een financiële bijdrage aan de werknemer, omdat er daadwerkelijk kapitaal wordt gereserveerd voor een levenslange pensioenuitkering aan de werknemer(s). Ook kan er een goede basisvoorziening worden geregeld voor eventuele nabestaanden die eveneens extern bij een pensioenverzekeraar of PPI wordt verzekerd.

De pensioenadviseur stelt vast dat de kosten van een brede en diepgaande analyse van de financiële positie in deze situatie voor de werkgever niet opwegen tegen het nut van de invoering van een pensioenregeling voor de werknemer(s).

De adviseur bespreekt met de werkgever dat het pensioenbudget in principe definitief te bepalen is op het moment dat helder is wat de kosten zijn van de pensioentoezegging voor de ene medewerker (of een beperkt aantal medewerkers) gegeven de doelstellingen en risicobereidheid van de werkgever. De adviseur kijkt met de werkgever of de lasten van de gewenste toezegging passen binnen het budget van de werkgever. Als de werkgever een lagere premielast wil om binnen het budget te blijven, wordt de pensioentoezegging hierop aangepast.

Hieronder staat op welke wijze de pensioenadviseur in deze casus een op maat gesneden inventarisatie kan doen naar de financiële positie, kennis en ervaring, risicobereidheid en doelstellingen.

#### 1. Financiële situatie

De pensioenadviseur toetst of er een CAO-verplichting geldt of een verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds. Hiervan blijkt geen sprake. De pensioenadviseur vraagt naar de toezegging die de werkgever voor ogen heeft en rekent de werkgever globaal voor wat de premielast is voor een ouderdomspensioen en een eventueel nabestaandenpensioen. De adviseur vraagt naar te verwachten ontwikkelingen in het personeelsbestand. De werkgever geeft aan geen uitbreiding van personeel te voorzien. De pensioenadviseur vertaalt de te verwachten beschikbare premie naar een jaarlijks kostenbudget. De adviseur toetst vervolgens of deze kosten voor de werkgever te dragen zijn. Hij laat zich (eventueel) adequaat informeren door de accountant van de werkgever over de huidige en toekomstige financiële ruimte voor de betaalbaarheid van de pensioenpremie<sup>8</sup>. De adviseur toetst concreter in de fase van doelstellingen en risicobereidheid bij de werkgever of de toezegging die de werkgever voor ogen heeft binnen het budget past, of dat een aanpassing nodig is. De adviseur legt dit vast. De pensioenadviseur maakt geen doorrekeningen van de pensioenlasten op basis van de ontwikkeling in het personeelsbestand, aangezien er geen uitbreiding van personeel wordt voorzien.

#### 2. Doelstellingen en Risicobereidheid

De werkgever heeft kenbaar gemaakt een maximaal budget beschikbaar te willen stellen voor een pensioenregeling binnen het bedrijf. Van belang is te bepalen welke pensioenvoorziening de werkgever wenselijk vindt en of en hoe dit inpasbaar is binnen het maximale budget.

De volgende stappen worden doorlopen:

##### a. bepalen gewenste toezegging en bijbehorende premielast

De adviseur bespreekt met de werkgever de doelstellingen die de werkgever met een pensioenvoorziening voor ogen heeft. Uitleg wordt gegeven van de werking van de verschillende dekkingen, keuzemogelijkheden die de deelnemer heeft op basis van de verschillende productkenmerken (o.a. ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Besproken wordt de uitsplitsing van het budget naar een risicodekking voor het partner- en wezenpensioen en de opbouw van een ouderdomspensioen. Aan de werkgever wordt duidelijk gemaakt welke invloed de variabele dan wel vaste risicotarieven hebben op het budget en welke keuzes de werkgever hierin heeft.

---

<sup>8</sup> Leidraad tweede pijler pensioenadvisering, AFM (2018), pag. 11/12.

- b. toetsen of premielast past binnen het gewenste budget van de werkgever

De adviseur toetst of de keuze van de werkgever voor een ouderdomspensioen op basis van een specifieke premiestaffel c.q. gelijkblijvende premiestaffel past binnen het gewenste maximale budget. Dit geldt eveneens voor een nabestaandenpensioen op risicobasis.

- c. aanpassen toezegging (en premielast) aan gewenste budget

In het geval de gewenste toezegging kwalitatief naar beneden moet worden bijgesteld om de premielast in lijn te brengen met het maximale budget van de werkgever, bespreekt de adviseur dit met de werkgever. De adviseur toetst in dit geval of aanpassing van pensioentoezegging de wens van de werkgever is. Hij wijst de werkgever op de gevolgen voor de kwaliteit van de pensioenregeling.

- d. analyseren of budget betaalbaar is voor werkgever.

De adviseur toetst of een eventuele aangepaste toezegging betaalbaar is voor de werkgever. Als de werkgever een lagere premielast wenst, wordt de pensioenregeling hierop aangepast. Als dit resulteert in een marginale pensioenregeling, wijst de adviseur de werkgever hier nadrukkelijk op.

### 3. Kennis en ervaring

De pensioenadviseur bespreekt met de werkgever de werking van de verschillende dekkingen, keuzemogelijkheden op basis van de productkenmerken binnen een pensioenregeling en toetst of de werkgever deze verschillende dekkingen, keuzeopties en kenmerken van het product begrijpt. Ook wijst hij de werkgever op de betekenis van de beleggingscomponent voor het te bereiken ouderdomspensioen van de werknemer(s).

Het tijd- en kostenefficiënt inrichten van het pensioenadvies blijkt uit de keuze dat er geen doorrekening wordt gemaakt van scenario's in de ontwikkeling van het personeelsbestand en daaraan gerelateerde te verwachten pensioenlasten. De werkgever heeft immers aangegeven geen uitbreiding van het personeelsbestand te voorzien. Het beeld van de pensioenadviseur is de werkgever zijn financiële pensioenverplichtingen in de komende jaren kan en wil dragen.

De pensioenadviseur betreft in het pensioenadvies niet het treffen van een voorziening voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Wel wijst hij de werkgever op het risico als deze dekking niet wordt opgenomen in de pensioenregeling. De adviseur stelt de werkgever in staat om op dit punt een bewuste keuze te maken. Hij komt dit met de werkgever overeen en legt alles vast in het klantdossier.

**Principe 2      Vraag alleen de relevante gegevens uit bij de werkgever.**

Een belangrijk uitgangspunt is dat bij het verstrekken van het pensioenadvies alleen die informatie wordt ingewonnen bij de werkgever die redelijkerwijs relevant is voor het pensioenadvies. De Wft regelt dit in artikel 4:23. Dit artikel geeft regels voor de inrichting van zorgvuldige advisering, waaronder ook pensioenadvisering.

Op grond van dit artikel gelden voor een pensioenadviseur die een werkgever adviseert in het kader van de Wft o.a. de volgende verplichtingen. De pensioenadviseur:

- a. wint in het belang van de werkgever informatie in over diens financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid, **voorzover dit redelijkerwijs relevant is voor het advies**;
- b. draagt er zorg voor dat het advies, voorzover redelijkerwijs mogelijk, mede is gebaseerd op de onder a. ingewonnen situatie; en
- c. licht de overwegingen toe die ten grondslag liggen aan het advies voorzover dit nodig is voor een goed begrip van het advies.

De informatie die de pensioenadviseur gedurende het adviesproces inwint en het pensioenadvies dat hierop gebaseerd is, wordt vastgelegd in het dossier zodat het te reconstrueren is. Dit geldt ook ten aanzien van de keuzes die zijn gemaakt om het advies 'tijd- en kostenefficiënt' in te richten. Vastgelegd dient te worden dat deze keuze is afgestemd met de werkgever, zodat de werkgever een goed beeld heeft van de (financiële) gevolgen en risico's voor hem als werkgever en voor de (toekomstige) werknemers. De werkgever moet de keuzes kunnen begrijpen, de gevolgen ervan kunnen overzien en kunnen 'accorderen'. Dit geldt bijvoorbeeld ook als een specifieke dekking wordt weggelaten.

Een belangrijke passage in dit artikel (sub a) is dat informatie ingewonnen wordt **voorzover dit redelijkerwijs relevant is voor het advies**.

Dit betekent heel concreet dat de mate waarin informatie bij de werkgever wordt ingewonnen afhangt van het product of de dienst waarover advies wordt gegeven. Ook hangt het af van de klantsituatie; bij een minder complexe klantsituatie zal bijvoorbeeld minder informatie ingewonnen behoeven te worden om de betaalbaarheid van de pensioenregeling vast te stellen. Bij een complexe financiële bedrijfssituatie ligt het voor de hand dat meer informatie moet worden ingewonnen om de betaalbaarheid van de regeling vast te stellen. Alleen die informatie die redelijkerwijs relevant is, moet worden ingewonnen<sup>9</sup>. Het is duidelijk dat voor een bedrijf zonder pensioenregeling dat een zeer sterke groei van het aantal werknemers verwacht (bijvoorbeeld: Startup met een te verwachten groei met meer dan circa 5 werknemers) of een bedrijf dat beschikt over een complexe bedrijfsstructuur en financiële huishouding, toepassing van pensioendienstverlening op maat niet geschikt is.

De Wft geeft met dit artikel nadrukkelijk de nodige ruimte om het pensioenadvies (kosten)efficiënt in te richten. Het pensioenadvies dient, om te voldoen aan de wettelijke eis van een zorgvuldige dienstverlening, alle elementen uit artikel 4:23 sub a Wft mee te nemen. Met andere woorden het is niet toegestaan om delen van het adviestraject weg te laten. Dit houdt in dat alle elementen (financiële positie, kennis, ervaring, doelstellingen en risicobereidheid) in het advies moeten worden meegenomen ten aanzien van in ieder geval alle belangrijke dekkingen in een pensioenregeling, waaronder ook mogelijke keuzes voor een deelnemer. Echter de diepgang waarmee de inventarisatie van deze elementen voor het op te stellen 'werkgeversprofiel' plaats dient te vinden, kan variëren per individuele en specifieke (bedrijfs)situatie van een werkgever.

---

<sup>9</sup> Vierde nota van wijziging art. 4:23 Wet op het financieel toezicht (toelichting artikel).

Het meenemen van alle elementen uit art. 4:23 Wft sub a is nodig om vervolgens de omvang te bepalen van de noodzakelijke inventarisatie waarop het pensioenadvies gebaseerd moet worden. Het is dus niet mogelijk om op voorhand de mate van relevantie van de elementen te bepalen, zonder deze in samenspraak met de werkgever te hebben verkend.

Afhankelijk van de behoefte en situatie van de een kleine of startende werkgever zonder pensioenregeling kan de adviseur bij een eerste verkenning van genoemde elementen bepalen op welke onderdelen het adviesproces tijd- en kostenefficiënter kan worden ingestoken. Dit waarborgt een efficiënt traject dat beter aansluit op de behoeften en wensen van een werkgever, waarbij niet af wordt gedaan aan de eisen ten aanzien van een zorgvuldige advisering in het belang van de betreffende werkgever.

<b>Principe 3      Gebruik aannames over de doelgroep werkgevers om het dienstverleningsproces te versnellen.</b>
---

In 'Dienstverlening op maat' wordt het principe van doelgroep-aannames uiteengezet<sup>10</sup>. Door het doen van aannames over behoeften en wensen van een werkgever kan het inventarisatieproces sneller verlopen voor het treffen van een pensioenvoorziening. Bij toepassing van doelgroep-aannames baseert de adviseur het advies op objectief feitenonderzoek van een specifiek omschreven doelgroep. Deze doelgroep bestaande uit een specifiek klantsegment, wordt vastgesteld aan de hand van feitelijke en meetbare criteria. De aanname moet worden onderbouwd op basis van objectief feitenonderzoek; zoals van onafhankelijke instanties als het Nibud of het CBS. Het is ook mogelijk dat de adviseur een aanname gebruikt die wordt onderbouwd op basis van eigen objectief klantonderzoek. Hierbij geldt de voorwaarde dat de adviseur de aanname heeft getoetst bij een significant<sup>11</sup> aantal eigen klantdossiers op basis van feitelijke en meetbare kenmerken.

Het gebruikmaken van doelgroep-aannames vereist een regelmatige controle of de aannames voor de doelgroep nog juist zijn. Van belang is dat de aannames actueel en geldig blijven voor de doelgroep. Bij het hanteren van dit principe moet de adviseur de klant ook op de hoogte stellen als hij een aanname doet en wat de onderbouwing ervan is. De adviseur moet vervolgens ook bij de klant controleren of de doelgroep-aanname in de specifieke klantsituatie juist is. Als de klant dit kan bevestigen, kan de adviseur de aanname meenemen in de advisering.

Het AFM-document 'Dienstverlening op maat' geeft een concreet stappenplan voor de onderbouwing van doelgroep-aannames<sup>12</sup>; nl:

1. Omschrijf duidelijk de doelgroep aan de hand van feitelijke en meetbare criteria.
2. Formuleer de hypothese dat de personen in de doelgroep meestal dezelfde kenmerken hebben.
3. Toets de hypothese aan de doelgroep, bijvoorbeeld aan reeds eerder geïnventariseerde significant aantal klantbeelden.

<sup>10</sup> Dienstverlening op maat, AFM, 2013, pag. 19 ev.

<sup>11</sup> Het significantieniveau dient vooraf te worden vastgesteld, gebaseerd op een voldoende aantal klantdossiers. Van significantie is in ieder geval sprake van een percentage van 90 %, 95 % of 99 % van de klantdossiers.

<sup>12</sup> Dienstverlening op maat, AFM, 2013, pag. 20



4. Als blijkt dat de hypothese opgaat voor de overgrote meerderheid van de onderzochte klanten, kan de aanname worden gebruikt in de pensioendienstverlening.
5. Beoordeel of uw klant behoort tot de omschreven doelgroep.
6. Leg de aanname ter toetsing voor aan de klant door het stellen van een controlevraag.
7. De klant moet de mogelijkheid hebben om aan te geven dat hij zich niet in de aanname kan vinden. Dit betekent dan dat de informatie alsnog integraal uitgevraagd moet worden bij de klant.
8. Beoordeel of het antwoord van de klant overeenstemt met het klantbeeld als de klant akkoord gaat met de aanname.
9. Als het antwoord niet strookt met het klantbeeld, is het noodzakelijk aanvullende vragen te stellen aan de klant.

Een aanname over een specifieke doelgroep van werkgevers kan de pensioenadviseur helpen bij een efficiënte inventarisatie van relevante informatie ten aanzien van de vereiste elementen voor het pensioenadvies. Te denken valt bijvoorbeeld aan doelgroepen als 'witte vlekken-werkgevers', werkgevers met slechts een werknemer, een startende werkgever, etc.<sup>13</sup>.

De pensioenadviseur gebruikt aannames bij de inventarisatie van de elementen financiële positie, doelstellingen, risicobereidheid en kennis en ervaring voor het werkgeversprofiel, als uit objectief onderzoek is gebleken dat deze opgaan voor de overgrote meerderheid van de omschreven doelgroep.

In het klantdossier wordt vervolgens vastgelegd dat de aanname van toepassing is op de werkgever en dat de werkgever dit ook heeft bevestigd. Periodiek blijft de adviseur toetsen of de gehanteerde aannames nog actueel en geldig blijven.

## **Voorbeeld 2**

### **Advisering invoeren pensioenregeling voor klein bedrijf.**

Een kleine werkgever zonder pensioenregeling (2 medewerkers) wil ervoor kiezen voor zijn bedrijf met een voorziene groei van 3 tot in 5 medewerkers een pensioenregeling in te voeren. Hij vraagt hierover advies aan de pensioenadviseur. De adviseur bespreekt met de werkgever wat de mogelijkheden zijn voor dekking van een ouderdoms- en nabestaandenpensioen (en andere eventuele voor de werkgever relevante dekkingsmogelijkheden als bijvoorbeeld premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid). Op basis hiervan spreekt de werkgever de voorkeur uit voor een regeling voor ouderdomspensioen en een regeling voor het nabestaandenpensioen.

Op basis van aannames van een significant eigen aantal werkgeversklanten (met 3 tot 5 medewerkers) vormt de pensioenadviseur zich een objectief beeld van de behoeften en wensen van de werkgever en de pensioenlasten. De pensioenadviseur gaat ervan uit dat een kleine werkgever, die verwacht te groeien tot mogelijk 5 medewerkers, behoefte heeft aan een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen op risicobasis. Deze aanname is gebaseerd op feitelijke en meetbare gegevens binnen het eigen klantenbestand, gegeven een significant aantal klantdossiers. De adviseur beoordeelt of deze hypothese opgaat voor de betreffende werkgever.

---

<sup>13</sup> Brief Tweede Kamer, witte vlek op pensioengebied, 8 februari 2022.

De adviseur legt de vraag voor: 'U bent een kleine werkgever die een groei voorziet van 3 tot 5 medewerkers. Uit onderzoek op basis van eigen objectieve en feitelijk meetbare gegevens onder een significant aantal eigen werkgeversklanten met 3 tot 5 werknemers blijkt dat gekozen is voor een premieregeling met een vast percentage van X % en een nabestaandenpensioen op risicobasis. De gemiddelde premielast per medewerker bedraagt < euro op jaarbasis >. Past dit u?'

De adviseur beoordeelt of het antwoord van de werkgever overeenstemt met deze objectieve en feitelijk aannames. De pensioenadviseur legt daarbij ook de lasten aan de werkgever voor waarin hij de (toekomstige) kosten van de pensioenvoorziening uiteenzet. De pensioenadviseur vraagt naar toekomstige plannen en ambities van de werkgever. Hij beoordeelt financiële positie van de werkgever in het huidige jaar en vraagt naar financiële vooruitzichten voor het komende jaar. De adviseur toetst aan de hand van actuele financiële informatie of de premielasten ook naar de toekomst toe draagbaar zijn. Hij laat zich (eventueel) adequaat informeren door de accountant van de werkgever over de huidige en toekomstige financiële ruimte voor de betaalbaarheid van de pensioenpremie. Hij vraagt of de werkgever deze lasten draagbaar vindt. Indien de werkgever de lasten niet draagbaar vindt, wordt gevraagd naar wat hij financieel wel draagbaar vindt.

De adviseur legt in het klantdossier vast welke aanname is gedaan, dat deze getoetst is bij de werkgever en dat het antwoord van de werkgever aansluit bij de aannames.

#### Nawoord

Met deze Handreiking wordt richting gegeven om het pensioenadvies aan een werkgever tijd- en kostenefficiënt in te vullen, waarbij voldaan wordt aan wet- en regelgeving. De geschetste voorbeeldsituaties in dit document zijn niet uitputtend. Er zijn vergelijkbare situaties waarin 'Pensioendienstverlening op maat' toegepast zal kunnen worden.