

Register pensioenadviseurs helpt misstanden voorkomen

- *FD Selections* -

Het artikel in Het Financieele Dagblad van 1 februari jl. over misstanden in de financiële dienstverlening, ditmaal bij pensioenadvisering aan het MKB, doet geen recht aan de ontwikkelingen van de laatste jaren op dat terrein.

Zo is al in 2003 een openbaar register in het leven geroepen, waarin alleen pensioenadviseurs kunnen worden opgenomen die aan bepaalde kwaliteits- en integriteitseisen voldoen en is gewerkt aan verbetering van de beloningstransparantie. Hieronder licht ik deze ontwikkelingen kort toe.

Register pensioenadviseurs (RPA)

Voor werkgevers die pensioenadvies nodig hebben, is het moeilijk te beoordelen of zij in goede handen zijn bij de adviseur die zij in de arm nemen. Daarom heeft de Stichting Assurantie Registratie (SAR) in 2003 een erkenningsregeling geïntroduceerd voor pensioenadviseurs om werkgevers te helpen bij de keuze van een betrouwbare pensioenadviseur. Alleen wanneer een pensioenadviseur voldoet aan door de SAR geformuleerde eisen van deskundigheid, betrouwbaarheid en integriteit, kan hij worden ingeschreven in het Registerpensioenadviseur en mag hij de titel RPA voeren. Het RPA-register is openbaar (www.rpa.nl). Om ingeschreven te kunnen blijven in dit register, worden de Registerpensioenadviseurs periodiek getoetst door het RPA. Wanneer het RPA merkt dat een Registerpensioenadviseur in strijd handelt met de eisen van betrouwbaarheid en integriteit, dan wordt de adviseur uit het register verwijderd. Dat geldt dus ook voor adviseurs die zich inlaten met de in het FD beschreven 'pensioentruc'.

Onder de 'pensioentruc' versta ik in dit geval de advisering van een semi-collectieve pensioenregeling, die de werkgever en zijn werknemers geen voordelen biedt ten opzichte van een collectieve pensioenregeling maar wel duurder is dan een collectieve pensioenregeling. Het RPA-register is sinds 2003 te raadplegen.

Beloningstransparantie

Door een wijziging van de Pensioen- en Spaarfondsenwet begin 2000 kennen de meeste pensioenregelingen in het MKB voor de adviseur een jaarlijkse vergoeding in de vorm van een percentage van de te betalen pensioenpremie (doorlopende provisie) en wordt geen afsluitprovisie meer toegekend. Maar ook doorlopende provisie heeft het nadeel niet altijd transparant te zijn. Daardoor is niet altijd duidelijk dat een deel van de premie wordt gebruikt voor de beloning van de pensioenadviseur en dus niet voor pensioenopbouw. Met de introductie van de Pensioenwet in 2007 is daarom wettelijk voorgeschreven dat voorafgaand

pensioenpremie wordt besteed. Inmiddels heeft de verzekeringsbranche maatregelen getroffen om de beloningstransparantie bij beschikbare premieregelingen nog verder te verbeteren. Vanaf volgend jaar zal jaarlijks duidelijk worden gemaakt hoeveel pensioenpremie in het jaar is betaald, welk deel daarvan bedoeld is om de kosten van de verzekeringsmaatschappij te



Westland & Van der Toolen Consultancy

compenseren, de pensioenadviseur te betalen, de risicopremies te betalen en welk deel dus overblijft voor opbouw van het ouderdomspensioen.

Bovendien laat een toenemend aantal pensioenadviseurs zich door de werkgever belonen op uurbasis. In de pensioenpremie is dan geen provisie meer begrepen (dit wordt wel pensioen tegen een ‘netto-tarief’ genoemd). Ook kent de markt inmiddels tussenvormen, waarbij transparant gemaakte provisie en bestede uren met elkaar verrekend worden. Zo wordt ook beloningstransparantie bereikt.

Een betrouwbare pensioenadviseur zal deze beloningsvarianten vooraf met de werkgever bespreken en een voor beide partijen acceptabele beloningsstructuur overeenkomen.

Hoogte van de beloning

Transparantie over de beloning zegt nog niets over de hoogte van de beloning. Ook een transparante beloning kan te hoog zijn. Daarom heeft de werkgever belang bij een duidelijke omschrijving van de werkzaamheden die hij van de pensioenadviseur kan verwachten. Zo kan hij beoordelen of de beloning in de juiste verhouding staat tot de dienstverlening.

Dienstverlening van pensioenadviseurs kan grofweg worden onderverdeeld in:

- Advies over de inhoud van de regeling bij aanvang en verlenging van het pensioencontract;
- Begeleiding bij wijzigingen van de regeling, bijvoorbeeld als gevolg van wet- en regelgeving;
- Voorlichting van werknemers over de regeling en eventueel te maken pensioenkeuzes;
- Administratieve begeleiding (doorgeven van salarismutaties, in- en uitdiensttredingen etc.);

Tot slot

Het is niet mijn bedoeling de pensioenadviesbranche te idealiseren en eventuele miss-selling goed te praten. Zoals in iedere bedrijfstak zijn er ongetwijfeld lieden die (te) hoge beloningen willen incasseren zonder daar een adequate tegenprestatie voor te willen leveren. Wel zijn er al gedurende enige jaren stevige inspanningen geleverd de handelwijze van pensioenadviseurs transparanter te maken. Als een werkgever twijfels heeft over de vraag hoe hoog de beloning is die zijn pensioenadviseur ontvangt en of de dienstverlening die beloning rechtvaardigt, biedt deze reactie misschien aanknopingspunten om daarover met de pensioenadviseur in gesprek te komen. Als de werkgever vervolgens tot de conclusie komt dat de omvang van de beloning niet in verhouding staat tot de dienstverlening van de adviseur, staat het hem vrij een andere pensioenadviseur uit te kiezen.

Mr. Annemiek J.E.M. Vollenbroek
Bestuurslid Register Pensioenadviseurs