

WFT PENSIOEN: zegen voor ONAFHANKELIJK ADVIES?

Het zijn roerige tijden in de Nederlandse pensioenmarkt. Dekkingsgraden van fondsen en rendementen bij verzekerde regelingen staan onder druk. Collectiviteit en solidariteit zijn steeds minder vanzelfsprekend. Via de PPI komen er nieuwe aanbieders op de markt. De noodzaak tot goed pensioenadvies lijkt dan ook groter dan ooit tevoren.

Dit goede pensioenadvies is volgens de AFM echter juist waar het aan schort. Uit onderzoek dat zij medio 2010 verrichtte, bleek dat 94 procent van het advies binnen het intermediaire kanaal viel te kwalificeren

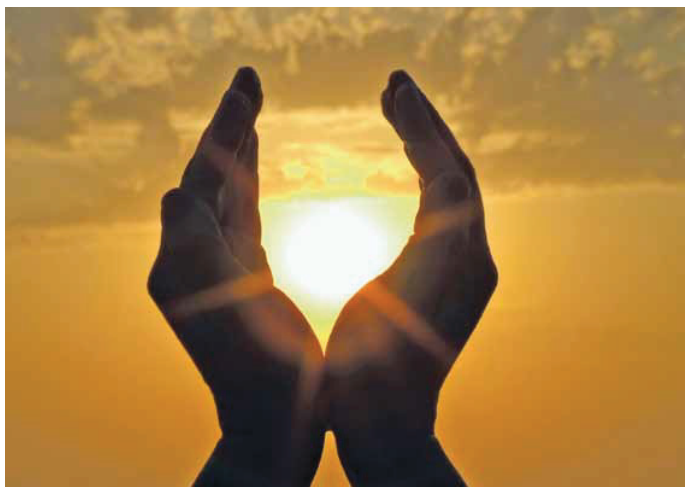
langer mogen adviseren en bemiddelen in pensioen. Vanwege de investerings- en opleidingseisen die Wft Pensioen aan adviseurs stelt, in combinatie met het provisieverbod (2013), is de breed gedragen verwachting in de markt dat het aantal adviseurs dat actief is in pensioenadvies en -bemiddeling fors zal afnemen: van 2600 nu, tot minder dan 1000 in 2014. Dit is op het eerste oog geen hele spannende ontwikkeling: de top-250 is nu al goed voor ruim 80 procent van het marktvolume. Deze kantoren hebben veel expertise in huis, zijn vaak *dedicated* en breed binnen pensioen actief, hebben relatief grote contracten in portefeuille en werken veelal op feebasis. Hoewel de AFM ook aanmerkingen heeft op het pensioenadvies dat veel van deze kantoren uitbrengen, zullen zij hun pensioenactiviteit na 2014 naar verwachting nagenoeg probleemloos kunnen voortzetten. De overige ruim 2000 adviseurs zitten echter in de gevarenzone: zij doen nu weinig pensioen, bouwen door kleine portefeuilles onvoldoende ervaring op en werken vaak nog op basis van provisie.

als 'matig tot zeer slecht'. Als reactie hierop kondigde de AFM 'Wft Pensioen' aan. Hiermee verplicht zij adviseurs met direct klantcontact per 1 januari 2014 te voldoen aan eisen ten aanzien van kennis, vaardigheden, competenties en integriteit. Het niveau is hoog (HBO Bachelor) en de investeringen zijn fors (naar het zich nu laat aanzien: 2.000 tot 3.000 euro en enkele honderden uren studiebelasting). Dienstverleners die niet aan de eisen voldoen, zullen niet

lig. Om vast te stellen of het realistisch en rendabel is om de pensioenactiviteiten voort te zetten, is een combinatie van afwegingen te maken: het aantal contracten waarover je advies of beheer doet, het soort contracten, het aandeel van pensioen in de totale bedrijfsomvang en de benodigde investeringen in geld, competenties en mensen. Wanneer we op basis van deze afwegingen de profielen van de kantoren tegen het licht houden, dan lijkt het voornemen tot continueren van de pensioenactiviteit voor een groot deel van deze adviseurs toch vooral een optimistische kijk op de toekomst te zijn. Adviesbureaus die zich door de combinatie van Wft Pensioen en het provisieverbod genoodzaakt voelen te stoppen met pensioen, acteren vooralsnog defensief. Slechts een kleine 25 procent geeft aan hun pensioenportefeuille te willen verkopen, om

Optimisme viert hoogtij

zodoende hun tijd en aandacht volledig op een (hernieuwd) toekomstvast businessmodel te kunnen richten. Het merendeel van de stoppende adviseurs zegt daarentegen te (willen gaan) zoeken naar samenwerking, waarbij zij hun pensioenactiviteit willen uitbesteden aan verzekeraars of (toekomstig) Wft-gecertificeerde adviseurs. Door daarbij contractueel *cross-sell* activiteiten uit te sluiten, trachten zij hun schadewinkelsportefeuilles (en daarmee hun klantrelaties) veilig te stellen. De komende tijd moet duidelijk worden hoe een en ander uit zal pakken. Op dit moment schort het nog aan voorbereiding. Bijna 90 procent van de adviseurs die hun pensioenactiviteiten willen gaan uitbesteden, heeft hierover nog geen concrete afspraken gemaakt. Een groot deel (47



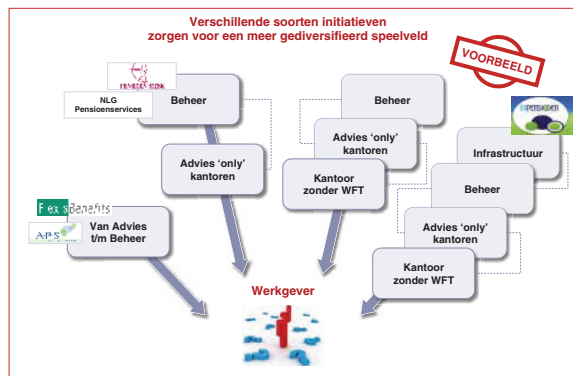
De overige ruim 2000 adviseurs zitten echter in de gevarenzone: zij doen nu weinig pensioen, bouwen door kleine portefeuilles onvoldoende ervaring op en werken vaak nog op basis van provisie.

procent) heeft zich zelfs nog niet georiënteerd naar de mogelijkheden hiervoor.

Complex speelveld

Dat er nog weinig oriëntatie heeft plaatsgevonden, lijkt niet aan het marktaanbod te liggen. Pensioenadviseurs voor wie het continueren van de pensioenactiviteiten geen vraag is, bereiden zich voor en zetten reeds stappen om hun businessmodel te verbreden. Zo geeft 40 procent van deze adviseurs nu al aan pensioenactiviteiten te willen insourcen en hebben er inmiddels al diverse nieuwe initiatieven hun intrede in de markt gedaan.

Deze nieuwe initiatieven nemen verschillende gedaantes aan, elk met focus op een specifiek domein in de keten. Voorbeelden betreffen onder andere het uitvoeren van beheeractiviteiten (Pensioendesk Services), het aanbieden van IT-infrastructuur aan pensioenadviseurs (InPensioen), het insourcen van advies- en beheeractiviteiten door een coöperatieve vereniging (NCPA) en een Shared Service Centre voor een vereniging van samenwerkende advieskantoren (NLG Pensioenservices, geïnitieerd door Offermans Joosten Groep). De ontwikkelingen gaan snel en ook de lijst met voorbeelden breidt zich daarmee in rap tempo uit. Voor zowel aanbieders als klanten betekent dit dat zij voor het afsluiten en het laten beheren van een pensioencontract (mogelijk) te maken gaan krijgen met niet één, maar een keten van partijen. Dit zal naar verwachting leiden tot een complexer speelveld, waarin regie over de keten de uitdaging wordt.



Spannend thema

Na onder andere *legacy* problematiek, de economische crisis en de intrede van de PPI, worden aanbieders met Wft Pensioen opnieuw geconfronteerd met een spannend thema. Dit lijken zij zich tijdig te hebben gerealiseerd. Mede aangezwengeld door een brief van de AFM begin 2011 – waarin zij aanbieders om beleid vraagt – is al in een vroeg stadium de nodige marktdynamiek ontstaan. Op hoofdlijnen zijn twee bewegingen waar te nemen. Enerzijds leidt de eis om actief

beheer te voeren over terugkomende portefeuilles tot de reflex om in te zetten op het directe bedieningsmodel. Diverse aanbieders zijn al bezig hier een apart organisatieonderdeel voor op te tuigen, dan wel het bestaande directe corporate-institutionele kanaal te verbreden naar het traditionele intermediaire kanaal.

Anderzijds maken enkele aanbieders de keuze om overdracht van portefeuilles aan en/of samenwerking tussen adviseurs te faciliteren. Hierbij kunnen zij zowel 'sturend' zijn, als slechts 'bemiddelend' (als ware de aanbieder een heuse *match maker*). Gezien het feit dat het merendeel van de stoppende adviseurs nog in het ongewisse over hun toekomst is, lijkt enige regie namelijk gewenst. Door het Wft Pensioen-vraagstuk vanuit verschillende marktperspectieven te bekijken, rijst de vraag in hoeverre deze nieuwe regelgeving tot de beoogde voordelen zal gaan leiden. In feite kunnen we de toekomst zowel door een roze als door een donkere bril aanschouwen.

Roze bril

In de eerste plaats wordt er schoon schip gemaakt binnen de pensioenadviesmarkt, die versneld zich consolideert. Zo blijven enkel de adviseurs over voor wie pensioen een zekere focus heeft; 'pensioen er een beetje bij doen', is er niet meer bij. Ten tweede zullen ook de continuerende kantoren door Wft Pensioen (verder) moeten professionaliseren. Ook binnen de top-100 is de advieskwaliteit volgens de AFM namelijk nog niet altijd voldoende. Uiteindelijk

profiteert de klant. Er blijft een select aantal professionele pensioenadviseurs over, die niet anders kunnen dan in hun advies het klantbelang centraal te

stellen. Alleen door het beste aanbod vanuit aanbieders te verkrijgen, zijn zij in staat hun toegevoegde waarde aan te tonen en zo hun (fee) advieskosten te rechtvaardigen.

Donkere bril

In de eerste plaats vraagt Wft Pensioen een forse voorinvestering van pensioenadviseurs, die grotendeels afhankelijk zijn van feebeloning. Deze investering moet worden terugverdiend. Voor de overgebleven pensioenkantoren kan dit aanleiding geven tot hogere uurtarieven of 'innovatieve'

verdienmodellen die niet in het belang zijn van de klant.

Ten tweede komt de markt – ondanks dat aanbieders reeds in beweging zijn – relatief laat op gang. Enerzijds door onterecht optimisme van veel adviseurs, anderzijds door passiviteit van stoppende adviseurs. Het gevolg kan zijn dat portefeuilles op

Drempel tot onafhankelijk advies voor werkgevers hoger

termijn alsnog in de markt gaan 'zweven' en de werkgever (en -nemer) uiteindelijk de dupe wordt. Ten derde ontstaan er in de advies- en bemiddelingsketen ontbundeling en samenwerking. In beginsel is dit geen slechte ontwikkeling: efficiëntie en meerwaarde vragen immers om specialisatie. Echter, deze samenwerking en uitbesteding lijken niet zozeer van uit kracht ingezet, maar veeleer uit nood geboren. Dit kan leiden tot kosten- en activiteitstapeling en (mogelijk) intransparantie ten aanzien van aansprakelijkheden en de te voeren regie.

Ten slotte verliezen intermediairverzekeraars door het provisieverbod hun grip op het distributiekanaal. Nu de AFM hen dwingt om aparte organisaties op te zetten voor actief beheer van terugkomende portefeuilles, is de stap naar een volwaardig direct bedieningsmodel nog maar klein. Dit brengt het gevaar met zich mee dat de drempel tot onafhankelijk advies voor werkgevers hoger wordt, en zij op termijn hiervan worden buitengesloten. Concluderend kunnen we stellen dat Wft Pensioen de professionalisering van het advieskanaal zal versnellen en de zwakke broeders uit de sector grotendeels zal verdrijven. Echter, de marktdynamiek die ontstaat, is niet altijd ingegeven vanuit 'klantbelang centraal' en biedt dan ook geen garantie voor goed, onafhankelijk advies. Het is nu aan de spelers in het veld om te borgen dat de vooruitblik door de roze bril ook werkelijkheid wordt. Want dat is waar het de AFM met Wft Pensioen nu juist om te doen is. **IF**

Ook al zijn aanbieders reeds in beweging, de markt komt relatief laat op gang. Enerzijds door onterecht optimisme van veel adviseurs, anderzijds door passiviteit van stoppende adviseurs. Het gevolg kan zijn dat portefeuilles op termijn alsnog in de markt gaan 'zweven' en de werkgever (en -nemer) uiteindelijk de dupe wordt.



Wft Pensioen maakt eindelijk schoon schip in advieskanaal

Deskundigheidseisen maakt Top 100 nog professioneler

Pensioenadviseur kan nu echt aan kant van werkgever staan



Duurder worden van onafhankelijk advies

Onnodige kosten- en activiteitstapeling

Hogere drempel voor onafhankelijk advies door directe bediening



Bob van Opstal en Ellen Metaal, IG&H Consulting & Interim