

Congres werken aan ons pensioen

Deelsessie 5: vraag maar raak adviseurs – inzicht en overzicht uit de praktijk

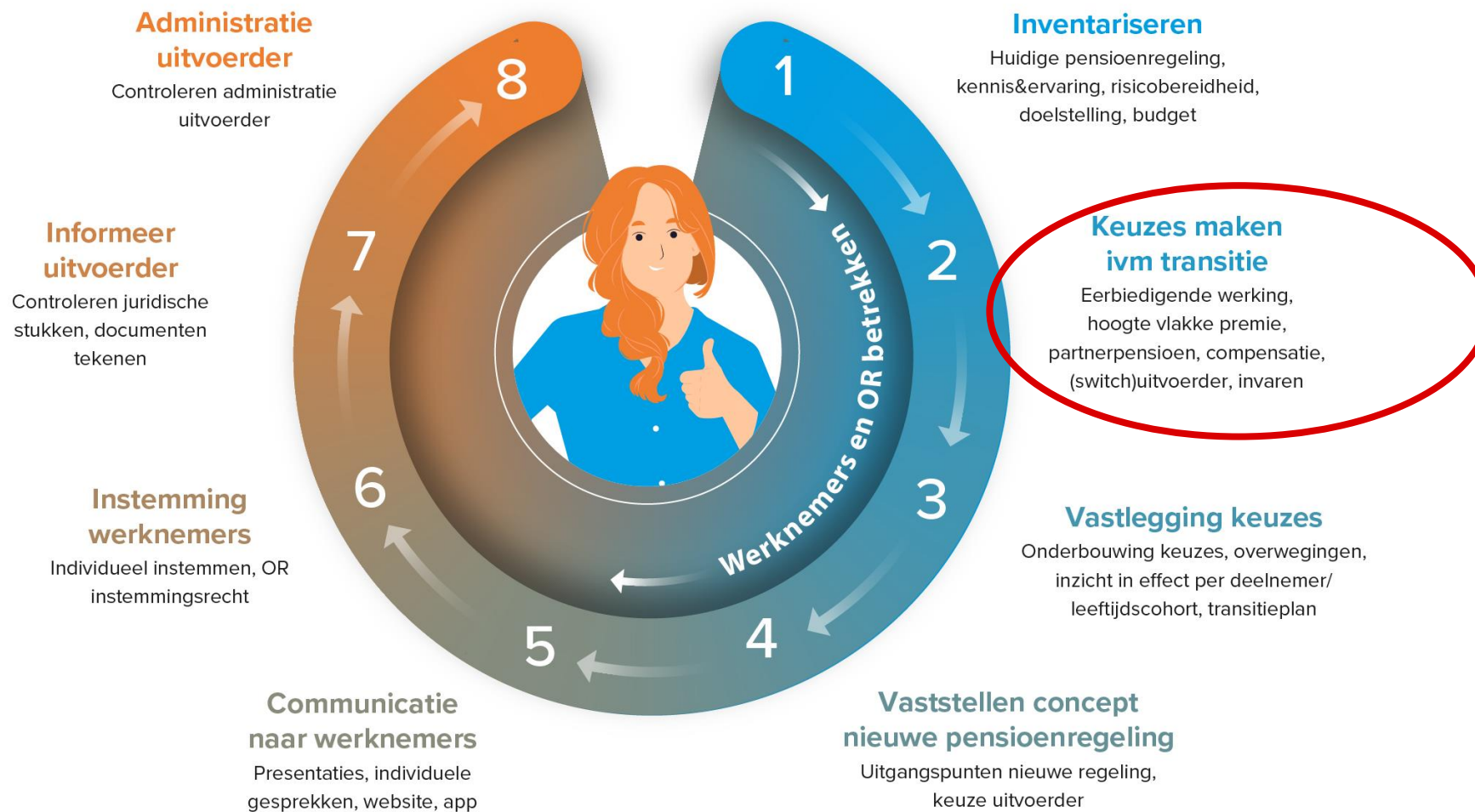
27 september 2023

Karin André – pensioenspecialist

PENSIOEN  NAVIGATOR

Advies | Berekeningen | Communicatie | Offertes

Proces pensioentransitie



AFM leidraden

2011 – leidraad tweedepijler pensioenadvies

Inventariseren, analyseren, adviseren en nazorg

2023 – update leidraden in juli

Adviesthema's toegevoegd:

- ✓ Wel of niet invaren
- ✓ Wel of niet gebruik maken van eerbiedigende werking
- ✓ Compensatievraagstukken
- ✓ Wijzigende fiscale regelgeving
- ✓ Keuzebegeleiding
- ✓ Proces van collectieve waardeoverdracht
- ✓ Pensioenproduct met beperkte opbouw en duurzaamheid

Doel van de leidraden is dat het advies reproduceerbaar moet zijn!

Keuzes maken – eerbiedigende werking of niet?

Voor- en nadelen Optie 1: eerbiedigende werking



Voordelen

- Geen instemmingsverplichting richting huidige werknemers.*
- Geen compensatievraagstuk.
- Geen transitie- en communicatieplan noodzakelijk.

* **Let op:** voor de wijziging van de middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling met stijgende premie geldt wel een instemmingplicht.



Nadelen

- Twee pensioenregelingen binnen de onderneming.
- Ongelijkheid tussen bestaande en nieuwe werknemers.
- Uitlegbaarheid (nu en in de toekomst).
- Mogelijke beperking arbeidsmobiliteit.

Keuzes maken – eerbiedigende werking of niet?

Voor- en nadelen

Optie 2: overgang naar vlakke premie voor alle werknemers



Voordelen

- Eén regeling voor alle werknemers.
- Uniformiteit in communicatie.
- Minder verschillen tussen jong en oud.



Nadelen

- Hogere werkgeverslasten door compensatie.
- Uitleg en onderbouwing over effecten van de transitie vereist.
- Instemming/advies medezeggenschap en instemming (huidige) werknemers nieuwe regeling.

Keuzes maken – eerbiedigende werking of niet?

Praktijk: “werkgever wil zo min mogelijk veranderen”

Inzicht geven in beide mogelijkheden

- 1) Waarom is de keuze voor eerbiedigende werking gemaakt of niet
- 2) Wat heb je nodig voor het inzicht?

Inzicht in *kosten* en *aanspraken*, rekening houdend met:

- Samenstelling van het personeel
- Groei
- Welke werknemers worden aangenomen (leeftijd/salaris)
- Vervanging van werknemers
- Verloop van personeel, gemiddelde diensttijd

Oók inzicht in gevolgen *arbeidsvoorwaarden beleid* en *administratie*

AFM leidraad

omgang met passieve
werkgever

- Tijdig contact opnemen
- Raadzaam om ook werkgevers waar u eenmalig geadviseerd heeft (zonder beheerovereenkomst)
- Adviseur moet werkgever informeren over gevolgen van niet tijdig handelen

Praktijk: “geen idee wat het percentage moet worden, leunt op advies van adviseur, wel idee wat de kosten mogen zijn”

Hoe bepaal je de vlakke premie?

Wat is je uitgangspunt (budget/ambitie)

Wat zijn de consequenties van je uitgangspunt obv verschillende scenario's

- Budgetneutraal
- Gelijkwaardige ambitie
- Budgetneutraal maar rekening houden met compensatie (financiering tot pensioendatum)
- Budgetneutraal maar rekening houden met compensatie (financiering tot einddatum)

Keuzes maken – vlakke premie

Hoe bepaal je de vlakke premie?

Veelheid aan scenario's, elk scenario eigen consequenties

Pensioennavigator

Scenario		Vlakke premie percentage
0. Huidige regeling		-
1. Gelijke lasten 1e jaar	excl. compensatie	19,1%
2. Gelijke lasten 1e 5 jaar	excl. compensatie	21,0%
3. Gelijke lasten gehele looptijd	excl. compensatie	22,9%
4. Gelijke aanspraken	excl. compensatie	20,9%
5. Gelijke lasten 1e jaar	incl. compensatie financiering tot pensioendatum	10,2%
6. Gelijke lasten 1e 5 jaar	incl. compensatie financiering tot pensioendatum	16,0%
7. Gelijke lasten gehele looptijd	incl. compensatie financiering tot pensioendatum	22,1%
8. Gelijke aanspraken	incl. compensatie financiering tot pensioendatum	18,8%
9. Gelijke lasten 1e jaar	incl. compensatie financiering tot einddatum	8,3%
10. Gelijke lasten 1e 5 jaar	incl. compensatie financiering tot einddatum	9,1%
11. Gelijke lasten gehele looptijd	incl. compensatie financiering tot einddatum	20,3%
12. Gelijke aanspraken	incl. compensatie inanciering tot einddatum	17,9%

AFM leidraad

Deelnemers die onevenredig nadeel ondervinden van de transitie moeten adequaat en kostenneutraal gecompenseerd worden. Wat is 'onevenredig' en wat is 'adequaat'?

Keuzes maken – verzekerd partnerpensioenen

Praktijk: overgang kan leiden tot zeer grote verschillen per deelnemer

Partnerpensioenen

- Maximaal 50% van het salaris
- Oplossing uitvoerders, vrijwillig (individueel) extra partnerpensioenen
- Of een combinatie met een ANW hiatpensioenen

Pensioennavigator

AFM leidraad

Uitlooperperiode van 3 of 6 maanden na einde dienstverband, keuze werkgever. Na afloop kan de gewezen deelnemer ervoor kiezen de dekking van nabestaanden-pensioen door te laten lopen. Financiering uit de beleggings-waarde. Geen keuze deelnemer na de periode, dan stopt de dekking.

Pensioenresultaat

Naam	Geboortedatum	Fulltime pensioen-gevend salaris	Parttime percentage	Parttime pensioen grondslag	Percentage van salaris tbv gelijke dekking PP in nieuwe regeling	PP voor pensioendatum bestaande regeling	PP voor pensioendatum nieuwe regeling
A. Amstel	01-01-1960	€ 128.810,00	100,0%	€ 112.488,00	4,1%	€ 5.219,00	€ 15.857,00
B. Bernard	01-01-1970	€ 60.000,00	100,0%	€ 43.678,00	11,8%	€ 7.093,00	€ 7.386,00
C. Cornelis	01-01-1980	€ 50.000,00	100,0%	€ 33.678,00	18,8%	€ 9.376,00	€ 6.155,00
D. Dijk	01-01-1990	€ 40.000,00	100,0%	€ 23.678,00	23,3%	€ 9.339,00	€ 4.924,00
E. Evers	01-01-2000	€ 30.000,00	100,0%	€ 13.678,00	23,3%	€ 6.981,00	€ 3.693,00
Totaal		€ 308.810,00	500,0%	€ 227.200,00	12,3%	€ 38.008,00	€ 38.015,00

Praktijk: verwachting is dat compensatie buiten de pensioensfeer gaat plaatsvinden

Compensatie

- In pensioen of in salaris
- Tot pensioendatum of einddatum
- Voor alle werknemers of voor bestaande werknemers
- Bruto profijt of netto profijt

Resultaten op werkgeversniveau en op individueel werknemersniveau

AFM leidraad

- Deelnemers die *onevenredig* nadeel ondervinden moeten daarvoor *adequaat* (en kostenneutraal) gecompenseerd te worden
- Stel compensatie per leeftijdscohort vast
- Pas bij compensatie de fiscale regels toe: compensatie dmv extra premie-inleg, rekening houden met maximaal fiscaal premiepercentage (en mogelijk wijziging hiervan)!

Keuzes maken – compensatie



Praktijk: verzekerde regeling wordt flexibele premieregeling

Keuze werkgever

- Flexibele premieregeling,
- I.c.m. de mogelijkheid om 15 jaar voor AOW leeftijd, de premie om te zetten naar gegarandeerde uitkering

AFM leidraad

- Ken en begrijp de producten die u adviseert: let op keuzemogelijkheden
- Belangrijk dat de *werkgever* inventariseert bij zijn werknemers welke keuzemogelijkheden zij belangrijk vinden
- Bij geen fiscaal maximum pensioen, werkgever in overweging geven de werknemers bewust te maken van keuzes (bijsparen/bijverzekeren)

Praktijk: weinig geswitcht van uitvoerder laatste jaren

Wtp producten van uitvoerders

- Vlakke premie (minimaal % bij enkele uitvoerders)
- Partnerpensioen (vrij te kiezen % of voorgeschreven percentages of min.%)
- Vrijwillig partnerpensioen bijverzekeren (% salaris of individueel bedrag)
- Op ieder moment vrijwillig partnerpensioen bij te verzekeren
- Premie om te zetten in verzekerde rente
- Vrijwillig voortzetten van ANW hiaat na uitdiensttreding
- Contractduur of abonnement

Beleid van uitvoerders

- Toestaan dat bestaande werknemers vrijwillig mogen overstappen naar regeling met vlakke premie (igv keuze eerbiedigende werking)
- Ondersteuning bij opstellen van transitieplan?

AFM leidraad

Kwaliteit en invulling van keuzebegeleiding door *uitvoerder* wordt belangrijk!
Keuze pensioenproduct sluit aan bij risicopreferentie-onderzoek (uit te voeren door uitvoerder)

Proces pensioentransitie



Vastlegging keuzes - transitieplan

WAT is een transitieplan?

- beschrijving *verschillen* tussen huidige en nieuwe pensioenregeling
- inzicht in *effecten* van de transitie per deelnemer
- beschrijving *proces* met werkgever/werknemers(vertegenwoordiging)
- *werkgever* is eindverantwoordelijk

WANNEER een transitieplan?

- als werkgever beslist om géén gebruik te maken van eerbiedigende werking en de regeling wordt ondergebracht bij een verzekeraar/PPI/(A)PF

WAAROM een transitieplan?

- onderbouwing waarom bepaalde keuzes leiden tot evenwichtige transitie

HOE ziet transitieplan eruit?

- Vormvrij, sjabloon vanuit Werken Aan Ons Pensioen (SvdA, MinSzW, VvV, Adfiz, VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, CVP, Pensioenfederatie)

WANNEER wordt het transitieplan opgesteld?

- On going proces, uiterlijk 1-10-2027

Vastlegging keuzes - transitieplan

Hoofdstukken



1
Algemene gegevens
Invullen (contactgegevens betrokken partijen, uitgangspositie en moment van overgang naar nieuwe pensioenregeling.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2
Contractkeuze en inrichting pensioenregeling
Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3
Uitgangspunten en doelstellingen transitie
Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4
Evenwichtige transitie
Inzicht in de transitie-effecten en onderbouwing van de evenwichtigheid van het geheel aan gemaakte keuzes.

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5
Ondertekening
Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Vastlegging keuzes - transitieplan



Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Een toelichting op de uitgangspunten en doelstellingen voor een evenwichtige transitie.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Uitgangspunten en doelstellingen transitie

- Waarom is er gekozen om te transitie in te gaan (vlakke premie) en geen gebruik te maken van eerbiedigende werking
- Kwantitatieve maatstaven voor het behalen van de doelstelling (bruto en netto profijt)
- Welke voorrangsregels?

Evenwichtige transitie

Inzicht in transitie effecten en onderbouwing evenwichtigheid

Chat GPT

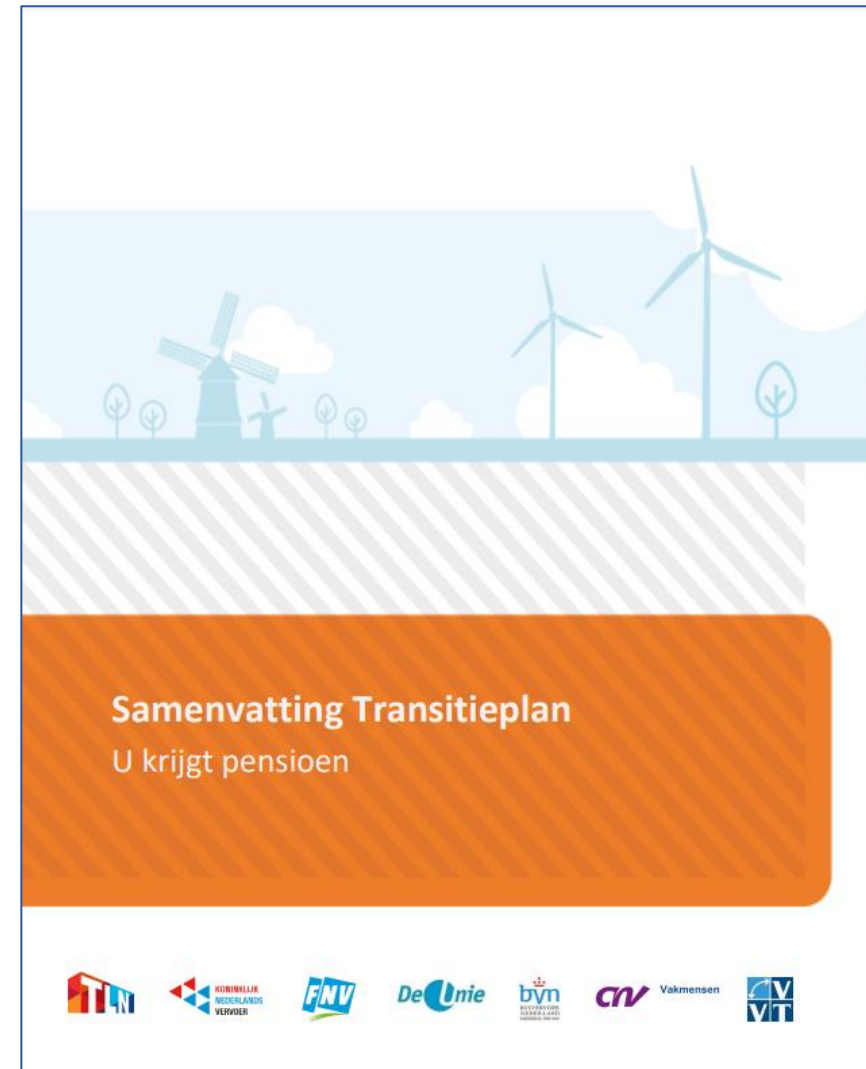
*“een transitie naar een nieuw pensioenstelsel wordt als ‘evenwichtig’ beschouwd wanneer het **zorgvuldig** is **ontworpen** en geïmplementeerd om de **belangen en rechten** van alle betrokken partijen, met name pensioendeelnemers, werkgevers en de overheid, in acht te nemen en te **balanceren**”*

Voorbeeld transitieplan van pensioenfonds Vervoer – 192 pagina's

Website:

“Cao-partijen hebben gestreefd naar een evenwichtige transitie. Cao-partijen zijn van mening dat sprake is van een evenwichtige transitie wanneer voldaan is aan de volgende kwalitatieve doelstellingen:

- *zo veel mogelijk compensatie bieden voor een eventuele achteruitgang in pensioen als gevolg van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling (o.a. als gevolg van de afschaffing van de doorsnee-problematiek);*
- *ingegane pensioenuitkeringen op peil en zo veel als mogelijk stabiel houden;*
- *bepersen van herverdeling tussen generaties”*



Vastlegging keuzes - transitieplan

Sjabloon

- Wie is/zijn namens werknemers betrokken bij arbeidsvoorwaardelijk overleg
- afspraken over compensatie, welke groepen
- financiering van compensatieregeling effecten per leeftijdscohort
- hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken?
- waarom het *geheel* kwalificeert als evenwichtige overstap

Transitieplan

Nieuwe pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (geen gebruik van eerbiedigende werking)

Naam onderneming en datum

<\$NaamOnderneming\$>

<\$DatumPlanAangeboden\$>

Het transitieplan is vormvrij. Dit sjabloon is opgesteld door werkenaanonspensioen.nl en wordt onderschreven door:



STICHTING VAN DE ARBEID
Adfiz
LTO Nederland
vcp
vakcentrale voor professionals

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VNO-NCW
FNV
DENSIEN FEDERATIE

VERBOND VAN VERZEKERAARS
MKB Nederland
CNV

Volgende pagina >

Praktijk

- Verzekerde regelingen zijn veelal DC regelingen
- Effecten inzichtelijk aan de hand van bruto profijt
- én inzichten o.b.v. pensioenverwachtingen (scenario's) aan werknemers te communiceren

Tot slot

pensioenadviseurs

juristen

communicatieadviseurs

OR

salesmanagers

Inzicht

client experience

productmanagers

actuarissen

verzekeraars