

Van pensioen- akkoord naar pensioencontract

Aandachtspunten rond
uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid



Whitepaper

TKP

Het pensioenakkoord zorgt voor een ingrijpende wijziging van het pensioenstelsel. Nu de wetgeving verder uitgewerkt wordt én sociale partners en hun pensioenuitvoerders de keuzes voor de nieuwe pensioenregeling maken, wordt stap voor stap duidelijker wat dit precies betekent. Wij maakten een analyse van wat nu, eind 2020, bekend is en geven u aandachtspunten die u helpen bij uw afwegingen op weg naar een nieuwe pensioenregeling.

Onze whitepapers

Pensioen easy maken is best complex. Daarom kost het soms iets meer tijd om uit te leggen waar we voor staan. Wat we doen en hoe we dat doen. Daarvoor maken we whitepapers. Heeft u te weinig tijd, dan kunt u deze whitepaper ook even snel doorscrollen of -bladeren. En eruit halen wat u nodig heeft.

Inhoud

Even vooraf

Goed voorbereid de transitie in 4

Onze visie

Maak het uitlegbaar en uitvoerbaar 6

Onze inzichten

Deze aandachtspunten kunt u alvast
meenemen 7

Zo pakken we dat aan

Alle kennis goed benutten 13

Over TKP

Pensioen made easy 14

Even vooraf

Goed voorbereid de transitie in

De Nederlandse pensioenwereld staat voor een enorme transitie. 1 januari 2022 wordt het pensioenakkoord al omgezet in wetgeving. Dan zijn de sociale partners en pensioenuitvoerders aan zet om de nieuwe regelingen concreet te maken en in te voeren. Geldt dit ook voor u? Dan staat u voor ingewikkelde afwegingen, met grote gevolgen voor deelnemers.

Niet dat u gelijk op de dag dat de wetgeving ingaat al over moet. Daarvoor heeft u nog de tijd tot 1 januari 2026. Dat klinkt ver weg, maar er is nog veel te doen. Terwijl we al vaker hoorden dat pensioenuitvoerders – beduidend – eerder over willen. Op zich kan dat ook: er is geen *big bang*, zoals aanvankelijk wel was bedacht. U mag eerder over, zolang u het wettelijk transitiekader (zie Hoofdlijnennotitie Pensioenakkoord) maar volgt.

Conceptbesluit: al in 2023

Een van de onderdelen van het transitiekader is een verplicht transitieplan. Werkgevers zijn hier verantwoordelijk voor (bij een bpf verzorgen de sociale partners het transitieplan). Het transitieplan bevat de keuze voor de nieuwe regeling, inclusief keuzes rond compensatie en invaren. Uiterlijk 1 juli 2023 moet hier een conceptbesluit van de sociale partners uit volgen. Voor die tijd moeten dus alle belangrijke keuzes besproken, gewogen en gemaakt zijn.



Aandachtspunten voor u

Voorlopig wordt een snelle start nog gehinderd doordat in de Hoofdlijnennotitie veel details niet zijn ingevuld. Ons Expertisecentrum heeft een analyse gemaakt van wat wél al bekend is. Ook volgen we continu nieuwe ontwikkelingen. Zo zijn experts van ons in diverse werkgroepen betrokken bij de verdere uitwerking van het pensioenakkoord. Met alle nu (eind 2020) bekende informatie hebben we de aandachtspunten gedistilleerd waar u al over na kunt denken. Wij presenteren ze u in deze whitepaper.

Mooie kans

Dát veel partijen graag eerder over willen, zien we als positief. Het geeft goede energie voor de periode die voor ons ligt en waarin veel werk verzet moet worden. Er ligt ook een mooie kans om het vertrouwen in het pensioenstelsel en de sector terug te winnen. Vanuit onze brede ervaring – juist ook met DC-regelingen – zijn wij goed toegerust om hierbij te helpen.



‘Het jaar 2026 klinkt ver weg, maar er is nog veel te doen’

Maak het uitlegbaar en uitvoerbaar

Als u nadenkt over de contouren van de nieuwe pensioenregeling, weegt u daar verschillende aspecten in mee. Vanuit ons perspectief als uitvoeringsorganisatie horen uitlegbaarheid en uitvoerbaarheid daar zeker bij.

Misschien vindt u (één van) deze criteria op een bepaald moment zelfs zo belangrijk dat u niet kiest voor de voor deelnemers financieel meest gunstige optie. Bijvoorbeeld omdat die zo moeilijk uit te leggen is, dat het ten koste gaat van het vertrouwen in de regeling. Of omdat de uitvoeringskosten hoger zijn dan het financieel voordeel.

Uitlegbaarheid

Het nieuwe pensioenstelsel lijkt goed uitlegbaar: het beleggingsrendement bepaalt de omvang van het eigen kapitaal. Winst en verlies zijn een gevolg van economische ontwikkelingen die deelnemers dagelijks op internet en in de media kunnen volgen. Transparant en goed uitlegbaar zou je denken.

Maar is het echt zo simpel? Nee is het antwoord, en we laten dat hierna zien in 7 aandachtspunten voor uitlegbaarheid.

Uitvoerbaarheid

Aan de uitvoerbaarheid van het nieuwe pensioenstelsel zitten nogal wat haken en ogen. De keuzes die u nu maakt, hebben direct invloed op de uitvoerbaarheid (en mogelijk op de kosten van uitvoering). Bijvoorbeeld omdat de administratie complexer wordt. Of omdat we moeilijker de informatie naar boven kunnen halen die een deelnemer wil hebben. In de 7 aandachtspunten voor uitvoerbaarheid laten we u een aantal van de haken en ogen zien.



Nieuw stelsel: 2 contracten

In het nieuwe pensioenstelsel heeft iedereen een premieregeling, met een leeftijdsonafhankelijke premie. Er zijn 2 contracten die verschillen in de mate van risicodeling. In **het nieuwe contract** worden de risico's maximaal gedeeld. Terwijl **de verbeterde premieregeling** in de meest basale vorm juist nagenoeg geen risicodeling kent. Wel kunnen aan dat contract collectieve elementen worden toegevoegd, waardoor het steeds meer op het nieuwe contract gaat lijken.

Deze aandachtspunten kunt u alvast meenemen

We hebben voor u 7 aandachtspunten voor uitlegbaarheid én voor uitvoerbaarheid geselecteerd. Deze aandachtspunten laten ook goed zien dat de keuzes die u maakt direct effect hebben op ons werk als uitvoeringsorganisatie. Met deze aandachtspunten hebben we niet de illusie alles benoemd te hebben. Als sector ontdekken we immers nog steeds nieuwe gevolgen van het pensioenakkoord. De aandachtspunten werken we hierna stuk voor stuk verder uit.

7 x uitlegbaarheid

1. De zekerheid van onzekerheid
2. Relatie economie en kapitaal
3. Solidariteitsreserve
4. Beschikbaar én toch anders
5. Invaren
6. Compensatie
7. Transitieperiode

7 x uitvoerbaarheid

1. Rekenregels nieuw pensioencontract
2. Spreiden van schokken
3. Solidariteitsreserve
4. Alles-in-één
5. Invaren
6. Compensatie
7. Transitieperiode

7 x uitlegbaarheid

1. De zekerheid van onzekerheid

In de huidige DB-regeling én in het nieuwe contract hangt de hoogte van het pensioen af van de rente en beleggingsrendementen. Deelnemers in een DB-regeling ervaren die afhankelijkheid nu niet. Zij ervaren een zekerheid – aanspraken – terwijl de realiteit een schijnzekerheid is. Die schijnzekerheid wordt met het nieuwe contract ingeruild voor transparante onzekerheid. Er is bijvoorbeeld een directer verband tussen economie en pensioenopbouw. Dat kan ons helpen deelnemers meer te betrekken bij hun toekomstige pensioeninkomen. Tegelijk moeten we dan wel goed het verschil tussen aanspraken en kapitaal uitleggen.

2. Relatie economie en kapitaal

Het nieuwe stelsel gaat uit van een directe relatie tussen pensioenopbouw en economie. Zodat deelnemers zelf beter kunnen zien welke kant het opgaat met hun pensioeninkomen. Maar de manier waarop straks rendementen worden verdeeld, kan die directe relatie vertroebelen. Bijvoorbeeld als resultaten over langere tijd worden uitgesmeerd. Of als de solidariteitsreserve wordt gebruikt om rendementen te dempen. Ook kan het toegekende rendement voor een deelnemer – door leeftijdsafhankelijke verdeling – afwijken van het collectieve rendement. Wij onderzoeken of en hoe dit het beste kan worden uitgelegd aan deelnemers.

3. Solidariteitsreserve

De nadruk in het nieuwe stelsel ligt op het opbouwen van een eigen kapitaal. De betaalde premie gaat direct naar dit kapitaal. Maar niet altijd. Soms gaat een deel van de premie – maar ook van het rendement – naar een gemeenschappelijke pot: de solidariteitsreserve. In de communicatie moet goed duidelijk zijn welk deel naar het eigen kapitaal gaat en welk deel naar de gemeenschappelijke

pensioenpot. Het verheldert als we communiceren over wat er concreet met de solidariteitsreserve gebeurt, en uitleggen dat je soms ook geld uit die gemeenschappelijke pot krijgt. Wij doen onderzoek naar de beste manier van communiceren hierover.

4. Beschikbaar én toch anders

Voor deelnemers uit een DC-regeling verandert er ogenschijnlijk weinig. Maar zij gaan wel over van een progressieve premiestaffel naar een vlakke premie. Dat betekent voor de huidige deelnemers een gat in de pensioenopbouw, dat mogelijk gecompenseerd moet worden. De werkgever mag een progressieve staffel blijven hanteren voor de huidige deelnemers. Dan is compensatie niet nodig. Maar we vinden het wel verstandig om deelnemers te informeren over het feit dat zij bij vertrek naar een nieuwe werkgever erop achteruit kunnen gaan. De nieuwe werkgever moet immers wel een vlakke premie hanteren voor nieuwe deelnemers.

‘We onderzoeken hoe we het beste met deelnemers kunnen communiceren over onder meer de solidariteitsreserve’

5. Invaren

De eerste vraag bij invaren is: ga je überhaupt invaren? Het antwoord uit oogpunt van uitlegbaarheid is bij voorkeur ja. Je hoeft dan niet over verschillende regelingen tegelijk te communiceren én de nieuwe regeling sluit aan bij wat deelnemers in algemene communicatie over pensioenen zien. Bij het invaren van een DB-regeling naar het nieuwe contract, worden de aanspraken van deelnemers (eindstand) omgezet in een kapitaal (beginstand). Een complexe berekening, die moeilijk of niet is uit te leggen. Daarom is het belangrijk vertrouwen te scheppen. Bijvoorbeeld door de berekening door een onafhankelijke derde te laten toetsen. Maar het beste is om al te bouwen aan vertrouwen vóór het proces van omzetting. Neem de deelnemers mee bij de stappen in de transitie naar de nieuwe regeling. Gedoseerd, maar wel consequent (zie ook de tijdlijn op pagina 10).

6. Compensatie

De overgang naar een nieuwe regeling benadeelt mogelijk een deel van de deelnemers. Dan ligt compensatie voor de hand. Vanuit uitlegbaarheid is een snelle eenmalige compensatie wenselijk. Zodat deelnemers maar één keer een extra bedrag met uitleg langs zien komen. Maar volgens de Hooflijnennotitie mag de compensatie over 10 jaar worden uitgesmeerd. Met als risico dat deelnemers het dan als standaard aanvulling zien. Een ander risico rond compensatie is dat het woord zelf deelnemers het idee kan geven dat de nieuwe regeling slechter is. Daarom moeten we de reden van compensatie – ook al is het technisch – wel helder uitleggen.

7. Transitieperiode

Gaan sociale partners en pensioenuitvoerders deelnemers bij de keuze voor de nieuwe contracten betrekken? Dan is intensievere communicatie nodig. Zowel over de opties als over het proces van besluitvorming. Ongeacht of deelnemers wel of niet een actieve rol hebben, adviseren wij tijdig (tweede kwartaal 2021) te beginnen met de communicatie (zie tijdlijn). Maar we adviseren ook om goed te doseren en zoveel als mogelijk reguliere middelen te gebruiken.

Wat is invaren?

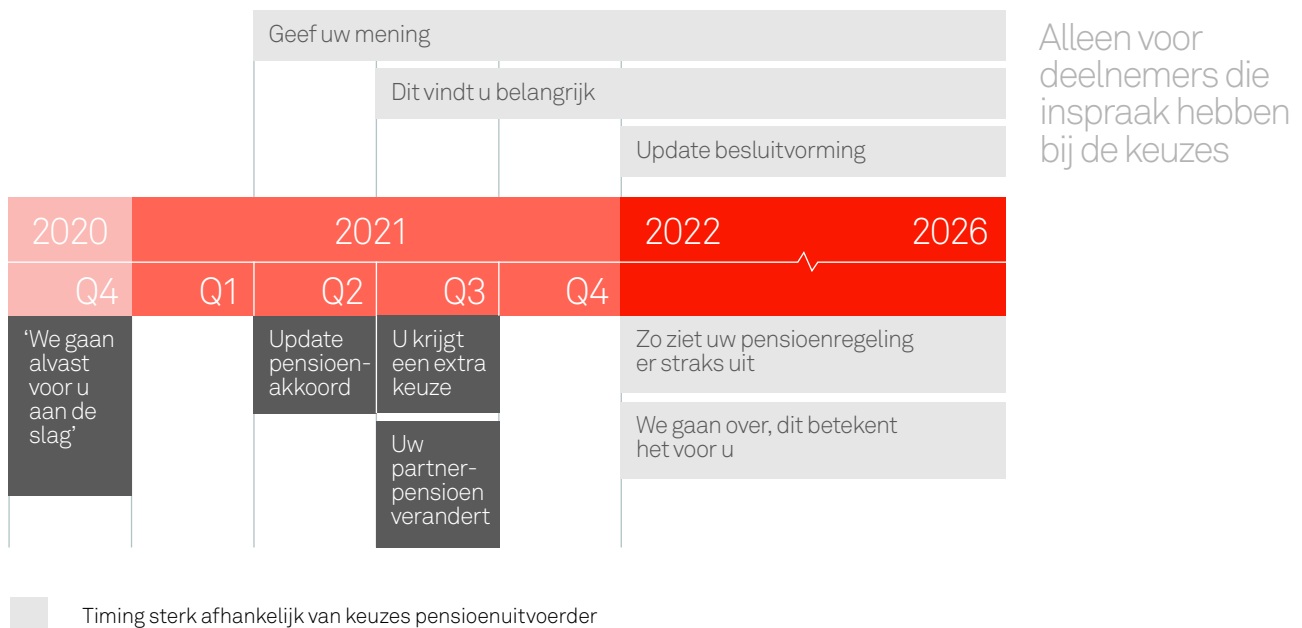
Het begrip 'invaren' staat voor het omzetten van aanspraken en afspraken uit een oude regeling naar een nieuwe regeling. Een pensioenuitvoerder moet bestaande regelingen straks standaard invaren in het nieuwe contract. Alleen als deelnemers onevenredig nadeel ondervinden, mag een pensioenuitvoerder hiervan afwijken. Bijvoorbeeld bij een regeling met een bijstortingsverplichting.



De communicatiemomenten tijdens de transitie*

Van nu tot en met 2026 zijn er verschillende momenten waarop wij met uw deelnemers communiceren over de transitie naar het nieuwe stelsel. Hieronder ziet u een indicatie van die momenten en de kern van onze communicatieboodschappen.

* let op: dit overzicht is een indicatie en dus niet compleet



Bedrag ineens: 10% vrij opneembaar

Deelnemers kunnen al per 1 januari 2022 kiezen voor opname van maximaal 10% van het kapitaal ineens. Dit maximum is door de wetgever zo gekozen dat er nog een acceptabel pensioeninkomen overblijft. De mogelijkheid van 'bedrag ineens' klinkt positief voor deelnemers en is goed uitlegbaar. Wel bestaat er een zorgplicht. Denk aan het wijzen van deelnemers op mogelijke gevolgen voor hun recht op toeslagen, zoals de huurtoeslag.

Naar één uniform nabestaandenpensioen

Door het pensioenakkoord komt er ook een meer uniform nabestaandenpensioen. Een wens van zowel minister Koolmees als de sector, waaronder wijzelf. De veranderingen moeten per 1 januari 2022 ingaan, al wordt nu ook gesuggereerd dat de invoering tegelijk met de invoering van de nieuwe contracten moet gaan. Regelingen en pensioenadministratie moeten hiervoor wel tijdig aangepast worden. Als de veranderingen inderdaad per 2022 ingaan, dan is nog de vraag hoe de – op aanspraken gebaseerde – regeling vervolgens na relatief korte tijd alweer aangepast moet worden naar de nieuwe pensioenregeling.

7 x uitvoerbaarheid

1. Rekenregels nieuw pensioencontract

De manier waarop in het nieuwe pensioencontract rendementen aan individuele deelnemers en de solidariteitsreserve worden toebedeeld, is helemaal nieuw. Dit heeft dus impact op de administratie. De grootte van die impact hangt af van de complexiteit van de rekenregels en de vraag of de pensioenuitvoeringsorganisatie zelfstandig de toedeling moet kunnen bepalen én hoe vaak er wordt toebedeeld. Nu worden bijvoorbeeld toeslagen of kortingen die pensioenuitvoerders geven, meestal bepaald door hun adviseur. Voor de nieuwe situatie is nog overleg nodig over wie de berekeningen moet doen, ook met oog op reproduceerbaarheid ervan. Daarnaast kunnen bij complexere rekenregels resultaten minder frequent worden gedeeld.

2. Spreiden van schokken

De mogelijkheid bestaat om beleggingsresultaten uit te smeren over meerdere jaren. Hoe een pensioenuitvoerder wil uitsmeren, moet vooraf vastgelegd worden. De exacte regels rond het spreiden van rendementen moeten nog verder worden uitgewerkt. Maar binnen de huidige verbeterde premiereregeling is het al mogelijk om bij collectieve risicodeling financiële schokken te spreiden. Dat moet dan volgens een gesloten systeem met geheugen – met alleen effect op bestaande deelnemers, wat uitvoeringstechnisch zeer complex is. Het vereist namelijk dat rendementen jarenlang op individueel niveau worden bijgehouden in het systeem. Voor uitvoerbaarheid is het daarom wenselijk dat schokken open en zonder geheugen worden verwerkt (dus met effect op alle deelnemers).

3. Solidariteitsreserve

De solidariteitsreserve is een nieuw fenomeen voor de pensioenadministratie. Er is nu nog veel onduidelijk over rekenregels en vereisten voor deze solidariteitsreserve. Wel is helder dat de reserve nieuwe geldstromen meebrengt. Vanuit het perspectief van uitvoerbaarheid is wenselijk dat omvang en inzet van het solidariteitsvermogen vooraf goed zijn vastgelegd, en een wirwar aan rekenregels wordt voorkomen. Met het oog op transparantie moeten deelnemers kunnen blijven zien waar zij persoonlijk aanspraak op kunnen maken in de solidariteitsreserve. Maar uitvoeringstechnisch is het complex om deze detailinformatie op individueel niveau te geven.

4. Alles-in-één

Naast de veranderingen uit het pensioenakkoord zijn er de komende jaren nog andere veranderingen te verwachten. De vraag is of het verstandig is deze veranderingen los van elkaar door te voeren. Dit zou immers meerdere aanpassingen achter elkaar betekenen voor de administratie. Voorbeelden van veranderingen zijn de Wet verdeling pensioen bij scheiding, de uniformering van het nabestaandenpensioen – inclusief partnerbegrip – en de eventuele aanpassingen op basis van de evaluatie van de Wet verbeterde premiereregeling. Daarnaast zouden ook bestaande onvolkomenheden in één keer kunnen worden meegenomen: bijvoorbeeld dat verschillende groepen geen gebruik kunnen maken van het zogeheten shoprecht, omdat hun kapitaal te klein is, of omdat ze meedoen aan een vrijwillige regeling.

5. Invaren

Vanuit uitvoerbaarheid gezien is het goed dat invaren de standaard wordt. Als een pensioenfonds niet invaart, ontstaan er namelijk binnen het pensioenfonds 2 werelden, een oude en een nieuwe. Waardoor veel werkzaamheden verdubbelen: administratie, communicatie, rapportages, besturing enzovoort.

Wel kan invaren op gespannen voet staan met de reproduceerbaarheid van aanspraken, of straks kapitalen. Minister Koolmees heeft begin 2020 benadrukt dat pensioenuitvoerders ‘volledig en verifieerbaar’ moeten kunnen laten zien hoe bedragen tot stand zijn gekomen. Maar de berekeningsmethode voor het invaren is zeer complex. De hoofdlijnennotitie bespreekt ook een alternatieve en eenvoudiger methode. Maar het is nog onduidelijk of pensioenfondsen die echt mogen toepassen.

Een belangrijke vraag bij invaren is in hoeverre het straks mogelijk wordt om de oude administratie af te sluiten. En op welke manier mutaties met terugwerkende kracht mogelijk moeten blijven. Duidelijk is dat vanuit uitvoerbaarheid de wens is om de oude administratie na een bepaalde overgangperiode te kunnen afsluiten. De overgang kan dan echt als een nieuwe start worden gezien en de reproduceerbaarheid start vanaf dat moment.

‘Passen we in de transitieperiode nog bestaande processen aan die straks wellicht niet meer relevant zijn? Tegen die vraag gaan we aanlopen’

6. Compensatie

Lange tijd leek compensatie – voor deelnemers die benadeeld worden door het loslaten van de doorsneeproblematiek – het grootste issue in de transitie naar het nieuwe stelsel. Maar dit nadeel blijkt voor deelnemers komend uit een DB-regeling per saldo mee te vallen. Natuurlijk moet er goed naar gekeken worden en zo nodig compensatie plaatsvinden. Bij DC-regelingen is daarentegen wel altijd een compensatievraagstuk. Om dit te tackelen, mogen sociale partners de oude progressieve premie handhaven. Maar dat heeft nadelen. Zo moeten nieuwe deelnemers wel naar een systeem met vlakke premie. Het pensioenfonds heeft dan 2 premiesystemen naast elkaar lopen. En waarschijnlijk blijft het daar niet bij. Want een ander premiesysteem leidt vermoedelijk ook tot een ander beleggingsbeleid (*life cycle*) en andere beleggingsadviezen op het moment dat een deelnemer zelf een beleggingskeuze maakt. Het gevolg is dubbele administratie en daarmee hogere kosten en foutgevoeligheid. Bij compensatie heeft het vanuit uitvoerbaarheid de voorkeur dit ineens te doen, in plaats van uitgesmeerd over de toegestane 10 jaar.

7. Uitvoerbaarheid transitie

Gaan we tijdens de transitieperiode nog bestaande processen aanpassen? Als die straks misschien niet meer relevant zijn? Tegen die vraag lopen we ongetwijfeld aan. Bijvoorbeeld rond vernieuwingen in de DB-administraties. Het criterium is dan hoe urgent en toekomstbestendig de eventuele aanpassing is. Een soortgelijke vraag van ‘wel/niet doen?’ speelt bij waardeoverdracht als een deelnemer van werkgever wisselt, waarbij de latende werkgever nog een oude regeling heeft en de nieuwe werkgever al is overgestapt op het nieuwe contract. Kies je dan voor een individuele omzetting of bevries je de waardeoverdracht tot het moment dat de latende werkgever ook gaat omrekenen en de waardeoverdracht dus kan plaatsvinden in de vorm van een kapitaaloverdracht?

Zo pakken we dat aan

Alle kennis goed benutten

De komende periode zijn vooral de sociale partners aan zet. Zij maken de keuzes over de pensioenregeling(en), waarmee zij het nieuwe pensioenstelsel instappen. Daarbij vast en zeker geholpen door de pensioenuitvoerders. Maar ligt er ook een rol voor de pensioenuitvoeringsorganisaties?

Formeel komen wij en andere pensioenuitvoeringsorganisaties pas in actie als de sociale partners er samen uit zijn en de pensioenuitvoerder het implementatieplan klaar heeft. Toch is er veel te zeggen voor een actieve rol van een pensioenuitvoeringsorganisatie eerder in de transitie. Uiteindelijk voeren wij voor u de regelingen door in de administraties, en verzorgen wij de communicatie.

Actieve opstelling

Bij TKP stellen we ons proactief op. We zien dat veel partijen in de pensioenwereld nog zoekende zijn naar de implicaties van het pensioenakkoord. Vanuit ons perspectief als pensioenuitvoeringsorganisatie dragen we graag bij aan de dialoog en brengen we onze klanten bij elkaar in kennissessies en in onze Raad van Advies. Ook inventariseren wij welke vragen er spelen en helpen wij waar mogelijk.

Eigen onderzoek

Een van de manieren waarop we zelf kennis opbouwen is eigen onderzoek doen. Zo hebben we onderzoek gedaan naar de impact van elementen uit het nieuwe pensioenakkoord op deelnemers. Waarbij we ook hebben onderzocht op welke manier we iets het beste kunnen uitleggen.

Ervaring met DC

Dat wij deze proactieve rol oppakken is niet vreemd. Onze experts zijn vertegenwoordigd in diverse gremia – bijvoorbeeld in werkgroepen van de Pensioenfederatie – die werken aan de verdere uitwerking van het pensioenakkoord. Naast de kennis die we hieruit meenemen, hebben we ook veel kennis en ervaring uit onze eigen praktijk. We hebben immers al veel ervaring met DC-regelingen en ook met het proces waarin verschillende schakels uit de keten samen optrekken in onbekend gebied.

Deelnemersonderzoek voor u

Net als in de huidige wetgeving is de risicohouding van deelnemers een belangrijk beginpunt voor beleid. In het nieuwe pensioencontract moet bijvoorbeeld de leeftijdsafhankelijke toedeling van rendementen aansluiten bij de risicohouding. Anders dan in de huidige wetgeving, moet de risicohouding per leeftijdscohort worden vastgesteld. Het is dus belangrijk onderzoek naar deze risicohouding te doen. Wij kunnen u hierbij helpen. Daarnaast kunt u overwegen deelnemers te vragen hoe zij naar solidariteit kijken. Willen zij (beleggings)risico's delen met andere deelnemers? Of bouwen zij liever individueel pensioen op? Antwoorden op deze vragen leveren inzichten op die u kunt gebruiken bij de keuze voor het type pensioencontract. Ook hier kunnen wij bij helpen.

Pensioen made easy

Met bijna 1.000 specialisten verzorgen we de pensioenuitvoering voor ruim 20 uitvoerders, en voor hun 3,8 miljoen deelnemers. Zij rekenen op ons voor begrijpelijke en toegankelijke pensioendienstverlening.

Dat doen we – als dochter van Aegon – al sinds 1988. Pensioen is in die tijd steeds persoonlijker geworden en daarmee complexer. Terwijl de behoefte aan eenvoud bij deelnemers juist groeit. Wij steken er daarom veel tijd en energie in om pensioen zo eenvoudig mogelijk te maken.

Focus op eenvoud

Eenvoud is ook op weg naar het nieuwe pensioenstelsel ons uitgangspunt. Daarom doen we nu al onderzoek naar de beste manieren om met deelnemers te communiceren over nieuwe onderwerpen als de solidariteitsreserve en de toekenning van rendementen. En zoeken we de dialoog met onze klanten om samen te werken aan pensioenregelingen die goed uitlegbaar en uitvoerbaar zijn.

We vertellen u graag meer

Wilt u gebruik maken van onze inzichten over de impact van het pensioenakkoord? Zodat u betere afwegingen maakt op weg naar een nieuwe pensioenregeling? Neem dan contact op met uw accountmanager of één van de auteurs. Hij of zij vertelt er graag meer over.

Auteurs

Marjan Krol, Mark Irwin en Gerwin de Weert

December 2020

Voor meer informatie

Marjan Krol

Consultant pensioencommunicatie
krol.m@tkppensioen.nl

Mark Irwin

Actuarieel adviseur en voorzitter van ons
Expertisecentrum
irwin.ma@tkppensioen.nl

Gerwin de Weert

Senior pensioenjurist
weert.gg@tkppensioen.nl

