

Handleiding transitieplan verzekeraar en premiepensioeninstelling (ppi)

Inleiding

Aan het einde van het arbeidsvoorwaardelijke overleg voor de omzetting van een bestaande pensioenregeling naar een nieuwe regeling met een vlakke pensioenpremie dient de werkgever een transitieplan op te stellen en ruim voor de transitiedatum aan te leveren bij de verzekeraar of premiepensioeninstelling. In de praktijk zal een pensioenadviseur de werkgever hierbij begeleiden. Op www.werkenaanonspensioen.nl is een sjabloon beschikbaar gesteld. Het is niet verplicht om dit sjabloon te gebruiken, maar dat is wel veel efficiënter voor alle betrokken partijen. Sowieso wordt door het gebruiken van het sjabloon gewaarborgd dat er geen onderdelen ontbreken in het transitieplan.

In het transitieplan moeten alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de transitie worden opgenomen als een duidelijke verantwoording dat de transitie als geheel evenwichtig is. Het document vervult ook een belangrijke rol in het instemmingstraject met de werknemers. Het is dan ook van belang bij de formulering van de inhoud van dit plan hier rekening mee te houden. Het kan bijdragen aan een evenwichtige communicatie aan deelnemers. Een toelichting op het transitieplan kan daarbij ook helpen.

Ter ondersteuning bij het goed invullen van een transitieplan is deze handleiding met tekstvoorbeelden ontwikkeld voor pensioenadviseurs. De tekstvoorbeelden zijn bedoeld ter verduidelijking en inspiratie en zijn niet limitatief of directief bedoeld. Controleer dan ook goed of een gekozen tekstblok aansluit bij de situatie en pas aan indien nodig.

Tip: Sla het aangepaste tekstblok op, wellicht kun je het nog een keer gebruiken in een soortgelijke situatie.

In deze handleiding zijn de voorbeeldteksten opgenomen in specifieke kaders, aangeduid met 'voorbeeld'. Ze zijn ontleend aan transitieplannen die bij een verzekeraar of ppi zijn ingediend en 'goedgekeurd'. 'Goedgekeurd': in die zin dat de benodigde informatie die de regelgeving vereist in het transitieplan was opgenomen.

Het blijft echter de eigen verantwoordelijkheid van elke werkgever (begeleid door de adviseur) om passende en – waar maar mogelijk – begrijpelijke teksten te formuleren. Het transitieplan is immers ook een belangrijk instrument in het arbeidsvoorwaardelijke proces tussen werkgever, werknemers, OR, personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering met het oog op het (verkrijgen van instemming voor het) wijzigen van de pensioenregeling.

N.b. met het oog op de begrijpelijkheid van een transitieplan voor de werknemers is te overwegen een begrippenlijst van gehanteerde pensioenbegrippen aan het transitieplan toe te voegen. Zie hiervoor de bijlage bij dit document.

In deze handleiding komen de volgende zaken aan bod:

1. Algemene uitgangspunten transitieplan

- a. Wie is er verantwoordelijk voor het transitieplan?
- b. In welke situaties dient er een transitieplan te worden opgesteld?
- c. Wie heeft inzage in het transitieplan?
- d. Op welk tijdstip moet het transitieplan klaar zijn?
- e. Wat is de rol van de verzekeraar / ppi bij het opstellen van het transitieplan?
- f. Algemene tips na het invullen van het sjabloon.

2. Tips en voorbeelden bij de onderdelen van het standaard sjabloon voor het transitieplan.

1. Algemene gegevens
2. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling
3. Uitgangspunten en doelstellingen transitie
4. Evenwichtige transitie
5. Ondertekening

BIJLAGE: Begrippen

Hoofdstuk 1 Algemene uitgangspunten

a. Wie is er verantwoordelijk voor het transitieplan?

De werkgever is verantwoordelijk voor het correct opstellen van het transitieplan en het tijdig aanleveren van het plan bij de pensioenuitvoerder. [Het transitieplan](#) is het wettelijk voorgeschreven middel om een evenwichtige transitie naar een Wtp-pensioenregeling te verantwoorden aan de deelnemers. In de praktijk zal de werkgever geholpen worden door de pensioenadviseur bij het opstellen en opleveren van het transitieplan.

b. In welke situaties dient er een transitieplan te worden opgesteld?

De werkgever is verplicht om een transitieplan op te stellen als er sprake is van een transitie naar een Wtp-regeling.

Deze verplichting geldt NIET als er gebruik wordt gemaakt van de [eerbiedigende werking](#) (overgangsrecht). Zowel bij een premieregeling met een leeftijdsafhankelijke staffel, als bij een eindloon/middelloon-regeling met een met de leeftijd stijgende premie kan er onder voorwaarden gebruik worden gemaakt van de eerbiedigende werking. Er is dan dus geen transitieplan nodig, ondanks dat de toezegging van het nabestaandenpensioen wel wijzigt.

Een vrijwillig opgesteld transitieplan voor pensioenregelingen waarin gebruik is gemaakt van de eerbiedigende werking kan zeker nuttig zijn voor de betrokkenen, maar dit hoeft niet naar de pensioenuitvoerder te worden opgestuurd.

c. Wie heeft inzage in het transitieplan?

Het transitieplan is inzichtelijk voor de werkgever, de adviseur en de pensioenuitvoerder, maar ook voor de werknemers. Het is daarom belangrijk dat bij het opstellen hiermee rekening wordt gehouden door middel van begrijpelijk en eenvoudig taalgebruik. Het transitieplan mag geen persoonlijke informatie bevatten (gegevens van werknemers), bij de berekeningen wordt uitgegaan van maatmensen.

d. Op welk tijdstip moet het transitieplan klaar zijn?

De werkgever moet het transitieplan binnen twee weken na de afronding aan de pensioenuitvoerder zenden. In de wet is verder opgenomen dat het transitieplan uiterlijk 1 oktober 2027¹ bij de verzekeraar of ppi moet zijn ingediend, voor de regelingen die per 1 januari 2028 overgaan. Vindt de transitie eerder plaats dan per 1 januari 2028, dan geldt er geen formele deadline. Maar ook dan is 2 à 3 maanden voor de transitiedatum gewenst. Verzekeraars en ppi's moeten namelijk, nadat het transitieplan is ingediend en voordat de transitiedatum is bereikt, transitie-communicatie verstrekken. Om transitie-communicatie tijdig aan de deelnemers te kunnen verstrekken, moeten het transitieplan en de getekende stukken ruim voor de transitiedatum bij de pensioenuitvoerder binnen zijn. Dit betekent een (grote) wijziging ten opzichte van de huidige praktijk waarbij men gewend was dat getekende offertes en/of getekende uitvoeringsovereenkomsten kort voor of zelfs pas na de officiële datum van wijziging van de pensioenregeling bij de verzekeraar of ppi konden worden aangeleverd.

¹ In de wet staat nu nog 1 oktober 2026, maar we zijn ervan uitgegaan dat deze termijn met één jaar zal verschuiven conform wat is toegezegd door de minister aan de Eerste Kamer.

In het kader van de transitie naar het nieuwe stelsel, is een minimumtermijn van twee maanden voor de transitiedatum gewenst, waarbij elke pensioenuitvoerder zijn eigen proces heeft ingericht. Vraag dus na bij de eigen pensioenuitvoerder welke termijnen gelden. De wet verwacht van pensioenuitvoerders dat zij uiterlijk 1 maand vóór de ingangsdatum van de Wtp-pensioenregeling transitiecommunicatie naar de deelnemers sturen.

Let op: Informeer ook minimaal 2 maanden van tevoren de 'oude' pensioenuitvoerder als er van pensioenuitvoerder gewijzigd wordt en gelijktijdig een transitie bij de 'nieuwe' pensioenuitvoerder plaatsvindt.

e. Wat is de rol van de verzekeraar / ppi bij het opstellen van het transitieplan?

Het transitieplan is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Elke verzekeraar of ppi zal zijn eigen proces hebben ingericht. Ze gaan na of het transitieplan op alle onderdelen is ingevuld. Ook zijn er verzekeraars en/of ppi's die kijken of de beschrijving van de nieuwe pensioentoezegging in het transitieplan aansluit bij hetgeen geoffreerd is. Een aantal verzekeraars en/of ppi's ondersteunt de adviseur met het deels invullen van het sjabloon en/of met het aanleveren van voorbeeldteksten. Verzekeraars en ppi's hebben alleen de wettelijke plicht om het ingediende transitieplan te publiceren en zullen deelnemers die kwalitatieve en kwantitatieve vragen hebben verwijzen naar (het transitieplan van) de werkgever.

f. Algemene tips na het invullen van het sjabloon

- Dien het transitieplan uiterlijk 2 à 3 maanden voor de transitiedatum in bij de verzekeraar / ppi (zie ook punt d).
- Controleer of:
 - de opgenomen regelingsgegevens overeenkomen met de getekende offerte;
 - alle vragen zijn beantwoord en ook de relevante bijlage(n) zijn toegevoegd;
 - het transitieplan ondertekend is;
 - er geen individuele deelnemersgegevens in het transitieplan staan. Anders kan het niet gepubliceerd worden door de pensioenuitvoerder.

Hoofdstuk 2 Tips en voorbeelden

Het transitieplan [sjabloon](#) heeft de vorm van een zogenoemde interactieve PDF. In het sjabloon staat op diverse plekken een 'i'. Deze 'i' kan worden aangeklikt en dan verschijnt er extra informatie. Deze extra informatie is behulpzaam bij het invullen van het sjabloon. Het sjabloon kent vijf hoofdstukken. De hoofdstukken 2, 3 en 4 zijn het meest complex. Onze tips en voorbeelden richten zich daarom met name op die hoofdstukken.

Let op: als het sjabloon wordt geopend in een internet browser kan de content van de 'i' soms niet worden getoond. Downloaden en openen met een pdf reader werkt dan beter.

1. Algemene gegevens

Doel: Invullen (contact)gegevens betrokken partijen, uitgangspositie en moment van overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Het betreft de basisgegevens die van toepassing zijn bij de betreffende werkgever en zijn pensioenregeling.

Werknemers(vertegenwoordiging) (pag. 3)

Wie is/zijn namens de werknemers betrokken bij het arbeidsvoorwaardelijk overleg?

Voorbeeld: te kiezen uit een van de onderstaande opties:

- Persoon <A> en namens de werknemers; of
- Ondernemingsraad; of
- Personeelsvertegenwoordiging, of
- leden van de pensioencommissie

Toelichting en Bijlagen (pag.5)

Ruimte voor extra toelichting. Denk bijvoorbeeld aan een toelichting op het doorgelopen proces/de afstemming tussen werkgever(s) en werknemers(vertegenwoordiging).

Voorbeeld:

Vanaf <datum> is er overleg geweest met de Ondernemingsraad. Doel was om de pensioenbijdrage van de werkgever te verhogen om te komen tot een meer marktconforme pensioenregeling. Bij het vaststellen van de nieuwe regeling is rekening gehouden met de verschillen ten opzichte van de regeling van voor <datum>. Waar nodig is compensatie gegeven aan de werknemers in dienst voor deze datum.

Voorbeeld:

Met de werkgever is in <jaartal> afstemming geweest over het aanpassen van de pensioenregeling. De opbouw voldeed al aan de wettelijke eisen; namelijk een gelijkblijvende premie-inleg voor alle medewerkers ongeacht de leeftijd. De ruimte om bij te sparen is aangepast; deze wordt voor jongere werknemers verruimd en voor oudere werknemers iets verlaagd. Daarnaast is het partner- en wezenpensioen aangepast naar een percentage van het salaris, waarbij het uitgangspunt is dat niemand erop achteruitgaat. Er is gekozen om de hoogste dekking voor iedereen van toepassing te verklaren.

Bijlagen

Voorbeeld:

Presentaties (aan werkgever en werknemers)

2. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Doel: Een onderbouwing van de contractkeuze en een overzicht van de karakteristieken van de huidige en de nieuwe pensioenregeling.

Tips:

- De gegevens van de huidige pensioenregeling kunnen worden gevonden in het oude / bestaande pensioenreglement.
- De vermelde uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling dienen aan te sluiten bij de getekende offerte van de pensioenuitvoerder.
- Onderdeel van de nieuwe pensioenregeling is de standaard uitloopdekking voor het nabestaandenpensioen direct na uitdiensttreding van een deelnemer. Deze dekking wordt gefinancierd door een risicopremie. In de regeling kan gekozen worden voor een standaard uitlooperperiode van 3 of 6 maanden. (pagina 10 van het sjabloon)
- Na de standaard uitloopdekking kan er sprake zijn van een vrijwillige voortzetting voor rekening van de deelnemer. Beperking van de mogelijkheid van de vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen voor rekening van de deelnemer zal veelal niet aan de orde zijn.

Keuze en inrichting pensioenregeling (pag. 6)

Is gekozen voor de flexibele premieregeling of de premie-uitkeringsovereenkomst?

Voorbeeld: te kiezen uit:

- flexibele premieregeling; of
- premie-uitkeringsovereenkomst.

Keuze premieovereenkomst en overwegingen

Voorbeeld (bij keuze flexibele premieregeling):

Deze keuze is gemaakt omdat de regeling voor <datum wijziging> ook al de kenmerken van een flexibele pensioenregeling had. Er waren al individuele pensioenkapitalen op basis van beleggingen; er was geen sprake van gedeelde verantwoordelijkheid voor het delen van risico's (solidariteitsprincipe) of sprake van een uitkeringsovereenkomst waarbij al direct een vaste uitkering vanaf de pensioendatum tijdens het opbouwen van het pensioenkapitaal kon worden ingekocht.

Voorbeeld (bij keuze flexibele premieregeling):

Er is gekozen voor een flexibele premieregeling. Deze sluit het beste aan bij de pensioenregeling die je al had.

Voorbeeld (bij keuze flexibele premieregeling):

Er is gekozen voor een flexibele premieregeling, omdat de keuzevrijheid van de deelnemer bij het beleggen op basis van het eigen risicoprofiel belangrijk is. Tot je pensioendatum wordt er standaard belegd volgens de life-cycle die de pensioenuitvoerder voor je heeft gekozen. Je kunt hiervan afwijken, zodat de manier van

beleggen beter bij je past. Op je pensioendatum koop je met het pensioenkapitaal (te weten: de waarde van de beleggingen) een pensioenuitkering. Je kunt daarbij kiezen tussen een vaste of variabele pensioenuitkering. Uit de overleggen met de werknemersvertegenwoordiging is gebleken dat deze keuzemogelijkheden een belangrijke wens zijn.

Voorbeeld (bij keuze premie-uitkeringsovereenkomst)

Er is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst. Tot aan de pensioendatum wordt je pensioenkapitaal standaard belegd volgens de standaard life-cycle die de pensioenuitvoerder voor je heeft gekozen. Je kunt hiervan afwijken door een manier van beleggen te kiezen die beter bij je past. Vanaf 15 jaar voor je (verwachte) AOW-datum kun je ervoor kiezen om met (een deel van) de inleg of de waarde van je pensioenkapitaal een gegarandeerd pensioen aan te kopen dat wordt uitgekeerd vanaf je AOW-datum. Met de rest van het pensioenkapitaal koop je op je pensioendatum een pensioenuitkering. Je kunt daarbij kiezen tussen een vaste of een variabele pensioenuitkering. Uit de overleggen met de werknemersvertegenwoordiging is gebleken dat deze keuzemogelijkheid een belangrijke wens is.

Voorbeeld (bij keuze premie-uitkeringsovereenkomst)

Je huidige pensioenregeling is al gebaseerd op een premie-uitkeringsovereenkomst. Deze premie-uitkeringsovereenkomst bied je de mogelijkheid om al 15 jaar voor je AOW-datum te kiezen voor de aankoop van een gegarandeerd pensioen. Hiermee kun je als werknemer al zekerheid hebben over de hoogte van het pensioen vóór de pensioendatum. Op de pensioendatum kun je met het resterende aanwezige pensioenkapitaal een pensioen naar keuze kiezen (een vaste of variabele uitkering).

Voorbeeld (bij premie-uitkeringsovereenkomst)

Er is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst omdat wij keuzevrijheid van de deelnemer bij het beleggen op basis van het eigen risicoprofiel belangrijk vinden. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat werknemers die geen beleggingsrisico willen nemen, de mogelijkheid hebben om vanaf 15 jaar voor AOW-datum een vaste uitkering aan te kopen.

Indien gekozen is voor de flexibele premieregeling, wordt er gebruik gemaakt van de mogelijkheid een risicodelingsreserve in te richten? Zo ja, wat zijn de doelen van de risicodelingsreserve en de gemaakte afspraken?

Voorbeeld:

Een risicodelingsreserve is niet van toepassing. De ingelegde premies voor het ouderdomspensioen zijn voor jouw pensioen bestemd en worden niet (voor een deel) gedeeld met anderen.

Voorbeeld:

Er is geen risicodelingsreserve. Voor <datum wijziging > waren er individuele pensioenkapitalen op basis van beleggingen en was er geen solidariteitsprincipe (risicodeling).

Voorbeeld:

n.v.t.

Hoe is de uitkeringsfase ingericht?

Voorbeeld:

Voor de uitkeringsfase kun je kiezen tussen een vaste of een (deels) variabele pensioenuitkering. Ook kun je ervoor kiezen het opgebouwde pensioenkapitaal bij een andere pensioenverzekeraar onder te brengen die dan het pensioen gaat uitkeren (dit zgn. 'shoppen op de pensioendatum' is een mogelijkheid om te kiezen voor de pensioenuitvoerder die je de beste/hogste pensioenuitkering kan bieden).

Daarnaast zijn er nog individuele keuzemogelijkheden op de pensioendatum mogelijk; denk bijvoorbeeld aan het kiezen voor een hoog-laag uitkering (in het beginfase na je pensioen een hogere uitkering en daarna een iets lagere uitkering), wel of geen partnerpensioen na de pensioendatum en flexibiliteit ten aanzien van het moment waarop het pensioen in kan gaan.

Voorbeeld:

Je beleggingen voor het pensioenkapitaal worden ingericht met het oog op een variabele pensioenuitkering op de pensioendatum. Je kunt zelf deze keuze aanpassen naar een vaste pensioenuitkering op de pensioendatum. Op de pensioendatum kan er vervolgens daadwerkelijk een keuze worden gemaakt tussen een vaste of variabele uitkering.

Voorbeeld:

Er is gekozen voor een premie-uitkeringsovereenkomst met afbouw van het belegde pensioenkapitaal naar een vaste pensioenuitkering. Als standaard manier van beleggen hebben we gekozen voor een life-cycle met een 'gebalanceerd beleggingsrisico' en een risicoafbouw naar een 'vaste pensioenuitkering'. Bij een life-cycle wordt het beleggingsrisico afgebouwd naarmate je dichterbij de pensioendatum komt.

Op de pensioendatum koop je met het belegde pensioenkapitaal een pensioenuitkering. Bij een vaste pensioenuitkering staat de hoogte van de pensioenuitkering vanaf het moment van aankoop vast.

Het is overigens ook mogelijk om te kiezen voor een variabele pensioenuitkering. Dan blijft je met (een deel van) je belegde pensioenkapitaal doorbeleggen. In dit geval kan je pensioenuitkering elk jaar in hoogte variëren op basis van de beleggingswaarde.

Voorbeeld:

In de nieuwe pensioenregeling worden je beleggingen in de life-cycle in principe automatisch afgebouwd naar een variabele pensioenuitkering. Hiermee sorteert je voor om ook na de pensioendatum te blijven beleggen en heb je kans op een hoger pensioen. Er is echter ook kans op een lager pensioen. De beleggingen in de opbouwfase (wanneer je nog niet met pensioen bent) en de uitkeringsfase (als je met pensioen bent) sluiten op elkaar aan. Als je niet volgens deze standaard optie wilt beleggen, kun je dit aanpassen (via bijv. risicoprofielbepaler, te raadplegen in je pensioenportaal). Op de pensioendatum kan er vervolgens daadwerkelijk een keuze worden gemaakt tussen een vaste of variabele uitkering.

Voorbeeld:

Bij pensionering kan je kiezen om het opgebouwde pensioenkapitaal om te zetten in een vaste (gegarandeerde) uitkering of een variabele uitkering, waarbij het pensioengeld wordt doorbelegd met het doel om in de toekomst een hoger pensioen te verkrijgen. Daarnaast is er de keuze voor (gedeeltelijk) eerder of later met pensioen gaan, uitruil partnerpensioen in hoger ouderdomspensioen of tijdelijk een hogere, en daarna een lagere uitkering.

Wat is het premiepercentage voor de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen op of na pensioendatum?

Voorbeeld:

Het premiepercentage is gelijk aan 30% van de pensioengrondslag

Wat is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in de nieuwe pensioenregeling / wat is de eigen bijdrage van de werknemer?

Voorbeeld:

Wij betalen als werkgever 60 % van de premie voor je ouderdomspensioen, jij betaalt 40 %. De werkgever betaalt ook de overige premies en kosten.

Voorbeeld:

Wij betalen als werkgever 100 % van de premie.

Nieuwe pensioenregeling (pag. 10)

Is er een beperking van de duur en omvang van het pensioenkapitaal dat kan worden ingezet voor de financiering van de risicopremie voor het vrijwillig voortzetten van de risicodekking van het nabestaandenpensioen na de uitlooperperiode?

Voorbeeld:

Nee. Afgezien van de wettelijk opgelegde ondergrens, is er geen beperking in de duur of omvang van het kapitaal dat kan worden ingezet voor de vrijwillige dekking.

Voorbeeld:

Voor de vrijwillige voortzetting van de overlijdens risicoverzekering(en) geldt [WEL/NIET] een maximale duur maar zal in ieder geval eindigen bij pensionering of het bereiken van de AOW leeftijd. De vrijwillige dekking eindigt als dit kapitaal beneden een bepaalde grens komt te liggen (grens 2025: € 613, 52 per jaar). Elk jaar wordt gevraagd of deze voortgezette dekking nog gewenst is.

Huidige pensioenregeling

Toelichting en Bijlagen

Ruimte voor extra toelichting

Nieuwe pensioenregeling (pag. 13).

Ruimte voor extra toelichting

Voorbeeld:

In de huidige regeling geldt dat bij overlijden voor je pensioendatum je opgebouwde pensioenkapitaal beschikbaar komt voor nabestaandenpensioen (restitutiedekking).

Voorbeeld:

De huidige regeling is gesloten bij <naam uitvoerder>. Deze is per <datum> overgenomen door <naam uitvoerder>. Dit heeft tot gevolg dat het huidige product en de beleggingen niet ongewijzigd kunnen worden voortgezet.

Voorbeeld:

n.v.t.

De nieuwe pensioenregeling kent geen restitutedekking, maar in ruil daarvoor wordt periodiek extra pensioenkapitaal toegevoegd (bonus bij leven). Dit betekent dat de restitutedekking blijft behouden voor de waarde en units opgebouwd tot <datum> en dat de opbouw vanaf deze datum een bonus bij leven kent.

Er is gekozen om de regeling per <datum> onder te brengen bij < naam uitvoerder >. Dit heeft tot gevolg dat je het opgebouwde pensioenkapitaal van voor deze datum en na deze datum kunt zien en beheren in je deelnemersportaal.

3. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

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

Tips:

- Bij de toelichting waarom niet gekozen is voor eerbiedigende werking kan aangegeven worden dat het niet gewenst is om twee verschillende pensioenregelingen te hebben. Ook kan het onwenselijk zijn dat jonge nieuwe werknemers een hoger premiepercentage hebben dan werknemers die reeds in dienst waren. (pagina 14)
- Er kunnen bij de transitie verschillende doelstellingen en kwalitatieve maatstaven een rol spelen. Bijvoorbeeld dat deelnemers dezelfde beloning krijgen op zodanige wijze dat niemand er qua voorbeeldpensioen of bruto/netto profijt op achteruit gaat. Of dat de werkgever een gelijk pensioenbudget houdt. En/of dat er bij het nieuwe gelijkblijvend premiepercentage gekozen is voor een bepaald premiepercentage met een beoogde pensioenambitie. (pagina 14 -15)
- Welke kwantitatieve uitgangspunten gehanteerd zijn moet vermeld worden inclusief een onderbouwing waarom dit aanvaardbaar is. Bij de kwantitatieve maatstaven spelen netto profijt (als de voorgaande regeling een DB-regeling is) of bruto profijt (als de voorgaande regeling een DC-regeling is) een rol. (pagina 15)
- Indien bijvoorbeeld de eventuele extra compensatie in de vorm van extra salaris vrijwillig ingelegd wordt in de pensioenregeling, vermeld dit dan ook in de toelichting op de voorbeeldberekeningen maatmenspersonen, om zo de evenwichtigheid aan te tonen.
- Het doel van het transitieplan is ook de deelnemer van informatie te voorzien. Zorg daarom voor een korte heldere toelichting gericht op de deelnemers in plaats van technische teksten.
- Als de pensioenregeling al een gelijkblijvende premie heeft en de hoogte van het premiepercentage niet wijzigt, kan worden aangegeven dat de premies en dus ook de voorbeeldpensioenen gelijk zijn en het bruto profijt nul. Hier is dan geen verdere onderbouwing nodig. Het al dan niet gebruik maken van bijsparen is geen onderdeel van het transitieplan en hoeft niet meegenomen te worden in de berekeningen.

Uitgangspunten en doelstellingen van de transitie (pag. 14)

Waarom is er gekozen om de transitie in te gaan en geen gebruik te maken van het overgangsrecht/eerbiedigende werking?

Voorbeeld:

Er is al in <jaartal> gekozen voor een gelijke premie voor alle medewerkers en de wens één gelijke pensioenregeling voor alle medewerkers. Daarmee voldoet de premie voor het ouderdomspensioen al aan de eisen van de Wet toekomst pensioenen en daardoor is er van eerbiedigende werking geen sprake.

Voorbeeld:

De bestaande regeling tot <datum> kende een beperkte premie voor het pensioen voor jongere werknemers. Binnen ons bedrijf is de gemiddelde leeftijd laag. De wens van de werkgever was om een hoger budget ter beschikking te stellen voor de jongeren. Doordat er nu een vaste premie wordt gehanteerd ongeacht de leeftijd, is de premie-inleg voor jongeren verhoogd.

Voorbeeld:

We zijn een relatief kleine organisatie die niet twee verschillende pensioenregelingen (nl. één voor de bestaande en één voor de nieuwe medewerkers) wil hebben. Ook vinden we het belangrijk dat alle medewerkers gelijk behandeld worden. Daarom is ervoor gekozen alle medewerkers in de nieuwe

pensioenregeling te laten deelnemen en daar waar dat nodig is op individueel niveau te compenseren. De compensatie betreft alleen het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen dat uitkeert na de pensioendatum. De dekking voor het nabestaanden- en wezenpensioen dat uitkeert vóór de pensioendatum, verbetert voor alle medewerkers.

Voorbeeld:

Er is niet gekozen voor eerbiedigende werking omdat het niet gewenst is om twee verschillende pensioenregelingen binnen het bedrijf te hebben (één voor de bestaande medewerkers en één voor de nieuwe medewerkers). Daarnaast is het niet gewenst dat jonge nieuw in dienst tredende werknemers een hoger premiepercentage voor de pensioenopbouw hebben dan werknemers van dezelfde leeftijd die al in dienst waren.

Voorbeeld:

De verlenging van het pensioencontract was een moment om de pensioenregeling aan te passen. We willen geen verschil in de pensioenregeling voor de huidige en toekomstige medewerkers. Er is gekozen om een regeling op te zetten met voor iedereen een gelijke premie ongeacht de datum dat je in dienst bent gekomen. Dit voorkomt dat bij jongere deelnemers nieuwe werknemers een hogere premie krijgen dan bestaande werknemers (die nu een met de leeftijd stijgende premie hebben). Dit zou een ongewenste situatie geven. De wijziging geeft daarnaast ook een hogere premie-inleg voor jongere deelnemers (zowel de huidige als nieuwe werknemers) en dat vindt de werkgever gewenst. Werknemers in dienst ten tijde van de wijziging, worden gecompenseerd omdat ze geen stijgende premie-inleg (beschikbare premiestaffel) meer hebben en krijgen daardoor zicht op een vergelijkbaar pensioen.

Voorbeeld:

Het overgangsrecht zou leiden tot een ongewenst verschil in arbeidsvoorwaarden tussen groepen medewerkers.

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

Voorbeeld:

Het realiseren van een betere regeling voor de huidige en nieuwe jongere werknemers met een hogere bijdrage van de werkgever. Een (goede) dekking bij overlijden die onafhankelijk is van het aantal dienstjaren.

Voorbeeld:

Een gelijke pensioenregeling voor alle medewerkers waarbij de dekking bij overlijden minimaal gelijkwaardig moet zijn aan de huidige pensioenregeling. Het maximaal verzekerd bedrag voor het partnerpensioen in de huidige pensioenregeling kwam overeen met 38,1 % van het pensioengevend salaris. Door 39,0 % van het salaris te verzekeren gaan alle medewerkers erop vooruit en hebben ook nieuwe medewerkers een goede nabestaandenvoorziening.

Voorbeeld:

Doelstelling is om iedereen, zowel de bestaande als nieuwe medewerkers, deel te laten nemen in een en dezelfde pensioenregeling. Hierbij is het uitgangspunt dat zowel de bestaande als de nieuwe medewerkers qua prognose een goed pensioen kunnen opbouwen. Bij overlijden vóór de pensioendatum dient men goed verzekerd te zijn.

Daarnaast dient er invulling gegeven te worden aan de mogelijkheid om op individueel niveau van een werknemer keuzes te maken voor de optimalisatie van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen.

Er zijn geen groepen benadeeld. Alle medewerkers zijn op tijd geïnformeerd en iedere medewerker heeft een individueel gesprek gehad waarin de nieuwe pensioenregeling, verschillen met de oude regeling alsook de van toepassing zijnde compensatie is toegelicht.

De compensatie is voor elke medewerker individueel berekend, waarbij het 'verwacht-weer scenario' als uitgangspunt is genomen. Daarnaast wordt de compensatie ieder jaar geïndexeerd op basis van dezelfde indexatie als waarmee het bruto maandloon indexeert.

Voorbeeld:

Doelstelling is de pensioenregeling voor de werknemers sterk te verbeteren. Keuze voor één pensioenregeling voor zowel bestaande als voor nieuwe werknemers. Alleen voor werknemers van 60 jaar en ouder geldt een bruto compensatie in salaris.

Voorbeeld:

De pensioenregeling is afgestemd op het aanwezige pensioenbudget/ de gekozen pensioenambitie van <...> waarbij is gekeken naar een verbeterde en verder vereenvoudigde beschikbare premieregeling met voor iedereen een gelijke inleg.

Verder geldt dat:

- Voor jongere werknemers een hogere premie beschikbaar komt
- Door het gericht individueel compenseren van bestaande werknemers voor het gemis van een stijgende premieopbouw de bestaande pensioenverwachtingen van werknemers vergelijkbaar blijven (gebaseerd op de rekengegevens (URM) van kwartaal <kwartaal en jaar>.
- Hiermee is sprake van een evenwichtige compensatie voor alle (leeftijds)groepen.
- Deze compensatie wordt uitgekeerd als salaris. < Om het pensioen op peil te houden wordt deze salariscompensatie standaard aangewend voor extra inleg in de pensioenregeling waarbij je als werknemer ook hierin een eigen keuze kan maken >.

Voorbeeld:

Doelstellingen zijn:

Zo gelijkwaardig mogelijke regeling voor de deelnemers, kosten mogen niet te veel stijgen.

Partner- en wezenpensioen zijn minimaal gelijk aan toekomstig op te bouwen partnerpensioen bij fonds.

Compensatie in brutosalaris voor senioren die erop achteruitgaan (voor zover nodig).

Maximale garantiemogelijkheden

Maximale keuzemogelijkheden werknemers.

Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen? En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar (pag. 15).

Voorbeeld:

Een uitgangspunt is het budget van de werkgever. De kosten mogen maximaal <x%> toenemen. Een positief bruto profijt verschil (verschil tussen de contante waarde van de premie-inleg voor de oude pensioenregeling en de premie-inleg voor de nieuwe pensioenregeling op basis van de marktrente). Bij een negatief verschil wordt er maandelijks een compensatie in het salaris gegeven tot het einde van het dienstverband.

Voorbeeld:

De premie-inleg wijzigt niet. De uitkomst is dus dat minimaal hetzelfde pensioenresultaat kan worden behaald. Daarnaast zorgt de bonus bij in leven zijn vanaf <datum > naar verwachting voor een (iets) hoger pensioenresultaat. Restitutiedekking is niet meer mogelijk.

Voorbeeld:

Net als in eerdere aanpassingstrajecten van de pensioenregeling hebben we ervoor gekozen om bij een omzetting van de pensioenregeling de medewerker er niet op achteruit te laten gaan. Naast het beoordelen

welke groepen er gecompenseerd moeten worden, heeft het ook de voorkeur om dit via netto-profijt inzichtelijk te maken. Uit de berekeningen bleek dat er compensatie benodigd was. Daarnaast was het uitgangspunt voor de dekking bij overlijden ook helder; niemand mag erop achteruitgaan. Uit de berekeningen blijkt dat dit bij een premie van 25 % van het pensioengevend loon het geval is. Dan is de dekking voor iedereen gelijk of beter t.o.v. de huidige regeling.

De waardering van deze verbetering is niet meegenomen in de berekening van de individuele compensatie. Dit zijn twee afzonderlijke berekeningen geweest. Alle berekeningen zijn gebaseerd op de zgn. URM-rekenmethodiek waarin gerekend wordt met onafhankelijke parameters, afgegeven door de Nederlandse Bank. Tevens is in de berekeningen geen rekening gehouden met product specifieke parameters dan wel tarieven, maar met generieke tarieven. Deze generieke berekeningen hebben over het algemeen een lagere uitkomst, waardoor de compensatie hoger uitvalt.

Welke voorrangsregels gelden er voor de doelstellingen en maatstaven?

Voorbeeld:

Bovenstaande doelstellingen zijn haalbaar en er is dus geen prioriteitsstelling nodig.

Voorbeeld:

n.v.t. De iets hogere kosten voor de dekkingen bij overlijden worden betaald door de werkgever.

Voorbeeld:

Prioriteit was dat je er als medewerker niet op achteruit zou mogen gaan. Als dat wel het geval zou zijn, dan zal er een financiële compensatie in het loon van toepassing zijn. Je hebt dan zelf de keuze om het bedrag in pensioen bij te storten, of om dit op een andere manier aan te wenden. Als werkgever hebben we in het aanpassingstraject meerdere keren aangegeven dat er goed voor het personeel gezorgd moet worden. Het verwachte pensioenresultaat heeft prioriteit boven budget-neutraliteit.

Voorbeeld:

We hebben geen voorrangsregels omdat we per individuele werknemer gelijkwaardige uitkomsten hebben. Gelijke uitkomsten in het verwacht pensioen is het uitgangspunt.

Toelichting en Bijlagen (pag. 16)

Voorbeeld:

n.v.t.

4. Evenwichtige transitie (pag. 17)

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

Tips:

- De effecten van de transitie dienen per leeftijdsgroep te worden beschreven. Het betreft alleen de effecten voor de actieve deelnemers, omdat voor de overige groepen deelnemers naar verwachting niets wijzigt door de transitie. (pagina 17)
- Als de hoogte van de vlakke premie niet wijzigt, kan “niet van toepassing, de hoogte van de beschikbare premie wijzigt niet” worden ingevuld. (pagina 17)

Effecten, compensatie en evenwichtigheid

Overzicht van de effecten per leeftijdscohort

Voorbeeld:

De pensioentoezegging (premie-inleg) blijft gelijk en de bonus bij leven wordt toegevoegd. Er is sprake van een minimaal gelijkwaardige toezegging en dus een evenwichtige transitie. Van compensatie is geen sprake. Daarnaast gaan alle medewerkers er qua dekking van het partner- en wezenpensioen op vooruit, doordat de nieuwe dekking gebaseerd is op de hoogste dekking in de huidige pensioenregeling.

Voorbeeld:

Er zijn berekeningen op medewerker-niveau gemaakt. Iedere medewerker wordt op individueel niveau gecompenseerd als dat nodig is.

Voorbeeld:

Medewerkers in dienst vóór <datum> die voor de opbouw van het ouderdomspensioen een nadelig effect ondervinden worden gecompenseerd. Er is een voorlopige compensatie berekend die uitkwam op totaal <bedrag> bruto per jaar. De definitieve berekening zal per persoon worden gemaakt op basis van de gegevens van <datum>. De compensatie is gebaseerd op een vergelijking tussen de bruto premie-inleg in de oude en de nieuwe pensioenregeling. Deze inleg wordt contant gemaakt. Als in de nieuwe pensioenregeling de contante waarde van je premie-inleg lager is, dan ontvangt je als individuele werknemer een bruto compensatie uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Uitgangspunten bij deze vergelijking waren de marktrente van 2,71% van <datum> en een contante waardevergelijking tussen de oude en de nieuwe regeling over de gehele periode tot maximaal de pensioenleeftijd van 68. De uitbetaling van deze bruto compensatie vindt maandelijks in het salaris plaats en staat vermeld op je loonstrook als bruto compensatie. De compensatie wordt betaald tot uitdiensttreding of maximaal de pensioendatum. Jaarlijks wordt het bedrag opnieuw bepaald door de pensioengrondslag te vermenigvuldigen met het compensatiepercentage.

Bij een toekomstig beleggingsrendement en rentestand op de pensioendatum van 2,71% zal een vergelijkbare pensioenuitkering behaald kunnen worden. Bij de daadwerkelijke situatie ontstaan uiteraard verschillen. De effecten per leeftijdscohort zijn evenredig. Voor jongere werknemers zijn de resultaten beter omdat de toekomstige inleg in de nieuwe regeling beter uitkomen.

Voorbeeld:

Geen effect voor alle leeftijdscohorten (alleen de bijspaarregeling gaat van staffel naar vlak).

Hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten?

Voorbeeld:

De restitutedekking op het opgebouwde kapitaal tot <datum> blijft behouden en wordt apart geadmistreerd. De nieuwe opbouw vanaf <datum> heeft een bonus bij leven. Bij overlijden na <datum> en voor de pensioendatum, wordt het nabestaandenpensioen, met de opgebouwde waarde tot <datum> geoptimaliseerd en de waarde opgebouwd na <datum> vervalt aan de uitvoerder.

Voorbeeld:

De opgebouwde beleggingskapitalen worden meegenomen in de nieuwe life-cycles. Eventueel eerder opgebouwde verzekerde aanspraken blijven wel premievrij achter.

Voorbeeld:

De pensioenbeleggingen blijven achter in het pensioenproduct van <naam uitvoerder oude product>.

Voorbeeld:

De al opgebouwde pensioenkapitalen blijven achter bij de huidige pensioenuitvoerder. De verdere opbouw van pensioenkapitaal vindt plaats bij de nieuwe pensioenuitvoerder.

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie? (pag. 18)

Voorbeeld:

Medewerkers die door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling erop achteruitgaan, ontvangen compensatie. Deze compensatie wordt via het salaris uitgekeerd. Je kan dan als medewerker kiezen of deze compensatie in pensioen moet worden bijgestort of niet. De compensatiebedragen worden jaarlijks geïndexeerd met hetzelfde percentage als waarmee het loon wordt geïndexeerd. De hoogte van het standaard nabestaandenpensioen is zo berekend dat iedereen minimaal dezelfde dekking behoudt dan wel erop vooruitgaat.

Voorbeeld:

De compensatie wordt uitgekeerd als een bruto component op de loonstrook. Je kan zelf bepalen of je deze compensatie extra vrijwillig inlegt in de pensioenregeling. De compensatie wordt bepaald in de maand <naam maand> op basis van een marktrente van <x %>. De compensatie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. Dat betekent dat de compensatie meegroeit met de ontwikkeling van de pensioengrondslag vanaf <datum> tot de datum van uit diensttreding.

Voor het partner- en wezenpensioen wordt de dekking gekozen die ervoor zorgt dat niemand erop achteruit gaat met betrekking tot de dekking.

Voorbeeld:

Als je eerder deelnam aan de huidige pensioenregeling en nu ook deelneemt aan de nieuwe pensioenregeling, kan het zijn dat het verwachte pensioen lager uitvalt. In dat geval bieden wij je een compensatie in de vorm van extra maandelijks salaris. Dit is bedoeld om het pensioen vergelijkbaar te houden. De hoogte van dit extra salaris is bepaald, op een manier dat, als je het gebruikt om extra pensioen te sparen, je verwachte pensioen vergelijkbaar blijft aan wat het zou zijn geweest in de oude pensioenregeling. Er is sprake van een evenwichtige en gelijkwaardige compensatie voor mensen van alle leeftijden, omdat iedereen een compensatie krijgt die <in gelijke mate> de achteruitgang in pensioen compenseert.

Wij zijn met <Ondernemingsraad/PVT> overeengekomen dat dit extra salaris standaard wordt gebruikt als aanvullende pensioenpremie en wordt ingehouden op het salaris. Je hebt als werknemer hierin uiteraard ook een eigen keuze. Je ontvangt hierover informatie van je pensioenuitvoerder.

Als je voorheen deelnam aan de oude pensioenregeling en nu ook deelneemt aan de nieuwe pensioenregeling, kan het zijn dat je partnerpensioen lager uitvalt. In dat geval biedt je werkgever een compensatie aan. Op het moment van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling zal je werkgever een extra percentage verzekeren als partnerpensioen dat betaald wordt door de werkgever. Dit heeft geen invloed op je huidige salaris. Het extra partnerpensioen blijft verzekerd zolang je in dienst bent.

Voorbeeld:

n.v.t.

Voorbeeld:

Medewerkers die er door de overgang naar de nieuwe pensioenregeling op achteruitgaan, ontvangen compensatie. Daarvoor is geanalyseerd welke leeftijdscategorieën dat betreft. In de nieuwe pensioenregeling is voor die leeftijdscategorieën een hogere pensioenpremie afgesproken gedurende maximaal 10 jaar. Deze compensatie geldt ook voor nieuwe medewerkers in de betreffende leeftijdscategorieën.

Voorbeeld:

De hoogte van het partner- en wezenpensioen moeten in de nieuwe regeling gelijk zijn aan het partner- en wezenpensioen in de oude regeling. Dat zal op individueel niveau worden bepaald. Zo nodig zal op individueel niveau aanvullend partner- en wezenpensioen worden verzekerd.

Indien er wordt gecompenseerd hoe is deze compensatie gefinancierd?

Voorbeeld:

De compensatie wordt volledig door de werkgever gefinancierd en is dus een extra last voor de werkgever. De compensatie blijft van toepassing totdat je als medewerker uit dienst gaat dan wel met pensioen gaat.

Voorbeeld:

De werkgever heeft extra pensioenbudget ter beschikking gesteld voor compensatie voor het ouderdomspensioen. Voorlopig is dit gecalculeerd op <bedrag> per jaar. Dit budget zal afnemen in de tijd doordat medewerkers uit dienst gaan.

Voorbeeld:

Er is voor gekozen om de dekking voor iedereen te verhogen. De iets hogere kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Onderbouw dat het geheel aan gemaakte keuzes leidt tot een evenwichtige transitie (pag. 19)

Voorbeeld:

Op basis van de rekenmethodiek, gekozen rekenvariabelen en het vergelijken van de situatie met de oude premie en de situatie met de nieuwe premie, gaat niemand erop achteruit.

Voorbeeld:

De pensioentoezegging voor het ouderdomspensioen blijft gelijk. Het partner- en wezenpensioen verbetert voor alle deelnemers en de uitloopdekking is ook een verbetering van de dekking. De enige wijziging die effect kan hebben is de wijziging van de bijspaarruimte. Aangezien er in de huidige pensioenregeling maximaal 5 % extra wordt ingelegd is de fiscale ruimte in de nieuwe regeling (25 %) meer dan voldoende voor alle medewerkers.

Voorbeeld:

Het effect van het wijzigen van de pensioenregeling is voor iedere medewerker individueel beoordeeld. Voor de opbouw van het ouderdomspensioen is berekend of er compensatie moet plaatsvinden of niet. Voor de bepaling van de hoogte van het partner- en wezenpensioen is een percentage vastgesteld waarbij alle medewerkers qua dekking minimaal hetzelfde verzekerd hebben dan wel erop vooruitgaan. Voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en de uitloopdekking van de risicodekkingen na beëindiging van het contract is aansluiting gezocht bij de wettelijke vereisten.

Voor nieuwe medewerkers geldt dat zij een goede pensioentoezegging krijgen waarbij een hoge premie-inleg van 20 % van het pensioengevend loon van toepassing is. Er geldt een verplichte bijdrage voor de deelnemer. Een uitbreiding van de pensioenregeling betreft het continueren van de dekking van het nabestaanden- en het ANW-hiaatpensioen na uitdiensttreding. Bij uitdiensttreding kan de ex-deelnemer na de wettelijke termijn deze dekking voor eigen kosten continueren. Hierdoor is het voor zowel de bestaande medewerkers als de nieuwe medewerkers mogelijk om een goed pensioen op te bouwen en zijn risico's in geval van overlijden of arbeidsongeschiktheid goed afgedekt.

Voorbeeld:

Voor alle deelnemers is de beschikbare premie in de basisregeling gelijk gebleven. Daarnaast leidt de nieuwe toezegging van het nabestaandenpensioen voor alle deelnemers tot een hoger nabestaandenpensioen.

Voorbeeld:

Voor alle deelnemers leidt de nieuwe beschikbare premie tot minimaal 95% van het verwachte pensioenresultaat ten opzichte van de oude pensioenregeling. Daarnaast leidt de nieuwe toezegging van het nabestaandenpensioen voor alle deelnemers tot een hoger nabestaandenpensioen.

Voorbeeld:

De transitie leidt voor geen enkele medewerker tot een arbeidsvoorwaardelijke achteruitgang.

Ruimte voor extra toelichting

n.v.t.

Bijlagen

n.v.t.

5. Ondertekening

Doel: Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

Tips:

- De werkgever dient het transitieplan te ondertekenen. Het ligt voor de hand dat diegene die het transitieplan ondertekent dezelfde persoon is als diegene die ook de offerte en de uitvoeringsovereenkomst namens de werkgever ondertekent.

Is het wijzigingstraject van de pensioenregeling afgerond?

Voorbeeld:

Ja, dit traject is afgerond in < maand en jaartal>.

Voorbeeld:

De Ondernemingsraad is betrokken geweest bij deze transitie en heeft ingestemd met de transitie. Elke werknemer heeft persoonlijk een instemmingsbrief gekregen met daarin een overzicht van de individuele wijzigingen. Daarbij wordt onder andere inzicht gegeven in het verschil in dekking bij overlijden en het compensatiebedrag/percentage. De instemmingsbrief wordt bewaard in het personeelsdossier.

BIJLAGE

Begrippen

Anw-hiaatverzekering/Anw-hiaatpensioen

Een Anw-hiaatverzekering is een extra partnerpensioen, dat wordt uitgekeerd tot de AOW-datum van de overblijvende partner. Het is bedoeld als vervanging van een ANW-uitkering die de overblijvende partner niet meer ontvangt van de overheid.

Bonus bij leven

Pensioengeld dat een pensioenuitvoerder niet hoeft uit te keren doordat pensioendeelnemers eerder overlijden dan het moment van uitkeren, verdeelt de pensioenuitvoerder over de andere deelnemers met een vergelijkbare pensioenregeling. Deze extra inleg is aanvullend op de premie en heet 'bonus bij leven'.

Bruto profijt

Het bruto profijt is de contante waarde van de toekomstige premie-inleg. Voor het berekenen van het bruto profijt is geen economische scenario-set nodig; de hoogte van het premiepercentage dat ingelegd wordt bij een premie- of kapitaalovereenkomst is namelijk onafhankelijk van toekomstige economische scenario's. Wel is een verwachte ontwikkeling van het pensioengevend salaris nodig, maar ook daarvoor is geen economische scenarioset nodig als gebruik gemaakt wordt van accurate aannames ten aanzien van de prijs- en loonontwikkeling.

Tevens is een rentetermijnstructuur nodig om de contante waarde van de toekomstige premie-inleg te bepalen, zo wordt rekening gehouden met het langer renderen van de gemiddelde premie-inleg.

Compensatie

Compensatie ziet op te missen toekomstige pensioenopbouw, als gevolg van de gewijzigde manier van de pensioenopbouw door aanpassing van de bestaande pensioenregeling. Deelnemers die als gevolg van aanpassing van de pensioenregeling onevenredig nadeel ondervinden kunnen hiervoor compensatie ontvangen. De compensatie kan gegeven worden binnen de pensioenregeling zelf, maar kan ook aan worden verstrekt via een verhoging van het salaris. In het laatste geval stopt het geven van compensatie bij uitdiensttreding of op het moment waarop het pensioen ingaat.

Eerbiedigende werking

In het nieuwe pensioenstelsel is de pensioenopbouw voor alle basispensioenregelingen alleen nog maar mogelijk in een premiereregeling met een leeftijdsonafhankelijke premie. Voor regelingen die op 1-7-2023 een beschikbare premiereregeling hadden, of een middelloonregeling met een leeftijdsafhankelijke premie, bestaat de mogelijkheid tot een eerbiedigende werking. Dit betekent dat voor bestaande deelnemers de leeftijdsafhankelijke premies gehandhaafd mogen blijven. Ook na 1-1-2028; de einddatum van het aanpassingstraject van pensioenregelingen aan de Wet toekomst pensioenen.

Flexibele premiereregeling/flexibele premieovereenkomst

De flexibele premiereregeling is een pensioenregeling waarbij je een persoonlijk pensioenvermogen opbouwt via beleggingen op basis van life-cycles. Op de pensioendatum heb je dan de mogelijkheid om met het opgebouwde pensioenkapitaal een periodieke pensioenuitkering aan te kopen (een vaste of variabele uitkering. Zie ook bij: vaste en variabele uitkering).

Gegarandeerd pensioen

Een pensioen waarbij op voorhand de hoogte van de pensioenuitkering op de pensioendatum vast staat.

Hoog-laag-uitkering

Een hoog-laaguitkering is een keuzemogelijkheid op de pensioendatum ten aanzien van de hoogte van de pensioenuitkering door voor de eerste tijd te kiezen voor een hogere uitkering en daarna voor een lagere uitkering (of andersom: eerst lager en daarna hoger). Het is een keuzemogelijkheid die in veel pensioenregelingen wordt aangeboden, naast andere keuzemogelijkheden.

Leeftijdscohorten

Een leeftijdscohort is een groep mensen in een bepaalde leeftijdsinterval, bijvoorbeeld de groep mensen van 25 – 30 jaar.

Life-cycle(beleggen)

Life-cyclebeleggen is een beleggingsvorm waarbij – het risicoprofiel van – de beleggingsportefeuille voor een pensioendeelnemer op basis van de leeftijd verandert. Naarmate je als deelnemer ouder wordt (en dichterbij de pensioendatum komt), wordt het risico van je beleggingsportefeuille afgebouwd. Het principe hierbij is dat naarmate je als deelnemer ouder wordt, je minder gelegenheid hebt om eventuele beleggingsverliezen in de resterende tijd tot aan de pensioendatum nog te compenseren via de beleggingsrendementen.

Middeloonregeling

Bij een middeloonregeling wordt het totale pensioen dat je kunt bereiken gebaseerd op het gemiddelde loon wat je tijdens de opbouwperiode van je pensioen verdient.

Netto profijt

Het netto-profijs is het verschil tussen de waarde van de te verwachten toekomstige pensioenuitkeringen en de waarde van de toekomstige premie-inleg. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de opgebouwde pensioenaanspraken, maar ook naar de in de toekomst nog op te bouwen pensioenaanspraken.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is het deel van het salaris waarover pensioen wordt opgebouwd. De pensioengrondslag betreft het pensioengevend salaris (max. € 137.800,- per jaar 2025) verminderd met de zgn. AOW-franchise. De AOW-franchise betreft een deel van je salaris waarover je geen pensioen opbouwt, omdat de AOW-uitkering voor dit deel voorziet.

Premiepensioeninstelling (ppi)

De PPI is een pensioenuitvoerder die premie-overeenkomsten uitvoert door de pensioenpremie voor een deelnemer te beleggen. De PPI is een pensioenuitvoerder die zelf geen risico's mag verzekeren. Om deze reden wordt samengewerkt met een verzekeraar voor het risico van overlijden en arbeidsongeschiktheid (als de pensioenregeling in deze risicodekkingen voorziet).

Premie(staffel)

Een reeks van fiscaal vastgestelde percentages van het pensioengevend loon die per leeftijdsklasse mogen worden ingelegd voor de pensioenopbouw. De percentages lopen geleidelijk op naar gelang de leeftijd oploopt.

Premieovereenkomst

De premieovereenkomst is een pensioenregeling waarbij de hoogte van het pensioen afhankelijk is van de premie-inleg, beleggingsresultaten, rente en levensverwachting op pensioendatum.

Premie-uitkeringsovereenkomst

De premie-uitkeringsovereenkomst is een premieovereenkomst waarbij je ervoor kunt kiezen om de laatste 15 jaar voor de AOW-leeftijd (een deel van) de premie of het opgebouwde pensioenvermogen aan te wenden voor de aankoop van een gegarandeerde nominale pensioenuitkering vanaf de pensioendatum.

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

Premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid dekt het risico van te weinig pensioenopbouw als een deelnemer arbeidsongeschikt wordt. De pensioenregeling wordt in dat geval voortgezet; het ouderdomspensioen wordt verder opgebouwd en de risicodekking voor het nabestaandenpensioen blijft gehandhaafd, terwijl er geen premie meer verschuldigd is voor het arbeidsongeschikte deel. De verzekeraar betaalt de voortzetting. Het niveau van de voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Risicodelingsreserve

De risicodelingsreserve is een collectief element in de flexibele premieregeling. Het is een reserve die wordt gevuld vanuit de premie. De risicodelingsreserve kan benut worden voor financiële mee- of tegenvallers als gevolg van het beleggingsrisico. Voor de hoogte van de collectieve risicodelingsreserve geldt een wettelijk maximum en de waarde ervan mag niet negatief worden.

Risicoprofielbepaler

Een methode waarmee de pensioenuitvoerder vaststelt hoeveel beleggingsrisico bij je als pensioendeelnemer past.

Shoppen/shoprecht

Shoppen met het opgebouwde pensioenkapitaal geeft je de mogelijkheid op de pensioendatum een levenslange (vaste of variabele) pensioenuitkering aan te kopen. Dit kan bij een andere pensioenverzekeraar zijn dat waar je pensioenkapitaal hebt opgebouwd.

URM-methodiek

URM staat voor Uniforme Rekenmethodiek. Alle pensioenuitvoerders gebruiken verplicht deze rekenmethodiek voor een indicatie van het verwachte pensioen. Dit wordt getoond in drie scenario's: een optimistisch scenario, een verwacht scenario en een pessimistisch scenario.

Uitkeringsovereenkomst

Een uitkeringsovereenkomst is een pensioenregeling waarbij afspraken zijn gemaakt over de hoogte van je pensioenuitkering. Deze beloofde 'vaste' pensioenuitkering is vaak afhankelijk van het aantal dienstjaren dat je bij de betreffende werkgever hebt doorgebracht en het gemiddelde verdiende salaris. Met een uitkeringsovereenkomst weet je precies hoeveel pensioenuitkering je krijgt als je met pensioen gaat. Elk jaar bouw je een gelijk deel van je pensioen op. De meest voorkomende uitkeringsovereenkomst is de zgn. middelloonregeling.

Met de nieuwe wettelijke regels voor pensioenen, is pensioen opbouwen in een uitkeringsovereenkomst niet meer toegestaan per 1-1-2028.

Uitloopdekking

Bij uitdiensttreding is nog sprake van het gedurende een bepaalde periode doorlopend verzekerd zijn voor het overlijdensrisico. Als werknemer heb je tijdens deze periode de tijd om een nieuwe verzekeringsdekking te regelen. Wanneer je in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, vervalt automatisch de uitloopdekking op basis van de pensioenregeling van je vorige werkgever.

Vast pensioen

Een vaste pensioenuitkering dat een deelnemer op de pensioendatum krijgt op basis van het opgebouwde pensioenkapitaal. Dit pensioen wijzigt daarna niet meer door de jaren heen; ook niet door ontwikkelingen op de beurs.

Vaste of variabele pensioenuitkering

Je hebt als deelnemer de keuze tussen een vaste of een (deels) variabele pensioenuitkering op de pensioendatum. Bij de keuze voor een (deels) variabele pensioenuitkering wordt het opgebouwde pensioenkapitaal (deels) doorbelegd na de pensioendatum. Doorbeleggen met het pensioenkapitaal na de pensioendatum levert naar verwachting een hogere pensioenuitkering op, maar is ook meer onzeker omdat de uitkering kan schommelen.

Bij de keuze voor een vaste uitkering staat de hoogte van de pensioenuitkering na de pensioendatum vast. Deze wijzigt niet meer en is niet afhankelijk van de beleggingen na de pensioendatum.

Variabel pensioen

Het bedrag dat de deelnemer op de pensioendatum krijgt staat niet vast, omdat hiermee nog steeds wordt belegd. Het pensioen is afhankelijk van de beleggingsresultaten die de pensioenuitvoerder behaalt. Hierdoor kan het pensioen van de deelnemer zowel stijgen als dalen. Als de resultaten goed zijn, dan kan het pensioen omhoog. Als de resultaten tegenvallen, kan het pensioen lager uitvallen.