



Pensioenen 2024

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Een stuk later dan oorspronkelijk de bedoeling was, maar inmiddels is de wet van kracht en hebben alle aanbieders hun producten kunnen aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid. In deze vierde Special Edition Pensioenen zijn ten behoeve van de ProductRatings 14 premieovereenkomsten van 11 aanbieders vergeleken. Bij de ProductRating Prijs is ook dit jaar weer gekeken naar de (beste) verhouding tussen werkgeverslasten en deelnemersopbrengsten. Uiteraard bevat deze editie ook weer de ProductRating Voorwaarden, waarbij dit keer uitvoerig naar de nieuwe dekkingsmogelijkheden is gekeken die als gevolg van de Wtp zijn geïntroduceerd. De uitgangspunten voor zowel de ProductRating Prijs als Voorwaarden zijn door de invoering van de Wtp flink gewijzigd. Binnen de prijsanalyse is nu bijvoorbeeld uitgegaan van een vast premiepercentage in plaats van premiestaffels en het nabestaandenpensioen is nu vastgesteld op basis van een percentage van het salaris.

ProductRating Voorwaarden

Voor het bepalen van de weging van de kenmerken die zijn meegenomen in de ProductRating Voorwaarden zijn, net als in 2021, verschillende pensioenadvieskantoren benaderd. Aan deze kantoren is gevraagd om van de 57 door MoneyView geselecteerde kenmerken minimaal 10 kenmerken te benoemen die zij het belangrijkste vinden bij de advisering in premieovereenkomsten. De 14 producten zijn beoordeeld op acceptatiecriteria, premiemogelijkheden, (online) communicatiemogelijkheden, nabestaandendeckingen, arbeidsongeschiktheidsdekkingen, beleggingsmogelijkheden en (incidentele) kosten.

Nationale-Nederlanden en Zwitserleven PPI hebben beide exact hetzelfde aantal punten in de voorwaardenanalyse. Het Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan behaalt dit jaar 5 sterren, dat was overigens ook in 2021 het geval. Het Nu Pensioen van Zwitserleven PPI had in 2018 en 2020 ook al de hoogste score.

De pensioenverzekering van Nationale-Nederlanden onderscheidt zich onder andere door de mogelijkheid om premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mee te verzekeren op de bijspaarpremie, de mogelijkheid om voor een andere default lifecycle te kiezen dan de standaard van de aanbieder en het feit dat alle lifecycles beleggen in fondsen die voldoen aan het duurzame beleggingsbeleid volgens art. 8 SFDR. Het Persoonlijk Pensioen Plan kent daarnaast een keuze tussen een uitloopperiode voor het nabestaandenpensioen van drie of zes maanden.

Het Nu Pensioen van Zwitserleven PPI kent alle nieuwe dekkingen die in het kader van de Wtp zijn geïntroduceerd, zoals het vrijwillig aanvullend PP en WzP en ook het Extra PP en WzP. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om te kiezen tussen het type lifecycle. Een werkgever kan kiezen tussen het al langer bestaande HorizonBeleggen en het sinds kort geïntroduceerde Dynamisch beleggen. Dynamisch beleggen kent zeven verschillende lifecycles, waarin deelnemers automatisch worden ingedeeld. Daarbij wordt rekening gehouden met het gemiddelde risico dat de deelnemers in de regeling willen en kunnen nemen en wat hun verwachte pensioeninkomen is. Ook wordt gekeken naar het huidige pensioengevende salaris.

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Deze wetgeving heeft voor de meeste bedrijven grote gevolgen voor de pensioenregeling. Die zal namelijk moeten worden aangepast. Om dit in goede banen te leiden, is er een overgangperiode van vijf jaar vastgesteld, waardoor uiterlijk op 1 januari 2028 iedereen moet zijn overgestapt naar het nieuwe pensioenstelsel. De Wtp volgt hiermee de in 2007 in werking getreden Pensioenwet (PW) op. In de hierna volgende toelichting op de Wtp zijn alleen de belangrijkste gevolgen voor de onderzochte pensioenproducten beschreven en is dus geen volledige beschrijving van de wetgeving. Zaken zoals transitieplannen en compensaties via het salaris worden dan ook buiten beschouwing gelaten.

De nieuwe wetgeving heeft vooral grote gevolgen voor bedrijven die een uitkeringsovereenkomst (eindloon- of middelloonregeling) kennen die met name door

★★★★★ VOORWAARDEN



- Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan
- Zwitserleven PPI Nu Pensioen

Het MPR-systeem voor de ProductRating 'Voorwaarden' omvat een puntensysteem, waarbij individuele productcriteria een score tussen 1 en 5 punten krijgen toegekend. De score 3 staat hierbij voor marktconform, de scores 4 en 5 voor meer dan marktconform en de scores 1 en 2 voor minder dan marktconform. Op deze 'basisscores' wordt vervolgens een weging toegepast. Bij de vertaling van de MPR-scores naar de MoneyView ProductRating worden de aan elkaar gerelateerde productcriteria bij elkaar gevoegd tot samenhangende clusters. De individuele MPR-scores per cluster worden bij elkaar opgeteld, waarna er per cluster eveneens een weging is toegekend. De aldus ontstane gewogen scores per cluster worden bij elkaar opgeteld waarna er een puntentotaal per product ontstaat. Voor een overzicht van de wegingsfactoren zie www.specialitem.nl

pensioenfondsen worden uitgevoerd. Bij deze pensioenvorm wordt een pensioenuitkering vanaf pensioendatum toegezegd die is vastgesteld op basis van het salaris van de deelnemer en het toekomstige aantal dienstjaren, gerekend tot de pensioendatum (salaris-diensttijdmethode). Voor die bedrijven zal de overstap naar een toegezegde premie van maximaal 30% van de pensioengrondslag de grootste gevolgen hebben. Ook voor bedrijven met een premieovereenkomst zal er het nodige wijzigen onder de nieuwe pensioenwetgeving. Binnen deze contracten was het al gebruikelijk om van een toegezegde premie uit te gaan in de vorm van premiestaffels die waren afgeleid van het middelloonsysteem. Deze worden vervangen door een vlakke premie. Nabestaandendeckingen worden (werden) binnen een premieovereenkomst echter ook bepaald op basis van de salaris-/diensttijdmethode, dus dat zal net als bij uitkeringsovereenkomsten tot flinke wijzigingen leiden. Zo worden het partnerpensioen en het wezenpensioen onder de Wtp bepaald als een percentage van het salaris van maximaal 50% voor het partnerpensioen en 20% voor het wezenpensioen. Gedurende de overgangperiode is het nog mogelijk om een contract te sluiten op basis van de oude (Pre-Wtp) uitgangspunten en kunnen premies en nabestaandendeckingen nog op de oude wijze worden vastgesteld, zolang dit maar voor 1 januari 2028 is aangepast.

Tot slot bestaat er nog de mogelijkheid om te kiezen voor eerbiedigende werking. Als de werkgever daarvoor kiest, dan blijft de leeftijdsafhankelijke staffelpremie voor alle bestaande deelnemers gelden, maar deze moet dan qua maximum wel worden getoetst aan de 38r staffel. Nieuwe deelnemers binnen het contract krijgen wel een vlakke premie toegezegd.

ProductRating Prijs

De MoneyView ProductRating Prijs is wat betreft de gebruikte deelnemersbestanden niet gewijzigd ten opzichte van de vorige keer in 2021. Binnen de deelnemersbestanden zijn de salarissen ten opzichte van 2021 met gemiddeld 15% verhoogd, waarbij rekening is gehouden met een minimumloon van € 2.317,83 per maand, exclusief vakantiegeld. De pensioenregeling is gebaseerd op de Wtp, dus met een vast premiepercentage voor alle leeftijden (vlakke staffel) en nabestaandendeckingen die worden vastgesteld op basis van een percentage van het pensioengevend salaris.

Dit keer zijn er 184 profielen in MoneyView Collectief Pensioen (MCP) doorgerekend. Het aantal deelnemersbestanden is met 23 gelijk gebleven, maar er is gerekend met hogere salarissen en de geboortedata zijn met drie jaar verhoogd. Er zijn bestanden doorgerekend met 25, 35, 45 en 75 deelnemers. Hierbinnen is gevarieerd in bestanden met laag, middelbaar en hoog opgeleide deelnemers voor het bepalen van de inkomens. Daarnaast zijn bestanden met een gemiddeld (modaal) inkomen doorgerekend. Tevens zijn in de bestanden met 25 deelnemers berekeningen gemaakt, waarbij vooral jonge of juist oudere deelnemers zijn opgenomen. Ook zijn er bestanden met een hoge partnerdichtheid en een bestand met veel alleenstaanden.

Voor de beschikbare premie is uitgegaan van een vast percentage van respectievelijk 7%, 10%, 14% en 18%. Het partnerpensioen bedraagt 25% van het salaris in combinatie met een wezenpensioen van 5% van het salaris (oftewel 20% van het PP). Tot slot is het ANW-hiaat meeverzekerd en uiteraard ook premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor zowel de pensioenopbouw als de risicodekkingen. Voor de risicodekkingen is altijd uitgegaan van een gelijkblijvende uitkering en de uitlooperperiode van de dekkingen is altijd drie maanden. Er zijn berekeningen gemaakt voor een bedrijfstak met een laag arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico en voor een bedrijfstak met een verhoogd risico. Een aantal aanbieders differentieert namelijk op sector in zowel de premiestelling voor de overlijdensdekkingen als voor de arbeidsongeschiktheidsdekkingen.

We hebben gekeken naar de beste verhouding tussen verwachte deelnemersopbrengsten enerzijds en werkgeverslasten anderzijds. Bij de vergelijkingen is steeds uitgegaan van dezelfde pensioentoezegging binnen alle producten. Dat wil zeggen, dezelfde premie voor opbouw van het ouderdompensioen en dezelfde dekkingen bij overlijden.

Werkgeverslasten

De lasten voor de werkgever bestaan uit de beschikbare premie voor de pensioenopbouw, de risicopremies voor partnerpensioen, wezenpensioen, ANW-hiaatpensioen en voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Ook zijn eenmalige kosten bij aanvang, zoals inregelkosten of contractkosten, en periodieke uitvoeringskosten of administratiekosten meegenomen.

Deelnemersopbrengsten

Onder deelnemersopbrengst verstaan we het jaarlijkse pensioen dat de deelnemer zou mogen verwachten, gegeven de inleg, de rendementsscenario's op basis van de karakteristieken van de beleggingen en de rentescenario's. Naast het onderscheid in zakelijke en vastrentende waarden, wordt in de scenarioberekeningen rekening gehouden met de duratie en de kredietwaardigheid (rating) van obligaties en correlatie tussen de beleggingscategorieën. De deelnemersopbrengsten, die worden getoond in MCP en worden gebruikt voor de rating, zijn de resultaten van drie scenario's. De 'optimistische deelnemersopbrengsten' zijn gebaseerd op de 90e waarneming uit de lijst met uitkomsten van de scenario's. Met andere woorden, als je 100 uitkomsten zou hebben berekend en hebt gesorteerd van laag naar hoog, dan is de 90e uitkomst geselecteerd (of het op 10 na meest gunstige

★★★★★ **PRIJS**



- **Aegon Cappital** Pensioenabonnement

scenario). Bij de 'pessimistische deelnemersopbrengsten' nemen we het 10e percentiel en voor een gemiddeld scenario nemen we het 50e percentiel, oftewel de middelste waarneming (mediaan).

De drie genoemde scenario-uitkomsten zijn berekend op basis van bruto rendementen. Deelnemersopbrengsten zijn sinds de invoering van de netto-staffels alleen nog onderhevig aan kosten die samenhangen met de beleggingen: aan- en verkoopkosten, beheerkosten en fondskosten (lopende kosten). Deze kosten worden bij de scenarioberekeningen op basis van dat bruto rendement volledig meegenomen in de deelnemersopbrengsten. MoneyView beschikt over de actuele kosten en koersen van alle in Nederland aangeboden beleggingsfondsen. Daarmee zijn deze gegevens dus ook beschikbaar voor de beleggingsfondsen en ETF's die binnen een pensioenproduct worden aangeboden, waardoor MoneyView in staat is om berekeningen op basis van bruto rendementen voor alle pensioenproducten uit te voeren.

De meest gunstige verhouding tussen verwachte deelnemersopbrengsten en werkgeverslasten wordt verkregen met het Pensioenabonnement van Aegon Cappital. Bij Aegon Cappital zijn drie producten verkrijgbaar met dezelfde lifecycles, de Single Manager lifecycles, en dus dezelfde verwachte gunstige(re) deelnemersopbrengsten. Het Pensioenabonnement kent alleen Single Manager Lifecycles, de twee PPI Contract-varianten kennen daarnaast ook Multi Manager Lifecycles. Deze hebben een vergelijkbare verwachte deelnemersopbrengst.

Het Pensioenabonnement is van deze drie producten gemiddeld het voordeligst als het gaat om de werkgeverslasten en komt daardoor in aanmerking voor de 5-sterrenrating. Bij een gemiddeld en optimistisch scenario scoort het Aegon Cappital Pensioenabonnement samen met de andere twee producten van Aegon Cappital duidelijk beter dan het gemiddelde van de deelnemersopbrengsten. Alleen bij het pessimistische scenario pakken de deelnemersopbrengsten wat minder gunstig uit dan het gemiddelde. De hogere deelnemersopbrengsten worden mede veroorzaakt door het offensieve karakter van het default (neutrale) beleggingsprofiel. Aegon dekt het renterisico af met beleggingen in vastrentende waarden met een zeer hoge duratie, ofwel een hoge rentegevoeligheid.

Wij bedanken de volgende pensioenadviseurs die aan het bepalen van de weging hebben meegewerkt: Bart van de Wouw - ABAB Legal (Tilburg), Gerrit-Jan Doorneweerd - Doorneweerd Pensioenadvies (Naarden), Erik van der Meulen - Edmond Halley (Utrecht), John Klop - JA Pensioen (Wijk en Aalburg), Bernd Huibers - Pensioendesk Nijmegen (Nijmegen), Ramon Wernsen - Planning 4 All (Alkmaar), Jaap van Hoek - Valent Pensioen Experts (Dordrecht) en Rob van Kneysel - Wesselman Pensioenadviseurs (Helmond/Eindhoven)

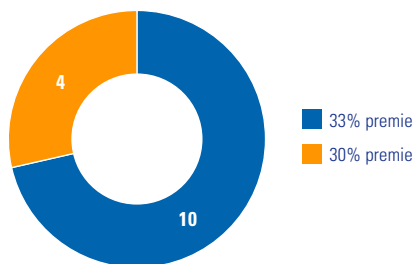
Productkenmerken Uitgelicht

Beschikbare premie

De beschikbare premie werd onder de oude pensioenwetgeving (PW en PSW) doorgaans vastgesteld op basis van premiestaffels met leeftijdscohorten van vijf jaar. De staffels waren afgeleid van een middelloonsysteem, waarbij de beschikbare premiestaffel oorspronkelijk een rekenrente kende van 4%. Deze rekenrente sloot aan bij de rentestand die in de jaren '90 en het begin van deze eeuw gebruikelijk was. Door de jaren heen is duidelijk geworden dat een vaste rekenrente van 4% niet houdbaar was en zo werd het steeds gebruikelijker om van een lagere rekenrente uit te gaan met zogenaamde marktrentestaffels.

Onder de Wtp zijn de staffels komen te vervallen. In plaats daarvan geldt nu een vast premiepercentage dat voor iedereen binnen de regeling hetzelfde is. Deze mag maximaal 30% van de pensioengrondslag bedragen, eventueel verhoogd voor werknemers die er op achteruit gaan ten opzichte van de oude staffel. Voor die deelnemers kan gedurende de compensatieperiode een extra premiepercentage van maximaal 3% worden toegezegd als onderdeel van de compensatie. De compensatieperiode loopt tot uiterlijk 1 januari 2037.

MAXIMUM PERCENTAGE VLAKKE PREMIE

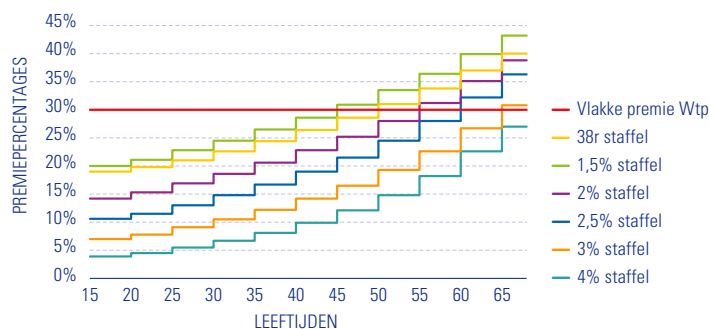


Bron: MoneyView ProductManager

Bij 4 van de 14 onderzochte pensioenproducten wordt geen mogelijkheid geboden om 3% extra premie toe te zeggen als compensatie voor degenen die er met een vlakke premie op achteruit gaan ten opzichte van de oude staffels. Dit zijn overigens niet dezelfde aanbieders als de aanbieders die een Extra PP en Extra WzP aanbieden. Er zijn dus producten op de markt die wel een vorm van compensatie mogelijk maken door middel van een extra PP- en WzP-dekking (die het verschil tussen de Pre-Wtp dekking en de nieuwe dekking gebaseerd op een percentage van het salaris verzekeren), maar geen mogelijkheid kennen tot compensatie van de beschikbare premie, of andersom.

Zoals in de grafiek zichtbaar is, komen alleen bij marktrentestaffels met een lage(re) rekenrente de premiepercentages bij de hogere leeftijdscohorten boven de 30% uit. Bij een rekenrente van 2,5% en een toezegging van 100% van de geldende staffel gebeurt dit alleen bij deelnemers ouder dan 60 jaar, bij 2% alleen bij deelnemers ouder dan 55 jaar en bij een rekenrente van 1,5% vanaf 45 jaar. Tevens is de 38r staffel weergegeven in de grafiek. Deze is bedoeld als maximum in een regeling met eerbiedigende werking, waarbij voor bestaande deelnemers een leeftijdsafhankelijke staffel blijft gelden en voor nieuwe deelnemers een vlakke premie.

PREMIESTAFFELS VS VLAKKE PREMIE



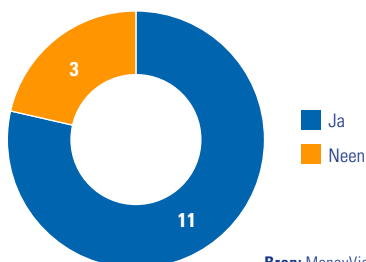
Bron: MoneyView Collectief Pensioen

Vrijwillig aanvullend partnerpensioen

Een van de belangrijkste wijzigingen onder de Wtp betreft het partnerpensioen, dat niet langer wordt vastgesteld op basis van een salaris-/diensttijdmethode, maar in plaats daarvan als een percentage van het salaris van maximaal 50%. De pensioengrondslag en de AOW-franchise doen dus niet meer ter zake bij het vaststellen van het partner- en wezenpensioen.

Het maximum percentage van 50% is aan de hoge kant in vergelijking met het oude opbouwpercentage van 1,6% per dienstjaar. Alleen een hele jonge deelnemer met meer dan 40 toekomstige dienstjaren en een inkomen van twee keer modaal zou daar in de buurt zijn gekomen. Een wat oudere deelnemer die twee keer modaal verdient met nog 20 dienstjaren kwam op basis van 1,6% per dienstjaar op een partnerpensioen van minder dan 25% van het salaris. De meeste werkgevers zullen dan ook een veel lager percentage van het salaris toezeggen in de pensioenregeling, wat ruimte overlaat voor deelnemers om het partnerpensioen vrijwillig aan te vullen tot het maximum van 50%.

VRIJWILLIG AANVULLEND PARTNERPENSIOEN



Bron: MoneyView ProductManager

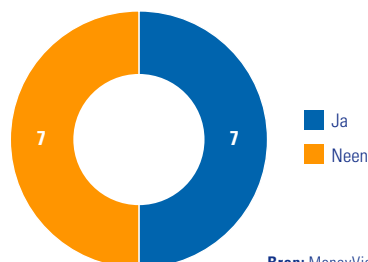
Van de 14 onderzochte pensioenproducten bieden er 11 de mogelijkheid om het partnerpensioen vrijwillig aan te vullen tot een percentage van maximaal 50% van het salaris. Bij de overige drie producten is dit niet mogelijk, maar is deze dekking wel in ontwikkeling.

Vrijwillig aanvullend wezenpensioen

Net als het partnerpensioen wordt nu ook het wezenpensioen vastgesteld op basis van een percentage van het salaris. Hierbij geldt een maximum van 20%. De traditionele verhouding van 20% van het partnerpensioen of 14% van het ouderdompensioen verdwijnt hiermee dus onder de nieuwe wetgeving, al is er wel één pensioenproduct waarbij het wezenpensioen ook onder de nieuwe wetgeving nog standaard 20% van het partnerpensioen bedraagt.

Het verzekeren van een vrijwillig aanvullend wezenpensioen is momenteel nog slechts mogelijk bij de helft van het aantal onderzochte producten en is hiermee dus een stuk minder gebruikelijk dan het vrijwillig aanvullend partnerpensioen.

VRIJWILLIG AANVULLEND WEZENPENSIOEN



Bron: MoneyView ProductManager

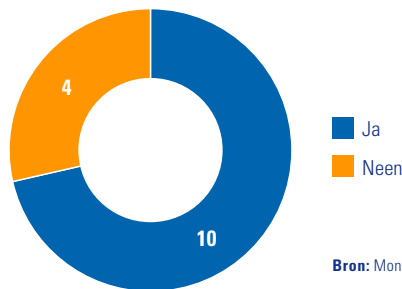
Extra partnerpensioen

De gevolgen van de overgang naar een partnerpensioen gebaseerd op een percentage van het salaris zijn niet voor iedereen gelijk. Zoals al is toegelicht bij het vrijwillig aanvullend partnerpensioen zijn de gevolgen voor jongere deelnemers met nog veel toekomstige dienstjaren over het algemeen groter dan voor oudere deelnemers met nog een beperkt aantal dienstjaren.

Als het nieuwe partnerpensioen lager uitvalt dan onder de oude regeling, dan gaat een deelnemer er dus op achteruit qua pensioentoezegging. Om dat te kunnen compenseren hebben aanbieders de mogelijkheid om een extra partnerpensioen aan te bieden. Dit is een dekking die het verschil tussen het oude salaris-/diensttijd partnerpensioen en het nieuwe partnerpensioen afdekt.

Het extra partnerpensioen is dus een vorm van compensatie. Bij vier van de onderzochte producten is een extra partnerpensioen nog niet mogelijk. Deze dekking is over het algemeen nog in ontwikkeling bij de betreffende aanbieders.

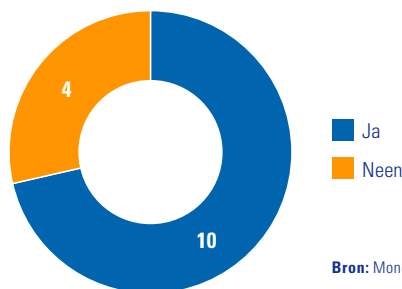
EXTRA PARTNERPENSIOEN



Extra wezenpensioen

Net als bij het partnerpensioen kan het voorkomen dat deelnemers met een wezenpensioen gebaseerd op een percentage van het salaris er op achteruit gaan ten opzichte van de oude toezegging. De aanbieders die een extra wezenpensioen bieden zijn dezelfde als die een extra partnerpensioen kennen.

EXTRA WEZENPENSIOEN

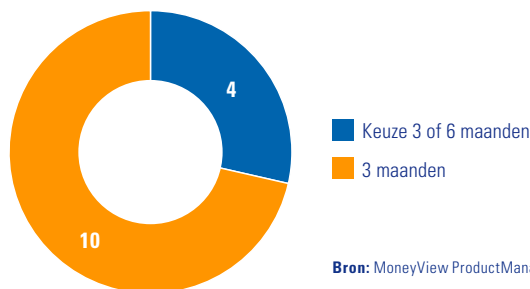


Uitlooperperiode nabestaandenpensioen

De Wtp kent bij einde dienstverband of einde deelnemerschap aan de pensioenregeling een verplichte uitlooperperiode van drie maanden voor het nabestaandenpensioen. Dit betekent dat de risicodekking voor het nabestaandenpensioen bij overlijden voor pensioendatum drie maanden wordt voortgezet door de oude pensioenuitvoerder. Deze uitlooperperiode is bedoeld ter overbrugging van een eventuele 'in between jobs' periode en is premievrij voor de gewezen deelnemer. Op het moment dat een gewezen deelnemer binnen de uitlooperperiode een nieuwe dienstbetrekking aangaat of pensioneert, komt de verplichting voor de oude pensioenuitvoerder te vervallen. Naast de verplichte uitlooperperiode van drie maanden kunnen aanbieders de mogelijkheid bieden voor een uitlooperperiode van zes maanden.

Van de 14 onderzochte pensioenproducten zijn er 10 die uitsluitend de verplichte periode van drie maanden kennen. Voor deze uitlooperperiode brengen aanbieders een opslag in rekening op de risicopremie voor het partner- en wezenpensioen. De opslag voor de periode van zes maanden is gemiddeld 1% hoger dan de opslag die geldt bij drie maanden.

UITLOOPERPERIODE NP



Special Item Agenda

DECEMBER: **ZAKELIJKE SCHADEVERZEKERINGEN** >> [Klik hier](#) voor de kenmerken en voorwaarden van de MoneyView ProductRating Zakelijke Schadeverzekeringen 2024

JANUARI: **OVERLIJDENS RISICOVERZEKERINGEN** >> [Klik hier](#) voor de kenmerken en voorwaarden van de MoneyView ProductRating Overlijdensrisicoverzekeringen 2025