



Pensioenen 2025

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. In 2024 hebben de aanbieders hun propo-
sities hierop aangepast en nabestaandenpensioendekkingen geïntroduceerd die gebaseerd zijn op een percentage
van het salaris in plaats van de oude salaris-/diensttijd methode. Daarnaast kennen we sinds vorig jaar een vlakke premie in plaats van
premiestaffels. Vorig jaar waren nog niet alle aanbieders helemaal klaar met het mogelijk maken van deze nieuwe dekkingen, dus in
deze editie wordt vooral in beeld gebracht hoe de producten zich hebben ontwikkeld ten opzichte van vorig jaar.

In deze vijfde Special Edition Pensioenen zijn ten behoeve van de ProductRatings 14 premieovereenkomsten van 11 aanbieders ver-
geleken. Bij de ProductRating Prijs is ook dit jaar weer gekeken naar de (beste) verhouding tussen werkgeverslasten en deelne-
mersopbrengsten. Uiteraard bevat deze editie ook weer de ProductRating Voorwaarden, waarbij dit keer uitvoerig naar de nieuwe
dekkingsmogelijkheden als gevolg van de Wtp is gekeken.

ProductRating Prijs

**De berekeningen ten behoeve van de ProductRating Prijs zijn wat betreft de gebruikte uitgangspunten en deelnemersbestanden in principe gelijk gebleven aan die van december vorig jaar. Wel zijn binnen de deelnemersbestanden de salarissen ten opzichte van 2024 met gemiddeld 5,3% verhoogd, waarbij rekening is gehouden met een minimumloon van € 29.113 per jaar inclusief vakantiegeld. De pensioenregeling is gebaseerd op de Wtp, dus met een vast premiepercentage voor alle leeftijden (vlakke staf-
fel) en nabestaandendekkingen die worden vastgesteld op basis van een percentage van het salaris.**

Deze keer zijn er 184 profielen in MoneyView Collectief Pensioen (MCP) doorge-
rekend. Het aantal deelnemersbestanden is met 23 gelijk gebleven, maar er is
gerekend met hogere salarissen en de geboortedata en ingangsdata zijn met één
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
modaal inkomen doorgerekend. Tevens zijn in de bestanden met 25 deelnemers
berekeningen gemaakt, waarbij vooral jonge of juist oudere deelnemers zijn op-
genomen. Ook zijn er bestanden met een hoge partnerdichtheid en een bestand
met veel alleenstaanden.

Voor de beschikbare premie is uitgegaan van vaste percentages van respectieve-
lijk 7%, 10%, 14% en 18%. Het partnerpensioen bedraagt 30% van het salaris in
combinatie met een wezenpensioen van 6% 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 risicodekk-
ingen. Bij de risicodekkings is altijd uitgegaan van een gelijkblijvende uitkering
en de uitlooperperiode van de dekkingen is altijd drie maanden. Er zijn berekenin-
gen gemaakt voor een bedrijfstak met een laag (klasse 1) en met een verhoogd
arbeidsongeschiktheids- en overlijdensrisico (klasse 4). Een aantal aanbieders
differentieert namelijk op sector in zowel de premiestelling voor de overlijdens-
dekkingen als voor de arbeidsongeschiktheidsdekkingen.

We hebben gekeken naar de beste verhouding tussen verwachte deelnemers-
opbrengsten 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 ouderdomspensioen en dezelfde
dekkingen bij overlijden.

★★★★★ PRODUCTRATING PRIJS



• a.s.r. Cappital pensioen risicotarief Aegon

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



Werkgeverslasten

De lasten voor de werkgever bestaan enerzijds uit de beschikbare premie voor de
pensioenopbouw en anderzijds uit de risicopremies voor partnerpensioen, wezen-
pensioen, ANW-hiaatpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
Ook zijn eenmalige kosten bij aanvang, zoals inregelkosten of contractkosten, en
periodieke uitvoeringskosten of administratiekosten meegenomen. De uitgangs-
punten zijn voor alle producten gelijk. Voor PNO Media gelden echter enkele
afwijkende uitgangspunten, waarbij we de premie hebben herrekend. Dat geldt
ten eerste voor de premie voor het ANW-hiaat. Alle aanbieders bieden een dekking
ter grootte van het feitelijke ANW-hiaat (€ 20.355). PNO Media biedt alleen een
dekking van 50% van het minimumloon (€ 14.212,50). Ten tweede hebben we de
premie voor het wezenpensioen herrekend. Voor alle aanbieders is een combinatie
van 30% partnerpensioen met 6% wezenpensioen mogelijk. Bij PNO Media is het
wezenpensioen standaard 10% als er een partnerpensioen van 30% is toegezegd.

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 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 a.s.r. Cappital pensioen – risicotarief Aegon. Bij a.s.r. Cappital pensioen zijn drie producten verkrijgbaar met dezelfde lifecycles, het a.s.r. Cappital pensioen met naar keuze Aegon of elipsLife als risicodragers voor de NP- en AO-dekkingen en het a.s.r. Cappital pensioenabonnement. Deze hebben een vergelijkbare verwachte deelnemersopbrengst.

Het a.s.r. Cappital pensioen – risicotarief Aegon is van deze drie producten gemiddeld het voordeligst als het gaat om de werkgeverslasten en komt daardoor in aanmerking voor de 5-sterrenrating. Door de gedaalde marktrente gedurende 2025 pakt de rentecorrectie op de premies bij het a.s.r. Cappital pensioen voordeliger uit dan bij het a.s.r. Cappital pensioenabonnement, dat in 2024 nog de 5 sterren kreeg. Daarnaast is het ANW-hiaat bij het pensioenabonnement alleen vrijwillig verzekeraar en dat is duurder dan een collectieve ANW-hiaatdekking. Bij een gemiddeld en optimistisch scenario scoort het pensioenabonnement samen met de andere twee pensioenproducten van a.s.r. Cappital pensioen 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. a.s.r. Cappital pensioen dekt het renterisico af met beleggingen in vastrentende waarden met een zeer hoge duratie, ofwel een hoge rentegevoeligheid.

ProductRating Voorwaarden

Voor het bepalen van de weging van de kenmerken die zijn meegenomen bij de ProductRating Voorwaarden zijn in 2024 verschillende pensioenadvieskantoren benaderd. Aan deze kantoren is gevraagd om van de 60 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, nabestaandendekkingen, arbeidsongeschiktheidsdekkingen, beleggingsmogelijkheden en (incidentele) kosten.

Het Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan behaalt dit jaar 5 sterren, net zoals vorig jaar en in 2021. Ook BeFrank behaalt met vrijwel hetzelfde aantal punten 5 sterren en drukt daarmee Zwitserleven PPI naar de derde positie. BeFrank behaalt voor de eerste keer 5 sterren op Voorwaarden.

De producten van BeFrank en Nationale-Nederlanden onderscheiden 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 lifecycle van de aanbieder en het feit dat alle lifecycles beleggen in fondsen die voldoen aan het duurzame beleggingsbeleid volgens art. 8 SFDR. Beide pensioenproducten bieden alle nieuwe dekkingen die

★★★★★ PRODUCTRATING VOORWAARDEN



- BeFrank
- Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan

in het kader van de Wtp zijn geïntroduceerd, zoals het vrijwillig aanvullend PP en WzP en ook het Extra PP en WzP en kennen daarnaast een keuze tussen een uitlooperperiode voor het nabestaandenpensioen van drie of zes maanden.

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 Kneegsel – Wesselman Pensioenadviseurs (Helmond/Eindhoven)

Marktontwikkelingen Toegelicht

Het productaanbod is ten opzichte van vorig jaar iets gewijzigd. Scildon heeft het Scildon Pensioen van de markt gehaald en heeft de pensioenportefeuille inmiddels overgedragen aan Allianz. Daar staat tegenover dat PNO Media is opgenomen. PNO Media is een pensioenfonds gericht op werkgevers in de creatieve en digitale sector

en is sinds kort opgenomen met hun DC-propositie. Bij PNO Media kunnen werkgevers terecht uit de volgende sectoren: Media & entertainment, Kunsten & cultureel erfgoed, Creatieve zakelijke dienstverlening, ICT en vanaf 2026 ook Kartonage.

Wet toekomst pensioenen (Wtp)

Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in werking getreden. Deze wetgeving heeft bij 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 vooral door 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-diensttijdsmethode). Voor die bedrijven zal de overstap naar een toegezegde premie van maximaal 30% van het pensioengevend salaris 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-/diensttijdsmethode, 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.

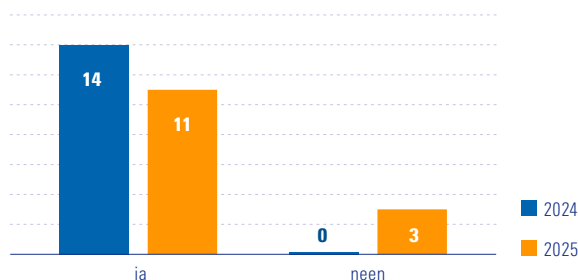
Productkenmerken **Uitgelicht**

Pre-Wtp

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. Dit kan zolang het contract maar voor 1 januari 2028 is aangepast naar een regeling die aan de Wtp voldoet. Op 14 oktober jongstleden publiceerde Aon een onderzoek waaruit blijkt dat een groot deel van de werkgevers met een verzekerde pensioenregeling kiest voor uitstel of eerbiedigende werking bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Maar liefst 44% van de werkgevers uit het onderzoek van Aon stelt de overgang uit tot de uiterste datum van 1 januari 2028, 35% kiest voor eerbiedigende werking en 21% kiest voor een integrale overgang naar een vlakke premie voor zowel bestaande als nieuwe werknemers.

Vorig jaar boden alle aanbieders nog de mogelijkheid om een Pre-Wtp contract te sluiten. Er is echter sinds vorig jaar een nieuwe aanbieder bijgekomen die uitsluitend Wtp-regelingen aanbiedt, dus geen Pre-Wtp of Wtp met eerbiedigende werking. Daarnaast zijn er twee pensioenproducten waarbij vanaf 1 januari 2026

PRE-WTP



Bron: MoneyView ProductManager

uitsluitend nog in overleg Pre-Wtp contracten aangeboden worden aan bestaande klanten en in uitzonderlijke gevallen aan nieuwe klanten. Alle aanbieders bieden net als vorig jaar de mogelijkheid om een volledige Wtp-regeling te sluiten. Wtp met eerbiedigende werking wordt, op de nieuw opgenomen aanbieder na, inmiddels ook door alle aanbieders mogelijk gemaakt.

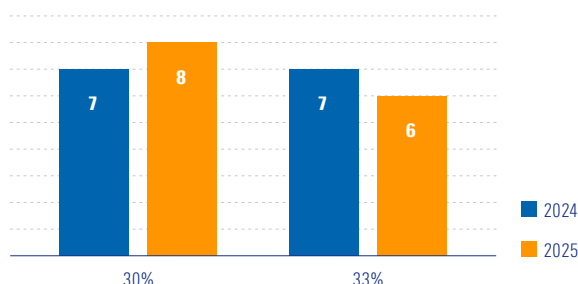
Beschikbare premie

De beschikbare premie werd onder de oude pensioenwetgevingen (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 het pensioengevend salaris 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. Uit het onderzoek van Aon komt overigens naar voren dat de gemiddelde vlakke premie bij verzekerde regelingen 18% bedraagt.

Bij zes pensioenproducten wordt de mogelijkheid geboden om 3% extra premie toe te zeggen als compensatie voor degenen die er met een vlakke premie op

MAXIMUM PERCENTAGE VLAKKE PREMIE



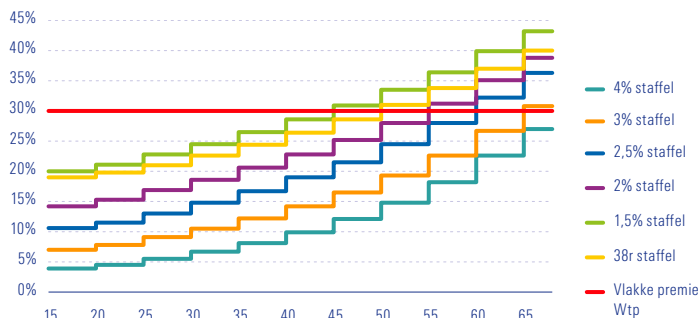
Bron: MoneyView ProductManager

achteruit gaan ten opzichte van de oude staffels. Dat is er één minder dan vorig jaar. Uit navraag blijkt dat er weinig vraag is naar de mogelijkheid voor deze extra 3% boven het standaard maximum. Begrijpelijk, gezien het feit dat een vlakke premie van maximaal 30% al erg ruim is. Vorig jaar hebben wij gemeld dat er 10 producten waren met 33%, maar bij één aanbieder die met drie producten was opgenomen, bleek dit ook vorig jaar toch niet mogelijk te zijn. Dat is nu gecorrigeerd in de grafiek.

Premiestaffel vs vlakke premie 30%

In de grafiek tonen we het verschil tussen de vlakke premie en de premiestaffels zoals we die tot nu toe kenden. Bij een staffel met 3% rekenrente komt alleen het percentage vanaf 65 jaar (30,8%) net iets 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 partner- en wezenpensioen

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%. Het pensioengevend salaris en de AOW-franchise doen dus niet meer ter zake bij het vaststellen van het partner- en wezenpensioen.

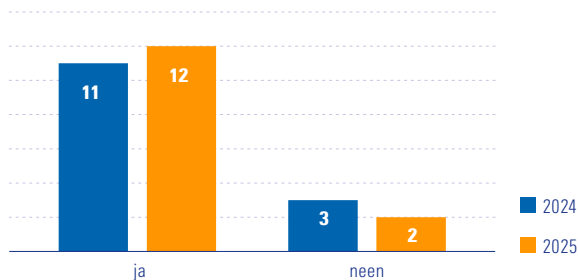
Het maximum percentage van 50% is relatief hoog in vergelijking met het oude opbouwpercentage van 1,6% per dienstjaar. Alleen een hele jonge deelnemer met meer dan 40 toekomstige dienstjaren en een inkomen van twee keer modaal zou daar in de buurt zijn gekomen. Een wat oudere deelnemer die twee keer 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%. Uit het onderzoek van Aon kwam naar voren dat het gemiddelde percentage partnerpensioen bij verzekerde pensioenregelingen 28% bedraagt.

Van de 14 onderzochte pensioenproducten bieden er 12 de mogelijkheid om het partnerpensioen vrijwillig aan te vullen tot een percentage van maximaal 50% van het salaris. Dat is er één meer dan vorig jaar.

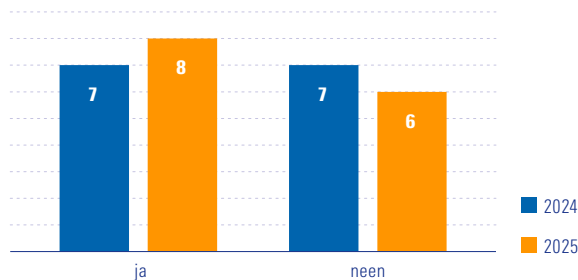
Net als het partnerpensioen wordt nu ook het wezenpensioen vastgesteld op basis van een percentage van het salaris. Hierbij geldt een maximum van 20%. De traditionele verhouding van 20% van het partnerpensioen of 14% van het ouderdompensioen verdwijnt hiermee dus onder de nieuwe wetgeving, al is er wel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

Ook bij het vrijwillig aanvullend wezenpensioen is er één product bijgekomen ten opzichte van vorig jaar en wordt nu door acht producten aangeboden. Hierbij heeft de werknemer de mogelijkheid om het wezenpensioen vrijwillig aan te vullen tot een percentage van maximaal 20% van het salaris en is hiermee dus nog steeds aanzienlijk minder gebruikelijk dan het vrijwillig aanvullend partnerpensioen.

VRIJWILLIG AANVULLEND PARTNERPENSIOEN



VRIJWILLIG AANVULLEND WEZENPENSIOEN



Bron: MoneyView ProductManager

Extra partnerpensioen, extra wezenpensioen en uitlooperperiode NP

In het Special Edition van vorig jaar december hebben we, naast de reeds uitgelichte kenmerken, aandacht besteed aan het Extra PP, Extra WzP en de

uitlooperperiode voor het NP. Het beeld is bij deze kenmerken nog volledig onveranderd ten opzichte van een jaar geleden.

Special Item Agenda

NOVEMBER: **LIJFRENTES**

>> [Klik hier](#) voor de kenmerken en voorwaarden van de MoneyView ProductRating Lijfrentes 2025

DECEMBER: **ZAKELIJKE SCHADEVERZEKERINGEN**

>> [Klik hier](#) voor de kenmerken en voorwaarden van de MoneyView ProductRating Zakelijke schadeverzekeringen 2025