



Welkom!
We beginnen over enkele minuten...

Webinar Handleiding Transitieplan

Agenda

1. Transitieplan

1. Waarom?
2. Wanneer?
3. Inhoud
4. Rol verzekeraar/PPI
5. Proces

2. Transitieplan in de praktijk met behulp van Handleiding Transitieplan

Transitieplan



Transitieplan: waarom?

Verantwoording van werkgever naar werknemer bij wijzigen pensioenregeling naar Wtp

“Werkgever legt de *keuzes, overwegingen en berekeningen* die ten grondslag liggen aan *de wijziging* van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met *opgebouwde pensioenaanspraken* en pensioenrechten schriftelijk vast, alsmede de verantwoording waarom sprake is van een **evenwichtige transitie.**” (art 150d)

Pensioenopbouw	Opgebouwd pensioen	Nieuwe opbouw
Pensioenfondsen	Invaren plus (her)verdelen	Afschaffen doorsneepremie
Verzekeraars/PPI	DB: Blijft achter DC: gaat één op één mee	Overgang van staffel naar gelijkblijvende premie

Transitieplan: waarom?

Pensioenfondsen

Legt contractkeuze vast en invulling hiervan en geeft BPF-en en OPF-en duidelijkheid hoe systemen, processen en communicatie in te richten

- *Moet 01.07.2025 bij uitvoerder bekend zijn, zodat transitie afgerond kan worden op 01.01.2028*
- *Niet alleen arbeidsrechtelijke functie als naslagwerk/voorlichtingsdocument, maar ook praktische functie voor PSF*

Verzekeraars en PPI's

Hier zijn pensioenproducten bekend en hoeft transitieplan vlak vóór overstap naar vlakke premie binnen Wtp bekend te zijn bij uitvoerder (uiterlijk 01.10.2027).

- *Alleen arbeidsrechtelijke functie, naslagwerk/voorlichtingsdocument van de werkgever voor werknemers*

Transitieplan: wanneer?

- Altijd, behalve bij eerbiedigende werking (art. 150b lid 1c).
- Eerbiedigende werking kan alleen worden toegepast wanneer er al een bestaande **verzekerde** regeling is met een stijgende premie (art. 220e)`-> DC &DB.

	Regeling 1 Bestaande deelnemers	Regeling 2 Nieuwe deelnemers
Premie	Huidige staffel (max 38r)	Vlakke premie (max 30%)
Risico	% pensioengevend salaris (max 50%)	
Default Lifecycle	Vast of variabel	

Focus transitieplan

Wanneer vragen wij een transitieplan

Bij de overstap naar een pensioenregeling volgens de regels van de Wet toekomst pensioenen gelden een aantal nieuwe wettelijke verplichtingen. Een daarvan is het transitieplan van de werkgever. Hieronder zie je in welke situatie wij de werkgever, via jou, om een transitieplan vragen. Het opstellen van het transitieplan is de verantwoordelijkheid van de werkgever. Wil je hier ondersteuning in bieden? Op adviseur.nn.nl vind je onze handige invulhulp voor een transitieplan en het sjabloon van het platform 'Werken aan ons pensioen'.



i Staat jouw situatie niet in dit overzicht of heb je een vraag? Neem dan contact op met je accountmanager of klantmanager bij ons. We helpen je graag!

Huidige situatie

Keuze bij transitie naar Wtp-regeling bij NN

Transitieplan

DC met premiestaffel	Eerbiedigende werking bestaande deelnemers, vlakke premie nieuwe deelnemers	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
DC met vlakke premie en bijspaarstaffel	Eerbiedigende werking bestaande deelnemers, vlakke premie nieuwe deelnemers	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
DC met vlakke premie zonder bijsparen	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
DB	Eerbiedigende werking bestaande deelnemers, vlakke premie nieuwe deelnemers	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
Kapitaalovereenkomst	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
Nettopensioen alleen extra risicodekking	Voortzetten volgens nieuwe regels nabestaandenpensioen	Nee
Nettopensioen met extra opbouw en op transitiedatum zijn er geen deelnemers die opbouwen	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers Let op, wij bieden geen voortzetting met premiestaffel aan	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers Let op, wij bieden geen voortzetting met premiestaffel aan	Ja
Nettopensioen met extra opbouw en op transitiedatum zijn er wel deelnemers die opbouwen	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers Let op, wij bieden geen voortzetting met premiestaffel aan	Ja
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers Let op, wij bieden geen voortzetting met premiestaffel aan	Ja
DGA NPW Let op, volg voor DGA PW de andere situaties in dit schema	Eerbiedigende werking voor DGA	Nee
	Vlakke premie voor DGA	Nee
Excedentregeling bij verzekeraar en basisregeling bij BPF	Eerbiedigende werking bestaande deelnemers, vlakke premie nieuwe deelnemers voor de excedentregeling, basisregeling bij BPF	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers voor de excedentregeling, basisregeling bij BPF	Ja
Basis- en/of excedentregeling bij BPF	Eerbiedigende werking bestaande deelnemers, vlakke premie nieuwe deelnemers Let op, dit kan alleen als de bestaande BPF-regeling een DC-regeling met premiestaffel is	Nee
	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Ja
Nog geen pensioenregeling	Vlakke premie voor bestaande en nieuwe deelnemers	Nee

Transitieplan: inhoud?

Transitieplan (art. 150d) omvat minstens:

1. Karakter gewijzigde pensioenregeling (flexibele premieregeling of premie uitkeringsovereenkomst)
2. Hoe bestaande pensioenrechten en aanspraken worden behandeld
3. Wijzigingen en effecten hiervan op het verwacht pensioen (reële URM) verrijkt met netto/bruto profijt berekening
 - Maatpersonen per leeftijd (exclusief individuele keuzes)
4. Compensatieafspraken als je van staffel naar vlak gaat
 - Compensatie in pensioen of salaris?
 - In theorie; bij compensatie in pensioen een financieringsplan
5. Eventuele afspraken over de vulling van de solidariteitsreserve of risicodelingsreserve

Transitieplan: rol verzekeraar/PPI

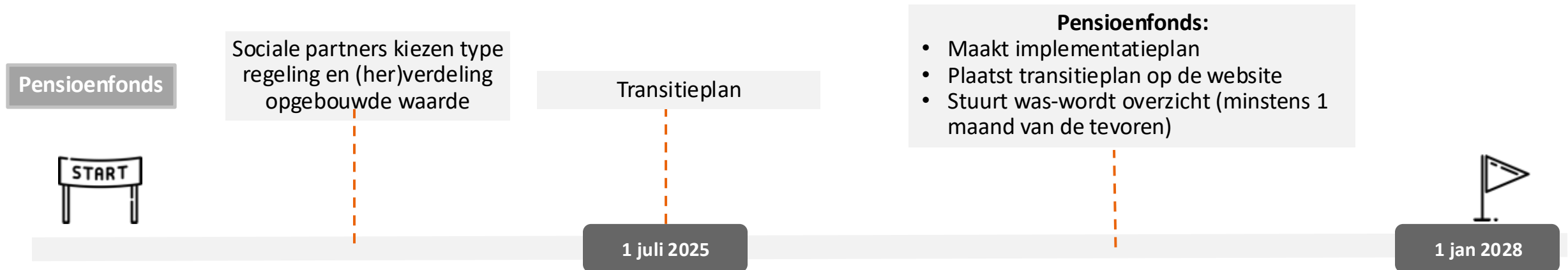
Werkgever en adviseur

- Werkgever is formeel verantwoordelijk voor het transitieplan
- De adviseur helpt hem hierbij

Rol uitvoerders

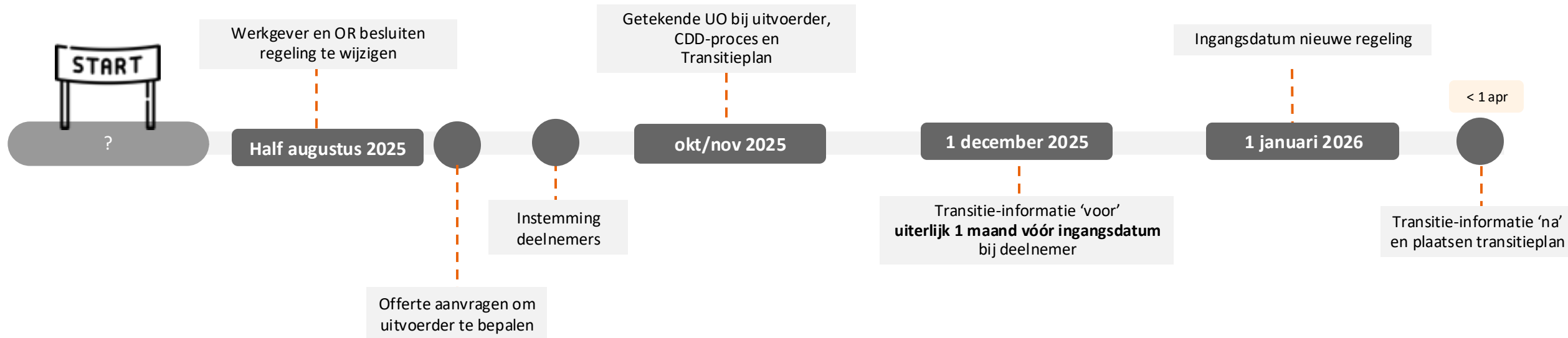
- Publicatie transitieplan op deelnemersportaal (**Art 150d lid 3**)
- “De pensioenuitvoerder stelt op de website een *kwalitatieve toelichting* op de transitie-effecten beschikbaar en verstrekt de deelnemer, gewezen deelnemer, gewezen partner en pensioengerechtigde op *verzoek een berekening van de transitie-effecten* per leeftijdscohort.” (**Art 150e lid 5**)
- Niet van toepassing; wettelijke toets op gelijke behandeling in geval van compensatie in pensioen dit zien we niet omdat compensatie ook voor nieuwe toetreders moet en in 10 jaar

Transitieplan: proces bij Pensioenfondsen



Transitieplan: proces bij verzekeraar / PPI

Als je niet kiest voor eerbiedigende werking



Transitieplan in de praktijk



Sjabloon transitieplan

WERKEN
AAN
ONS PENSIOEN

Download 'Transitieplan verzekeraar of premiepensioeninstelling'

PDF document | 1,9 MB

Rapport | 12-07-2023

Download 'Format transitieplan Eerbiedigende werking'

PDF document | 1,5 MB

Rapport | 30-01-2024

Let op!

Geen wettelijke verplichting
tot aanleveren transitieplan
bij eerbiedigende werking!

Handleiding transitieplan

Handleiding met tekstvoorbeelden voor transitieplan verzekeraar/premiepensioeninstelling

Nieuwsbericht | 10-06-2025 | 11:36

Om pensioenadviseurs te ondersteunen bij het opstellen van een goed transitieplan hebben Adfiz en het Verbond van Verzekeraars [een handleiding met tekstvoorbeelden](#) opgesteld.

WERKEN
AAN
ONS **PENSIOEN**



Transitieplan: in de praktijk



1 Algemene gegevens

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)



2 Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)



3 Uitgangspunten en doelstellingen transitie

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)



4 Evenwichtige transitie

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)



5 Ondertekening

Weergave status arbeidsrechtelijk wijzigingstraject en ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Transitieplan in de praktijk

1. Algemene gegevens

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.

Transitieplan in de praktijk

2. Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

Om in kaart te brengen wat voor (welke groepen) werknemers wijzigt als gevolg van de overgang naar een nieuwe pensioenregeling is inzicht in de huidige en nieuwe pensioenregeling vereist. Na een toelichting op de contractkeuze en inrichting van de nieuwe pensioenregeling zijn de karakteristieken van de huidige en nieuwe pensioenregeling naast elkaar gepositioneerd.

Keuze en inrichting pensioenregeling

Is gekozen voor de flexibele premieregeling of de premieuitkeringsovereenkomst?

i Keuze premieovereenkomst en overwegingen

i Indien is gekozen 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?

i Hoe is de uitkeringsfase ingericht?



Contractkeuze en inrichting pensioenregeling

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Transitieplan in de praktijk

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

Er is gekozen voor een **flexibele premieregeling**.

Keuze premieovereenkomst en overwegingen

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

Of

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.

Transitieplan in de praktijk

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

Er is gekozen voor een **premie-uitkeringsovereenkomst**.

Keuze premieovereenkomst en overwegingen

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.

Hanteren risicodelingsreserve

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.

Transitieplan in de praktijk

Hoe is de uitkeringsfase ingericht?

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.

Transitieplan in de praktijk

Huidige pensioenregeling

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de huidige pensioenregeling?

- ☐ Ja, op risicobasis
- ☐ Ja, op opbouwbasis
- ☐ Nee

i Wat is de definitie van partner in de huidige pensioenregeling?

Nieuwe pensioenregeling

i Is partnerpensioen vóór pensioendatum onderdeel van de nieuwe pensioenregeling?

- ☐ Ja (altijd op risicobasis)
- ☐ Nee

i Onder het nieuwe pensioenstelsel geldt een uniform partnerbegrip. Geen toelichting nodig.

Standaard format soms beperkt.

In toelichting ruimte voor:

- Compensatie partnerpensioen
- Extra individueel partnerpensioen
- Toelichting verandering restitutie
- Toelichting verandering uitvoerder

Transitieplan in de praktijk

3. Uitgangspunten en doelstellingen transitie

Naast een pensioenregeling die voldoet aan de vereisten van de nieuwe pensioenwet, dient ook aandacht te worden besteed aan de transitie van de huidige naar de nieuwe pensioenregeling. Het is van belang dat werkgever en werknemers(vertegenwoordiging) concretiseren wat zij verstaan onder een evenwichtige transitie en welke doelstellingen en uitgangspunten zij bij de transitie hebben gehanteerd.

i Uitgangspunten en doelstellingen van de transitie

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

i Wat zijn de doelstellingen van de transitie?



Uitgangspunten en doelstellingen transitie

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

[Ga naar hoofdstuk >](#)

Transitieplan in de praktijk

Uitgangspunten en doelstelling van de transitie

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

Voorbeeld 1

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 2

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.

Vijf andere voorbeeldteksten waarin argumenten “Eenvoud” en “Gelijkheid” een rol spelen en waarin ruimte is aan te geven dat bestaande deelnemers compensatie krijgen voor gemis van de stijgende staffel.

Transitieplan in de praktijk

Wat zijn de doelstellingen van de transitie?

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.

Transitieplan in de praktijk

**Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen?
En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?**

Intermezzo

Evenwichtigheid tussen leeftijdsgroepen op basis van berekeningen

Op basis van verplichtte berekeningen moet evenwichtigheid in de transitie tussen leeftijdsgroepen worden aangetoond:

1. Reële URM-berekeningen inclusief rendementsverwachtingen en bijbehorende risico's
2. Profijt berekeningen om marktwaarde te bepalen (abstraheren van rendement- en risico)
 - Bruto profijt bij overgang van DC naar DC
 - Netto profijt bij overgang van DB naar DC

Het hanteren van verwachte rendementen en het verschil in gehanteerde (loon)inflatie zullen het verschil in uitkomst verklaren.

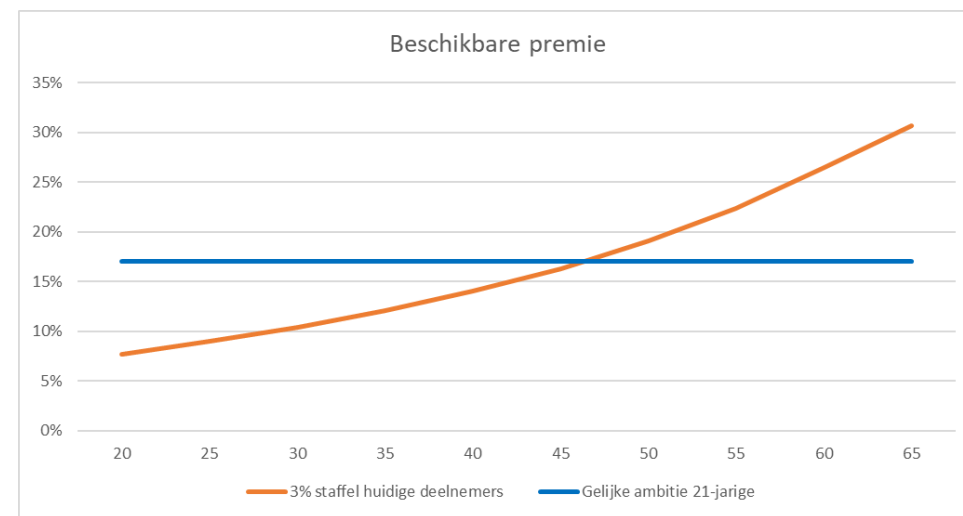
Intermezzo

Reële URM-berekening met stijging salaris/franchise met prijsinflatie

CONTROLE:
Op aanwezigheid
berekeningen per
maatpersoon

Gelijkblijvende beschikbare premie voor gelijk voorbeeldpensioen = 17,05% voor 21-jarige

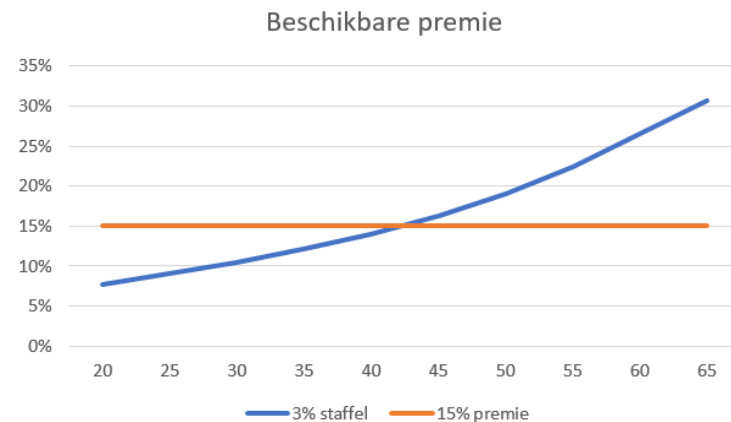
Leeftijd maatpersoon	BP-percentag met gelijk verwacht pensioen	Procentuele extra premie/salaris
21-jarige	17,05%	
30-jarige	$17,05\% + 2,97\% = 20,02\%$	17,4%
40-jarige	$17,05\% + 7,16\% = 24,21\%$	42,0%
50-jarige	$17,05\% + 11,19\% = 28,24\%$	65,6%
60-jarige	$17,05\% + 16,47\% = 33,52\%$	96,5%



Intermezzo

Reële URM-berekening met stijging salaris/franchise met prijsinflatie

Leeftijd maatpersoon	BP-percentag met gelijk verwacht pensioen	Procentuele extra premie/salaris	Lager pessimistisch pensioen
21-jarige	17,05%		- 16.3%
30-jarige	$17,05\% + 2,97\% = 20,02\%$	17,4%	- 12,4%
40-jarige	$17,05\% + 7,16\% = 24,21\%$	42,0%	- 6,3%
50-jarige	$17,05\% + 11,19\% = 28,24\%$	65,6%	- 2,7%
60-jarige	$17,05\% + 16,47\% = 33,52\%$	96,5%	- 0,2%



Intermezzo

Bruto profijt

- Artikel 46e uit Besluit uitvoering Pensioenwet
- Contante waarde toekomstige premies
 - Tegen *risicovrije DNB-rentecurve* voor Pensioenfondsen
 - Dit is de zogenaamde marktwaarde omdat het alleen rekening houdt met risicovrije rente
 - Het houdt geen rekening met verwachte rendementen
 - Rente is lager dan verwacht rendement in URM: hogere compensatie benodigd op basis van bruto profijt
 - Geeft evenwichtige compensatie waarbij beleggingskansen en risico's dan resultaat voor de deelnemer zijn
- Met standaard prijs- en *looninflatie* uit Commissie Parameters
- Met *looninflatie* van de pensioenuitvoerder(?)
- Bruto profijt = CW van de nieuwe premie uitgedrukt als percentage van de CW huidige premie

Intermezzo

Bruto profijt berekening compensatie o.b.v. maatmensen

Bruto profijt berekening is
inclusief eigen bijdrage
Wijziging eigen bijdrage komt
dus niet terug in berekening

Leeftijd	BP-percentage met gelijk verwacht pensioen	Procentuele extra premie/extra salaris	CW premies huidige regeling	CW premies nieuwe premies 17,05%	Bruto profijt = CW nieuw / CW oud
21-jarige	17,05%		€ 465.455	€ 331.337	71,2%
30-jarige	17,05% + 2,97% = 20,02%	17,4%	€ 320.034	€ 218.425	68,3%
40-jarige	17,05% + 7,16% = 24,21%	42,0%	€ 243.233	€ 154.849	63,7%
50-jarige	17,05% + 11,19% = 28,24%	65,6%	€ 114.211	€ 65.533	57,4%
60-jarige	17,05% + 16,47% = 33,52%	96,5%	€ 116.888	€ 59.114	50,6%

Transitieplan in de praktijk

Wat zijn de kwantitatieve maatstaven voor de beoordeling van het behalen van de doelstellingen?
En welke uitkomsten zijn daarvan aanvaardbaar?

Uitgangspunt was het **aanwezige pensioenbudget** en de ontwikkeling daarvan in de komende x jaar of de **gekozen pensioenambitie** van “.....”.

Verwachte pensioenen

Voor alle deelnemers een minimaal gelijk verwacht reëel pensioen op basis van de rekenmethode voor het pensioenregister inclusief inflatie op basis van de wettelijke voorgeschreven scenario's van Q2 2024. Het uitgangspunt van de gerichte individuele compensatie is dat voorbeeldpensioenen minimaal gelijk blijven.

Bruto profijt berekening

Pensioenfonds Zorg en Welzijn:** De berekeningen in het **netto-profijt model** zijn **complex en gebaseerd op onzekere langetermijnwaarderingen**. In dat model komt tot uitdrukking dat in de nieuwe wettelijk voorgeschreven premieregeling de kans op zowel een (veel) hogere als een (veel) lagere uitkomst aanwezig is. Dit komt tot uiting in de grote bandbreedtes in het geprognosticeerde pensioenvooruitzicht. **Sociale partners nemen voor het bepalen van de evenwichtigheid, mede daarom, de vergelijking op basis van het verwacht pensioenvooruitzicht als eerste en belangrijkste richtsnoer.

Hierbij kan ook **wijziging in eigen bijdrage** genoemd worden.

Evenwichtigheid



Sociale partners moeten **evenwichtigheid** tussen (leeftijds-)groepen onderbouwen.

Transitieplan in de praktijk

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.

Transitieplan in de praktijk

Hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten?

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 restitutedekking op het opgebouwde kapitaal tot <datum> blijft behouden en wordt apart geadministreerd. 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.

Transitieplan in de praktijk

Welke afspraken zijn er gemaakt over compensatie?

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.

Ondertekening



Ondertekening

Weergave status
arbeidsrechtelijk
wijzigingstraject en
ondertekening.

[Ga naar hoofdstuk >](#)

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.



Bedankt!
Zijn er nog vragen?

Webinar Handleiding transitieplan