



Pensioenen

In deze tweede Special Edition Pensioenen zijn ten behoeve van de ProductRatings 11 premieovereenkomsten van negen aanbieders vergeleken. Alleen producten die zowel in de MoneyView ProductManager (MPM) als in MoneyView Collectief Pensioen (MCP) zijn opgenomen, zijn meegenomen in het onderzoek. Bij de ProductRating Prijs is dit keer gekeken naar de (beste) verhouding tussen werkgeverslasten en deelnemersopbrengsten. Dit in tegenstelling tot de eerste Special Edition, waarbij deze twee onderdelen nog los van elkaar werden beoordeeld. Uiteraard bevat deze editie ook weer de ProductRating Voorwaarden, wordt het effect van bonusunits op de rendementen van producten onderzocht en worden pensioenindicaties op deelnemerniveau gepresenteerd. Het is inmiddels ruim twee jaar geleden dat de eerste Special Edition Pensioenen verscheen. Omdat MoneyView vorig jaar nog druk bezig was met het ontwikkelen van een nieuwe scenarioanalyse om lifecycles te kunnen vergelijken, is een jaar overgeslagen. Dit jaar is de nieuwe scenarioanalyse in gebruik genomen in MCP en deze is nu ook gebruikt voor het bepalen van de MoneyView ProductRating Prijs in deze Special Edition Pensioenen.

ProductRating Voorwaarden

Voor het bepalen van de weging van de kenmerken die zijn meegenomen in de ProductRating Voorwaarden zijn verschillende pensioenadvieskantoren benaderd. Aan deze kantoren is gevraagd om van de 67 door MoneyView geselecteerde kenmerken minimaal 10 kenmerken te benoemen die zij het belangrijkste vinden bij de advisering in premieovereenkomsten. De 11 producten zijn beoordeeld op acceptatiecriteria, premiemogelijkheden, (online) communicatiemogelijkheden, nabestaandendeckingen, arbeidsongeschiktheidsdekkingen, beleggingsmogelijkheden en (incidentele) kosten.

Vijf-sterrenwinnaar Nu Pensioen van Zwitserleven PPI onderscheidt zich door de indirecte keuzemogelijkheid voor een bepaald of onbepaald partnerpensioen. Deze keuze is bij Zwitserleven afhankelijk van de keuze voor het verplichte of vrijwillige partnerpensioen, maar omdat de premies voor de vrijwillige variant ook gewoon door de werkgever kunnen worden betaald, bestaat er dus indirect een keuze tussen een bepaald of onbepaald partnerpensioen. Deze keuzemogelijkheid wordt eveneens door veel adviseurs belangrijk gevonden. Verder kent het

★★★★★ VOORWAARDEN



• **Zwitserleven PPI** Nu Pensioen

Nu Pensioen uitsluitend een maandelijkse leeftijdsbepaling binnen de staffel en kennen alle fondsen in de lifecycles standaard een duurzaam beleggingsbeleid.

MoneyView bedankt de volgende pensioenadviseurs die aan het bepalen van de weging hebben meegewerkt: Maarten Franken / Berkenhout Finance (Eindhoven) • Wim Hoogendoorn / Edmond Halley (Utrecht) • Bram Faasse / Fundament Advies (Lansingerland) • Harry van Houdt / Nederlandsche Planners Associatie (Amsterdam) • Gerrit-Jan Doorneweerd / Doorneweerd Pensioenen en Verzekeringen (Naarden) • Judith Schwartz / FIDUCE Pensioenadviseurs b.v. (Heemstede) • Peter Wensink / Wensink Pensioen (Wierden) • Sander Geytenbeek / Geytenbeek (Baarn)

ProductRating Prijs

Bij de MoneyView ProductRating Prijs is gekeken naar de beste verhouding tussen werkgeverslasten en deelnemersopbrengsten. De lasten voor de werkgever bestaan uit de beschikbare premie, eenmalige aanvangskosten, maandelijkse/jaarlijkse uitvoeringskosten en premies voor partnerpensioen, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. In tegenstelling tot de eerste Special Edition is nu ook het vrijwillige ANW-hiaat meegenomen. Hiervoor is een groot aantal berekeningen gemaakt op basis van 23 verschillende deelnemersbestanden. Er is gerekend met bestanden ter grootte van 25, 35, 45 en 75 deelnemers. Hierbij is in de verschillende deelnemersbestanden gevarieerd op bestanden met laag, middelbaar en hoog opgeleide deelnemers voor het bepalen van de inkomens. Daarnaast zijn bestanden met een gemiddeld (modaal) inkomen doorgerekend. Ook zijn in de bestanden met 25 deelnemers berekeningen gemaakt waarbij vooral jonge of juist oudere deelnemers zijn opgenomen, alsmede met bestanden met juist veel of weinig partners. Voor de beschikbare premie is uitgegaan van staffel II op basis van 3% rekenrente en hierbij is gevarieerd op 60%, 80% en 100% van de staffel. Daarnaast is voor elk deelnemersbestand (m.u.v. 75 deelnemers) een gelijkblijvend percentage van 10% doorgerekend. In totaal zijn er 89 vergelijkingen gemaakt in MoneyView Collectief Pensioen.

Scenarioanalyse met MoneyView Collectief Pensioen

Ten aanzien van de deelnemersopbrengsten wordt met een stochastische scenarioanalyse voor elke specifieke deelnemer de uitkering op pensioendatum berekend. Hierbij wordt een pessimistisch, gemiddeld en optimistisch scenario bepaald. De drie uitkeringen zijn gebaseerd op een zogenaamde Monte Carlo simulatie. Dit wil zeggen dat er een bepaald aantal scenario's (bijvoorbeeld 100) wordt doorgerekend waarin steeds de onzekere parameters variëren. Uiteindelijk

worden aan de hand van 100 scenario's dus 100 uitkeringen berekend. Deze uitkeringen worden vervolgens gesorteerd van laag naar hoog. Ten slotte wordt het pessimistische scenario bepaald door het 10e percentiel binnen de gesorteerde lijst uitkeringen te pakken; het gemiddelde scenario is gedefinieerd als het 50e percentiel en het optimistische scenario als het 90e percentiel.

De zakelijke waarden binnen een lifecycle worden gesplitst in verschillende subcategorieën. De rendementen die voor de verschillende categorieën zijn gebruikt, zijn gebaseerd op de aanbevelingen van de Commissie Parameters. In de berekeningen wordt rekening gehouden met correlaties tussen de verschillende soorten zakelijke beleggingscategorieën. De correlatiefactoren in de scenarioanalyse zijn gebaseerd op de MoneyView-koersindex. Die index is bepaald op basis van de koersontwikkeling van de diverse beleggingscategorieën die MoneyView sinds 1993 bijhoudt. Het rendement van vastrentende waarden is afhankelijk van de ontwikkeling van de rente. Hierbij wordt rekening gehouden met de duration van elk obligatiefonds dat doorlopen wordt binnen de lifecycle. Voor een obligatiefonds wordt verondersteld dat de duration gelijk is aan de looptijd. Voor de waardeverandering van vastrentende waarden is een voorspelling nodig over hoe de rentetermijnstructuur (RTS) zich in de toekomst zal gedragen. In dit model wordt de Nelson-Siegel

methode (gebaseerd op forward yield rates) gebruikt. Aan de hand van de historie van de afgelopen yield curves, gepubliceerd door De Nederlandsche Bank (DNB), kan een uitspraak worden gedaan over toekomstige yield curves. De obligatiefondsen worden gesplitst in een deel obligaties en een deel aandelen. Dit gebeurt door te kijken naar de credit ratings die de verschillende obligatiefondsen krijgen (AAA t/m High Yield), gebaseerd op de aanbevelingen van de Commissie Parameters. Voor het berekenen van de uitkering is in de scenarioanalyse uitgegaan van een tarief met een gemiddelde kostenloading en een gemiddeld risicotarief, zoals die momenteel gelden in de markt voor direct ingaande pensioenproducten. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de gesimuleerde RTS die geldt op pensioendatum. Bij de inleg in de lifecycles wordt rekening gehouden met de leeftijdsbepaling binnen de beschikbare premiestaffels. Producten die de leeftijd jaarlijks bepalen, kennen daardoor veelal een lagere inleg dan producten die de leeftijd maandelijks bepalen.

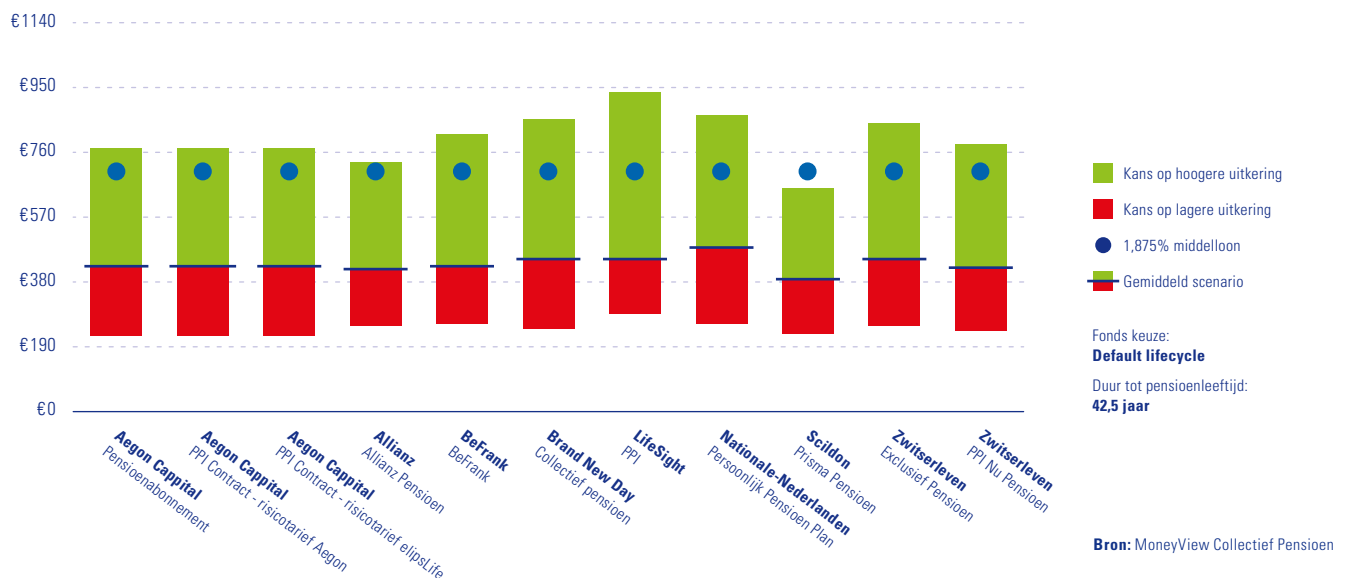
MONEYVIEW COLLECTIEF PENSIOEN & FINACT

MoneyView Collectief Pensioen rekent aan de hand van een werknemersbestand nauwkeurig en in één keer alle kasstromen uit van premieovereenkomsten van zowel verzekeraars als PPI's. Van elk product zijn de opbrengsten per werknemer en de lasten voor de werkgever voor meerdere jaren inzichtelijk en vergelijkbaar. De berekeningen volgen exact de formules en criteria van de aanbieders, zonder afrondingen of versimpelingen. Sinds dit jaar is MoneyView Collectief Pensioen onderdeel van het Finact Pensioenplatform, gebruiksvriendelijke software voor ODV-, pensioen- en stamrechtberekeningen in eigen beheer, BPF en CAO-analyses, balans- en betaalbaarheidsanalyses tot en met het volledige adviestraject collectief pensioen. Dit platform voor de pensioenprofessional bevat bovendien een fiscale, juridische en actuariële helpdesk. Omdat de software volledig online is zijn er nooit installatie- en updateproblemen.

Meer informatie over het Finact Pensioenplatform vindt u op finact.nl.

Pensioenindicaties berekend met MoneyView Collectief Pensioen

PENSIOENINDICATIES MET MAANDELIJKSE UITKERINGEN (JONGERE DEELNEMERS)



In de rapportage van MoneyView Collectief Pensioen worden de pensioenindicaties in euro's weergegeven. Daarbij worden voorbeelden getoond op basis van een zelf in te voeren voorbeeldrendement en op basis van een pessimistisch, gemiddeld en optimistisch scenario. Ook wordt een grafische weergave van de pensioenindicaties getoond. Daarbij is de spreiding van de mogelijke uitkeringen weergegeven, afgezet tegen een middelloontoezegging.

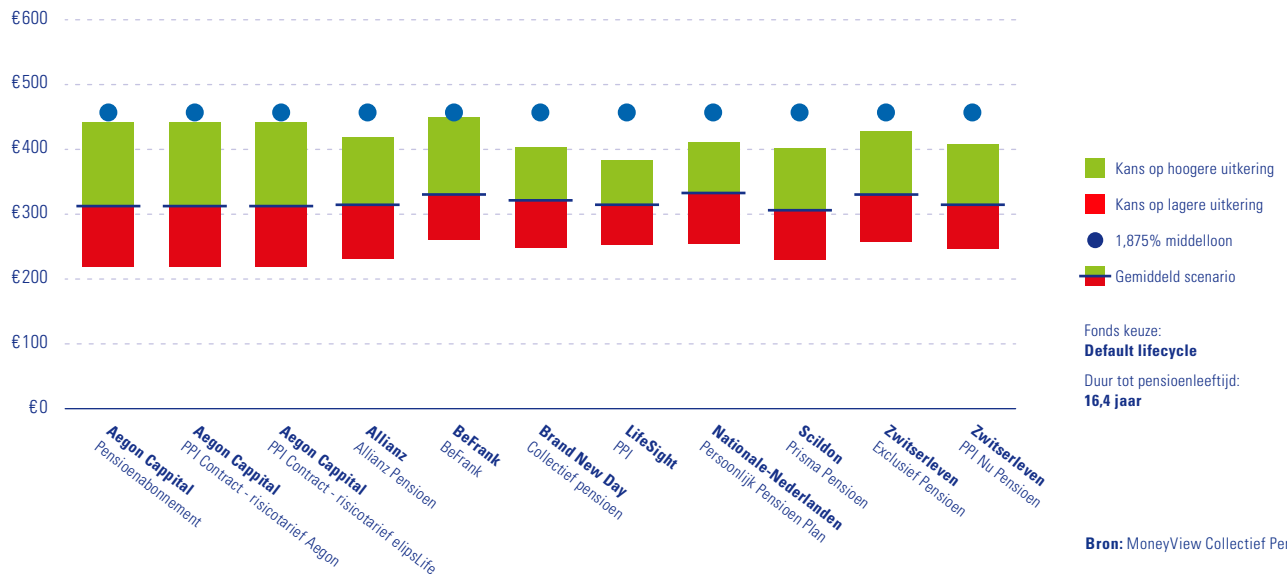
In de voorbeeldgrafiek hierboven is uitgegaan van een relatief jonge deelnemer, die nog ruim 42 jaar te gaan heeft voordat de pensioenleeftijd wordt bereikt. In dit voorbeeld komt LifeSight er goed uit met de Neutraal Plus-lifecycle, aangezien deze zowel bij een pessimistisch als bij optimistisch scenario de hoogste pensioenindicaties kent. Op basis van het gemiddelde scenario heeft Nationale-Nederlanden met de passieve lifecycle echter de hoogste indicatie. Allianz en Scildon kennen de laagste indicaties. De reden daarvoor is het feit dat de

pensioenproducten van deze twee maatschappijen de leeftijd voor de staffel jaarlijks bepalen, waardoor bij veel deelnemers later wordt overgeschakeld naar een hogere staffeltrede. Daardoor is er sprake van een lagere inleg, wat tot lagere opbrengsten voor de deelnemers leidt.

Uit de grafiek op pagina 3 blijkt dat bij een wat oudere deelnemer, die nog ruim 16 jaar te gaan heeft tot de pensioendatum, het beeld volledig anders is. In deze vergelijking komt BeFrank met de passieve lifecycle er het beste uit bij een pessimistisch en optimistisch scenario. Ook nu kent de passieve lifecycle van Nationale-Nederlanden echter weer de hoogste indicatie op basis van het gemiddelde scenario.

Uit de twee voorbeeldgrafieken blijkt dat er geen eenduidig beeld ontstaat voor deelnemers met verschillende leeftijden. Bij het vergelijken van lifecycles is het dus van belang om goed te kijken naar samenstelling van het deelnemersbestand en de indicaties die worden berekend voor de verschillende leeftijden.

PENSIOENINDICATIES MET MAANDELIJKSE UITKERINGEN (OUDERE DEELNEMERS)



Vijf sterren voor prijsstelling Nationale-Nederlanden

Op basis van de verhouding werkgeverslasten en deelnemersopbrengsten behaalt het Persoonlijk Pensioen Plan van Nationale-Nederlanden een 5-sterrenotering. Dit pensioenproduct komt voor alle doorgerekende profielen en deelnemersbestanden op de eerste positie. Als uitsluitend naar de werkgeverslasten wordt gekeken, dan zijn de producten van Allianz en Scildon vaak goedkoper. De reden daarvoor is echter vooral gelegen in het feit dat beide maatschappijen de leeftijd voor de staffel jaarlijks bepalen. De staffelleeftijdsofschikking van het Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan kan naar keuze per maand of jaar worden bepaald, maar in MoneyView Collectief Pensioen wordt uitsluitend de maandelijkse leeftijdsbepaling gebruikt voor de berekening van de werkgeverslasten bij dit product.

Per profiel zijn bij alle producten de werkgeverslasten in de eerste vijf jaar gesommeerd. Voor het bepalen van de verhouding tussen de werkgeverslasten en deelnemersopbrengsten zijn de werkgeverslasten gedeeld door de deelnemersopbrengsten, waarbij rekening is gehouden met de spreiding van de mogelijke uitkeringsscenario's. Er is voor het bepalen van de ranking een weging gegeven aan de drie scenario's, waarbij het pessimistisch scenario het hoogste gewicht krijgt, gevolgd door het gemiddeld scenario. Het optimistisch scenario krijgt het

★★★★★ **PRIJS**



• Nationale-Nederlanden Persoonlijk Pensioen Plan

laagste gewicht toebedeeld. Daarbij is gebruik gemaakt van een 'square root utility function'.

Productkenmerken **Uitgelicht**

Verdeling opgebouwde waarde bij voortijdig overlijden deelnemer

Bij pensioenverzekeraars is het gebruikelijk om het ouderdomspensioen te verzekeren in de vorm van een kapitaal bij leven, waarbij de opgebouwde waarde komt te vervallen aan de verzekeraar als een deelnemer onverhoopt voortijdig komt te overlijden. Standaard geldt hierbij dus een 0%-restitutie dekking. Hier staat tegenover dat er maandelijks negatieve overlijdensrisicopremies worden toegevoegd aan de beleggingswaarde van de deelnemers, ook wel bonusunits genoemd. De hoogte van deze bonusunits wordt bepaald aan de hand van de sterftkans van de deelnemer in een bepaald jaar en de op dat moment aanwezige beleggingswaarde, wat betekent dat de toevoegingen doorgaans steeds hoger worden naarmate de deelnemer ouder wordt.

Van de pensioenverzekeraars die zijn opgenomen in MoneyView Collectief Pensioen is onderzocht hoeveel extra rendement de bij te schrijven bonusunits opleveren (zie de tabel op pagina 4). Er is berekend hoeveel er in een bepaald jaar wordt bijgeschreven en hoeveel rendement die bijschrijvingen opleveren tot aan de pensioenleeftijd van 68 jaar.

Op het eerste gezicht lijken de bonusunits in een enkel jaar vooral bij jongere deelnemers niet echt een indrukwekkend extra rendement op te leveren. Om een idee

te krijgen van wat het bijschrijven van bonusunits betekent voor de uiteindelijke maandelijkse uitkering vanaf de pensioendatum, is onderzocht hoe hoog de pensioenuitkering is met en zonder bonusunits. Bij het voorbeeld van een 35-jarige deelnemer met een pensioentoezegging op basis van 100% van de 3% staffel, krijgt de deelnemer zonder bonusunits een verwachte uitkering van € 764,- per maand op basis van een berekening met een voorbeeldrendement van 4%, terwijl dit met bonusunits maximaal een maandelijks bedrag van € 816,- oplevert. Een verschil van € 52,- per maand levenslang, oftewel een uitkering die maximaal 6,81% hoger is dan in de situatie waarbij er geen sprake zou zijn van bonusunits. Bij PPI's wordt anders omgegaan met de aanwezige beleggingswaarde als een deelnemer komt te overlijden, aangezien PPI's geen verzekeringsrisico's mogen dragen. Voor het verzekeren van nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidsdekkingen werken PPI's samen met een of meerdere verzekeraars om deze dekkingen aan te kunnen bieden, maar die dekkingen staan vaak los van het ouderdomspensioen. Het ouderdomspensioen bij een PPI heeft daarom meer de vorm van een soort beleggingsrekening, waarop de premies worden ingelegd om vervolgens te worden belegd.

EXTRA RENDEMENT BONUSUNITS 0% DEKKING BIJ PENSIOENVERZEKERAARS

LEEFTIJD DEELNEMER	DUUR TOT PENSIOENDATUM	INKOMEN DEELNEMER	BIJSCHRIJVING IN BEPAALD JAAR	RENDEMENT TOT PENSIOENDATUM	VERSCHIL UITKERING
20	48	€ 20.000,00	0,005% - 0,012%	0,184% - 0,311%	8,14%
25	43	€ 25.000,00	0,007% - 0,014%	0,199% - 0,336%	7,50%
30	38	€ 30.000,00	0,011% - 0,016%	0,216% - 0,367%	7,25%
35	33	€ 35.000,00	0,016% - 0,025%	0,237% - 0,403%	6,81%
40	28	€ 38.000,00	0,025% - 0,041%	0,262% - 0,446%	6,43%
45	23	€ 41.000,00	0,041% - 0,070%	0,291% - 0,499%	5,89%
50	18	€ 44.000,00	0,081% - 0,125%	0,326% - 0,563%	5,23%
55	13	€ 46.000,00	0,143% - 0,219%	0,366% - 0,640%	4,19%
60	8	€ 48.000,00	0,227% - 0,374%	0,412% - 0,735%	3,17%
65	2	€ 50.000,00	0,356% - 0,635%	0,457% - 0,832%	1,11%

Bron: MoneyView Analyzer

PPI's gaan echter verschillend om met het eventueel vrijkomende kapitaal als een deelnemer voortijdig komt te overlijden. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in deelnemers die wel of geen partner hebben. Als er een partner is, dan kan de vrijgekomen waarde worden gebruikt om de toegezegde nabestaandendeckingen te verhogen. Als er fiscaal ruimte voor is, worden de toezeggingen voor het partnerpensioen voor pensioendatum, het wezenpensioen en het eventueel aanwezige ANW-pensioen verhoogd. Ook kijken enkele PPI's naar het verzekerde stijgingspercentage. Als in de pensioenregeling niet van het maximale stijgingspercentage is uitgegaan, of er helemaal geen sprake was van een stijgingspercentage, dan kunnen deze alsnog worden toegepast of verhoogd naar het fiscale maximum.

De onderzochte PPI's gaan verschillend om met de situaties waarbij er geen partner is of als het fiscale maximum van de nabestaandendeckingen bereikt is. De meeste aanbieders kennen hiervoor een winstdelingspool, waar (het restant van) de vrijgekomen beleggingswaarde in wordt gestort. Vanuit deze winstdelingspool kunnen dan jaarlijks winstbijschrijvingen worden toegevoegd aan de beleggingswaarde van de overige deelnemers binnen de PPI. Dit lijkt dus enigszins op de bonusunits zoals pensioenverzekeraars die hanteren, met als belangrijkste verschil dat de hoogte van de winstbijschrijvingen van tevoren niet vaststaat. Dat laatste is bij bonusunits wel het geval, aangezien de hoogte van de bonusunits worden vastgesteld aan de hand van sterftetafels die meestal gedurende de contractperiode ongewijzigd blijven. Bij PPI's is het van tevoren wat lastiger in te schatten hoe vaak deelnemers komen te overlijden, al geldt wel dat naarmate de portefeuilles van PPI's groter worden het sterfterisico steeds meer zal tenderen naar de sterftetekansen die gelden in de sterftetafels die worden vastgesteld aan de hand van cijfers berekend over de volledige Nederlandse bevolking.

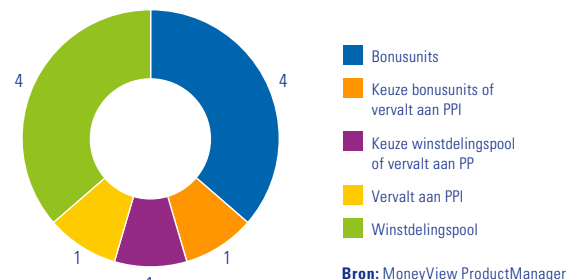
Een minder gunstige variant voor de deelnemers is die waarbij (het restant van) de beleggingswaarde komt te vervallen aan de PPI. Ook bij gehuwden kan dit voorkomen als het fiscale maximum is bereikt bij de te verhogen nabestaandendeckingen. Het restant vervalt dan eveneens aan de PPI's die geen winstdelingspool kennen. Vaak gebruiken de PPI's de vrijvallende waarde dan om (bijvoorbeeld) de administratiekosten per deelnemer of de risicopremies voor de verzekerde dekkingen laag te houden. Maar daar profiteren de overige deelnemers niet van, terwijl dat bij een winstdelingspool natuurlijk wel het geval is. Ook zijn er enkele pensioenproducten waarbij het verzekerde kapitaal voor het nabestaandenpensioen afhankelijk is van de beleggingswaarde (de zogenaamde saldomethode). Daarbij wordt het verschil tussen het benodigde kapitaal en de aanwezige beleggingswaarde afgedekt. De producten die deze saldomethode hanteren, zijn echter niet opgenomen in dit onderzoek.

Enkele aanbieders bieden een keuzemogelijkheid aan de werkgever. Bij één aanbieder is het verhogen van de nabestaandendeckingen een optie. Als de werkgever daarvoor kiest, dan wordt er € 15,- per jaar extra administratiekosten in rekening gebracht per deelnemer. Ook is er één PPI die de keuze biedt om net zoals verzekeraars bonusunits toe te passen. Als daar niet voor wordt gekozen, vervalt de waarde aan de PPI.

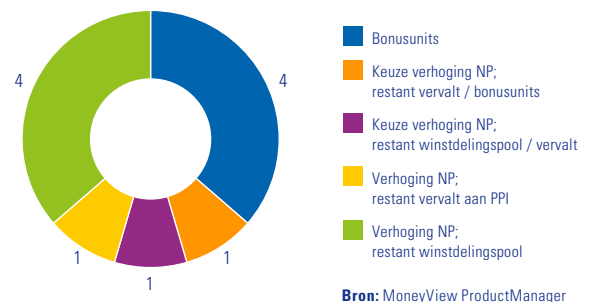
Bij de beoordeling is het toepassen van bonusunits of het storten van de waarde in een winstdelingspool als marktconform (3 punten) aangemerkt. Het verhogen van de nabestaandendeckingen, waarbij een eventueel restant in een

winstdelingspool wordt gestort, is hetzelfde beoordeeld. Het vervallen van de waarde aan de PPI heeft de laagste beoordeling (1 punt) gekregen. Producten die de keuze bieden om de beleggingswaarde te laten vervallen aan de PPI, zitten daar tussenin (2 punten). Het belang van de deelnemers is hierbij het uitgangspunt geweest en niet de (eventueel iets lagere) lasten voor de werkgever.

VERDELING WAARDE ALLEENSTAANDE



VERDELING WAARDE GEHUWDE



Dashboard deelnemersgebruik

Online portalen voor zowel deelnemers als werkgevers zijn al een flink aantal jaren gemeengoed. Deelnemers kunnen in het portaal onder andere zien hoe de pensioenregeling er uit ziet, hun beleggingsprofiel bepalen en zien hoe de beleggingswaarde zich ontwikkelt. Ook bieden vrijwel alle aanbieders inzicht in mogelijke scenario's, zodat de deelnemer weet wat hij/zij kan verwachten op pensioendatum. Ook wordt bijna altijd inzichtelijk gemaakt wat het zou betekenen als de deelnemer eerder of later zou willen stoppen met werken, wat het zou betekenen als de deelnemer parttime gaat werken en wat het zou kunnen opleveren als de deelnemer voor vrijwillig bijsparen zou kiezen. Ook kan via het portaal vaak een keuze worden gemaakt voor vrijwillige dekkingen, zoals een vrijwillig ANW-hiaat of vrijwillige arbeidsongeschiktheidsdekkingen. Werkgevers kunnen in het werkgeversportaal nieuwe werknemers aanmelden of juist aangeven dat een bestaande deelnemer uit dienst treedt. Ook kunnen in de regel facturen online worden ingezien.

De afgelopen jaren is bij een groot deel van de aanbieders het portaal voor de werkgever echter uitgebreid met een dashboard waarmee de werkgever kan volgen hoe de deelnemers gebruik maken van het portaal. Zo krijgt de werkgever inzicht in het aantal logins op het deelnemersportaal, het aantal unieke bezoekers per maand of jaar, het aantal deelnemers dat een risicoprofiel heeft vastgesteld en welk risicoprofiel er uiteindelijk is gekozen (waaronder de keuze voor vast pensioen of doorbeleggen). Ook kan worden nagegaan hoeveel deelnemers hebben gekozen voor een vrijwillige ANW- of AO-dekking en hoeveel deelnemers gebruik maken van bijsparen of netto pensioen. Tevens biedt een aantal aanbieders inzicht in het rendement van de deelnemers en de leeftijdsverspreiding binnen het contract.

Doordat de werkgever inzicht krijgt in het gebruik van het portaal en welke keuzes er zijn gemaakt, heeft hij of zij de mogelijkheid om deelnemers die dit niet of nauwelijks doen te activeren om dit wel te gaan doen. Belangrijk argument hiervoor is het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten.

Engelstalige communicatie werknemer

Bij de enquête onder pensioenadviseurs is gebleken dat de mogelijkheid van Engelstalige communicatie richting de werkgever en werknemer, maar vooral de communicatie richting de werknemer, belangrijk wordt gevonden. Zowel de documenten (UPO, online pensioen 1-2-3, pensioenreglement, e-mail alerts, flyer voor nieuwe medewerkers en formulieren voor het bepalen van het beleggingsprofiel) als het deelnemersportaal in het Engels worden belangrijk gevonden. Vrijwel bij alle aanbieders is dit echter standaard al beschikbaar. Het werknemersportaal is tegenwoordig bij alle onderzochte aanbieders al standaard in het Engels beschikbaar en bij een enkeling zelfs ook in het Duits. Bij de documenten voor werknemers is dit echter nog niet altijd het geval, bij twee aanbieders zijn deze namelijk uitsluitend in het Nederlands beschikbaar.

Keuze bepaald/onbepaald partnerpensioen

Van de acht advieskantoren die mee hebben gewerkt aan het bepalen van de weg van de kenmerken, hebben vijf kantoren aangegeven het belangrijk te vinden dat er een keuze is tussen een bepaald of onbepaald partnerpensioen. Vooral bij kleinere MKB-bedrijven komt het vaak voor dat er relatief veel of juist weinig werknemers zijn met een partner. Een adviseur heeft dan graag de mogelijkheid om zelf te kunnen bepalen of er een bepaald of juist onbepaald partnerpensioen wordt geadviseerd.

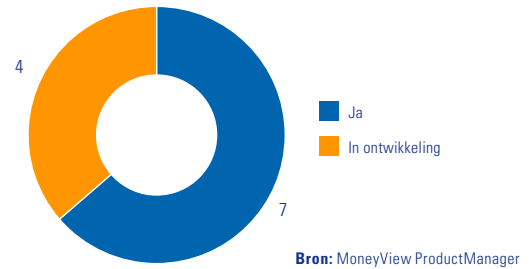
De afgelopen jaren zijn de keuzemogelijkheden echter juist aan het verdwijnen en bieden steeds meer aanbieders alleen nog een onbepaald partnersysteem of wordt het systeem bepaald door het aantal deelnemers in het contract. Momenteel is er dan ook nog maar één aanbieder die nog echt een keuze biedt. Bij deze aanbieder geldt tot 10 deelnemers uitsluitend een bepaald partnersysteem, maar vanaf 10 deelnemers bestaat er een keuze tussen bepaald of onbepaald.

Daarnaast zijn er twee producten die een keuze bieden tussen een vrijwillig of verplicht partnerpensioen, waarbij voor de vrijwillige variant een bepaald systeem geldt en bij de verplichte variant een onbepaald systeem. Normaal gesproken worden premies van vrijwillige dekkingen bij de deelnemer in rekening gebracht,

Moment verhogen staffeltrede

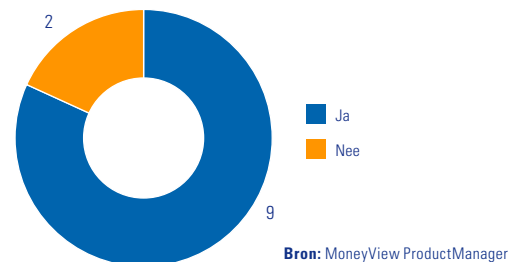
Een premiestaffel kent stappen van vijf jaar, waarbij bij elke stap het beschikbare premiepercentage stijgt. Als een deelnemer bijvoorbeeld 25 jaar oud wordt, krijgt de deelnemer recht op het hogere percentage dat bij de staffeltrede voor 25-tot en met 29-jarigen hoort. De meeste aanbieders kijken bij het bepalen van de staffeltrede naar de leeftijd van de deelnemer die geldt aan het einde van de maand. Per de eerste van de daaropvolgende maand komt de deelnemer dan in aanmerking voor het premiepercentage dat bij de volgende staffeltrede hoort. Er zijn echter ook aanbieders waarbij dit niet maandelijks gebeurt, maar slechts één keer per jaar. Bij deze methode wordt dan gekeken naar de leeftijd op 31 december, zodat de deelnemer dan per 1 januari van het volgende jaar naar de hogere trede gaat. Dit levert lagere lasten op voor de werkgever aangezien veel deelnemers, vooral die jarig zijn aan het begin van het jaar, een stuk later naar de

DASHBOARD DEELNEMERSGEBRUIK

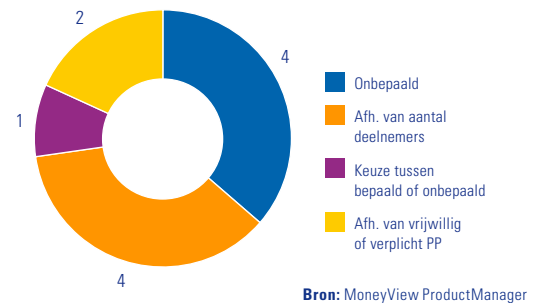


Van de onderzochte 11 producten kennen er zeven een dashboard in het werkgeversportaal. Bij drie producten is dit nog niet het geval, maar deze aanbieders hebben aangegeven dat het dashboard eind dit jaar of begin 2021 beschikbaar zal komen.

DOCUMENTEN IN HET ENGELS

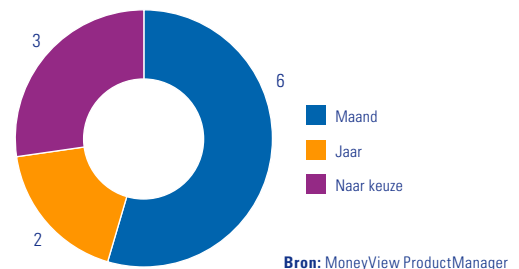


KEUZE BEPAALD/ONBEPAALD PARTNERPENSIOEN



maar bij deze twee producten kan de werkgever ook besluiten om deze premies zelf te betalen, waardoor er dus indirect wel een keuze bestaat tussen het bepaalde of onbepaalde partnersysteem. Verder geldt dat bij vier aanbieders het systeem afhankelijk is van het aantal deelnemers, waarbij de grens, afhankelijk van de aanbieder, op respectievelijk 10, 25 of 50 deelnemers ligt. Tot slot zijn er vier aanbieders die uitsluitend een onbepaald partnersysteem kennen.

LEEFTIJDSEBEPALING STAFFELTREDE



volgende staffeltrede worden overgezet. Dit voordeel voor de werkgever is echter nadelig voor deelnemers.

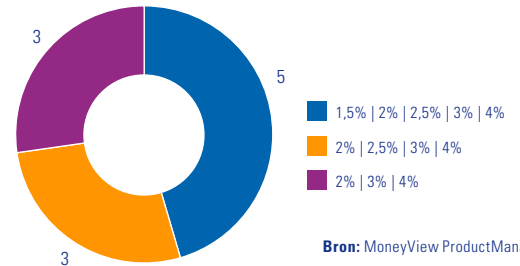
Van de 11 onderzochte producten zijn er zes die elke maand naar de leeftijd van de deelnemer kijken, waarbij over het algemeen geldt dat de deelnemer per de eerste van de volgende maand een hoger premiepercentage krijgt. Bij twee aanbieders gebeurt dit jaarlijks, wat dus nadelig is voor deelnemers die eerder in het jaar jarig zijn. Ook zijn er drie producten waarbij standaard wel wordt uitgegaan van een maandelijkse leeftijdsbepaling, maar zij bieden ook de mogelijkheid om dit jaarlijks te doen. Uiteraard krijgen producten die een maandelijkse leeftijdsbepaling hanteren de hoogste score (3 punten) en als dit uitsluitend jaarlijks gebeurt de laagste score (1 punt). De optie om voor jaarlijks te kunnen kiezen, levert 2 punten op. Normaliter wordt flexibiliteit en het bieden van keuzemogelijkheden beloond

in de ProductRating, maar in dit onderzoek is het belang van de deelnemer het uitgangspunt en wordt de mogelijk om voor jaarlijks te kiezen dus afgestraft. Aangezien vijf van de acht meedenkende adviseurs hebben aangegeven dit kenmerk belangrijk te vinden bij het adviseren, is er tevens een hogere weging toegepast voor het bepalen van de ProductRating Voorwaarden. Overigens zal één van de twee aanbieders die nu nog uitsluitend een jaarlijkse leeftijdsbepaling hanteert later dit jaar overstappen op een systeem waarbij dit maandelijks gebeurt. Op het moment dat het nieuwe pensioenstelsel in werking treedt, zal dit onderscheid sowieso zijn verdwenen, aangezien de premiestaffels dan plaats zullen maken voor een vast premiepercentage.

Marktrentestaffels

De staffels bij beschikbare premieregelingen zijn 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 negentig en het begin van deze eeuw gebruikelijk was. De rente daalt echter al vele jaren en inmiddels beginnen we in Nederland zelfs te wennen aan negatieve rentes. Sinds het staffelbesluit van 21 december 2009 is in bijlage IV een staffel opgenomen met een rekenrente van 3%, waardoor hogere beschikbare premiepercentages mogelijk werden gemaakt. Daarvoor was er al wel een mogelijkheid van een afgeleide 3% staffel, maar die kende juist lagere premiepercentages dan de 4% staffel. Met de ontwikkeling van de rente van de afgelopen jaren is inmiddels duidelijk dat ook 3% te hoog is. Sinds het staffelbesluit van 20 januari 2017 is het zowel voor verzekeraars als PPI's toegestaan om staffels vast te stellen met een marktrente, die dus wel min of meer aansluit bij de huidige rentestand (verzekeraars mochten het al iets eerder). De kans is dan ook groter dat een beoogd middelloonniveau kan worden gerealiseerd.

MOGELIJKE MARKTRENTESTAFFELS



Alle onderzochte producten maken gebruik van marktrentestaffels. De keuzemogelijkheden verschillen echter wel per aanbieder. Vooral de staffels met een rekenrente van 1,5% zijn niet overal mogelijk. Enkele aanbieders geven aan dat in overleg ook een marktrentestaffel met een rekenrente van 1% mogelijk is, maar dit behoort niet tot de standaard opties.

VERANTWOORDING ONDERZOCHE AANBIEDERS

ABN AMRO Pensioenen, a.s.r. en Centraal Beheer APF maken geen deel uit van het onderzoek. ABN AMRO is wel opgenomen in de MoneyView ProductManager, maar heeft geen rekenregels willen aanleveren voor MoneyView Collectief Pensioen (MCP). a.s.r. weigert informatie aan te leveren, omdat ze niet tevreden waren over de eerste Special Edition Pensioenen. Met Centraal Beheer APF is MoneyView sinds kort in overleg over opname van de DC-kring. Het product van Centraal Beheer APF kent in de opbouwfase geen default lifecycle maar hanteert een dynamische manier van beleggen die rekening houdt met de specifieke omstandigheden van de deelnemer, het zogenaamde Automatisch Sturen. Op de pensioendatum biedt zij default een variabele pensioenuitkering aan de deelnemers. Omdat de overige aanbieders als default een lifecycle gericht op een vaste uitkering kennen en de scenarioanalyse in MCP uitgaat van een vaste uitkering op pensioendatum, is MoneyView nog in overleg met Centraal Beheer APF om te zoeken naar een mogelijkheid om het product door te rekenen op een manier die recht doet aan de methode die Centraal Beheer APF hanteert. Mogelijk dat dit product later dit jaar wordt opgenomen in de systemen van MoneyView.



Meer weten over MoneyView Collectief Pensioen en Finact Pensioenplatform?

KLIK HIER VOOR MEER INFORMATIE

MoneyView 

MoneyView


www.moneyview.nl

info@moneyview.nl

+31(0)20-626 85 85