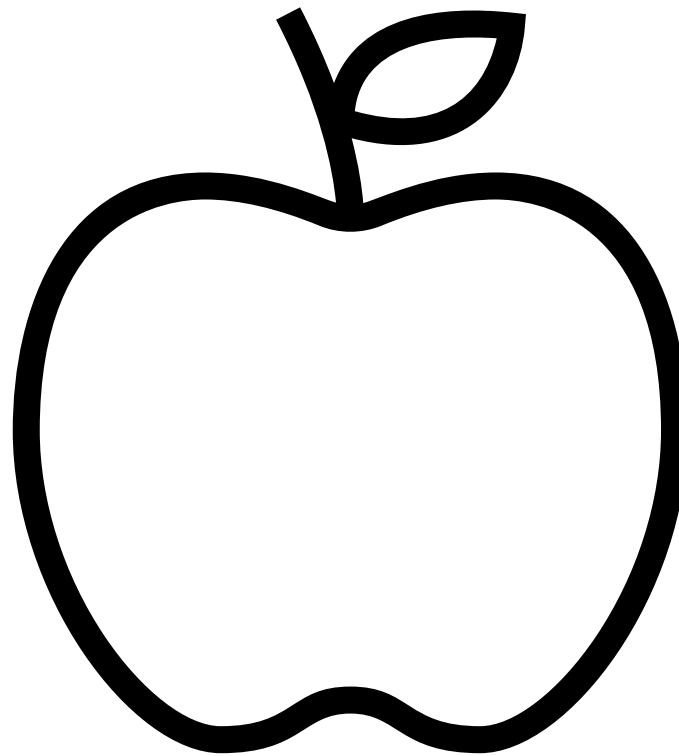




Het Werknemerspensioen

Productinformatie voor adviseurs en werkgevers - Ingangsdatum 1 januari 2027

Geldig voor Wtp-regeling

Overzichtelijke pensioenopbouw
Blijvend lage kosten

Inhoud

Het Werknemerspensioen	3
2 soorten regelingen	3
24/7 digitaal toegankelijk	3
Netto-werknemerspensioen	3
Voordelen op een rij	3
Productkenmerken	4



Het Werknemerspensioen

In het Werknemerspensioen van a.s.r. bouwt de werknemer een persoonlijk pensioenkapitaal op om later op de pensioendatum een pensioenuitkering mee aan te kopen. De werknemer kan hierbij eigen keuzes maken. Wij bieden ondersteuning bij het maken van deze keuzes. Bovendien is het Werknemerspensioen een volledig digitale propositie. Zo maken we pensioenopbouw overzichtelijk en houden we de kosten laag.

2 soorten regelingen

U kunt kiezen uit 2 soorten regelingen: de Flexibele premieregeling en de Premie-uitkeringsregeling.

Flexibele premieregeling

Met deze regeling bouwen werknemers een persoonlijk pensioenkapitaal op. Op de pensioendatum kiest de werknemer zelf hoe het kapitaal wordt omgezet in een pensioenuitkering.

Premie-uitkeringsregeling

Deze regeling is in de basis hetzelfde als de Flexibele premieregeling. Met de Premie-uitkeringsregeling hebben werknemers aanvullend de mogelijkheid om vanaf 15 jaar vóór de AOW-leeftijd (een deel van) pensioenkapitaal en/of pensioenpremies aan te wenden voor de aankoop van gegarandeerd pensioen.

24/7 digitaal toegankelijk

Voor de werknemer, werkgever en de adviseur is een online omgeving beschikbaar met 24/7 inzicht in het Werknemerspensioen. Bovendien kan er online direct een offerte aangemaakt worden.

Netto-werknemerspensioen

Het Netto-werknemerspensioen is een aanvullende regeling voor werknemers met een inkomen boven het fiscaal maximaal pensioengevend salaris.

Voordelen op een rij

- ✓ Keuze uit 2 soorten regelingen
- ✓ Blijvend lage kosten
- ✓ 24/7 digitaal toegankelijk
- ✓ Verantwoord beleggingsbeleid

Productkenmerken

Doelgroepomschrijving	
Geschikt voor	Het Werknemerspensioen is geschikt voor werkgevers in het MKB en de grootzakelijke markt die: - financiële zekerheid willen bieden aan werknemers - een pensioenregeling willen bieden met ruime keuzemogelijkheden voor werknemers - een pensioenregeling willen bieden waarbij belegd wordt met oog voor mens, milieu en maatschappij - een pensioenregeling willen bieden die op ieder moment opzegbaar is.
Niet geschikt voor	Het Werknemerspensioen is niet geschikt voor: - werkgevers die als pensioenregeling een Solidaire premieregeling willen. - werkgevers die onder de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds vallen. - de directeur-groot aandeelhouder (DGA).

Regeling	
Soort regeling	- Flexibele premiereregeling - Premie-uitkeringsregeling
Deelname	Verplicht - voor alle werknemers, met uitzondering van de DGA - of voor een specifieke groep werknemers
Minimum aantal deelnemers	1
Overeenkomst	- Looptijd overeenkomst: onbepaald. - Opzegtermijn voor werkgever: 2 maanden. - Opzegtermijn voor a.s.r.: 6 maanden. - a.s.r. kan voor het Werknemerspensioen de productkenmerken, voorwaarden en tarieven op enig moment aanpassen. - Een aanpassing wordt uiterlijk 3 maanden van tevoren aangekondigd.
Toetredingsleeftijd	Minimaal 15 jaar, maximaal 18 jaar (standaard)
Voorportaalregeling	Ja, verplicht. Voorportaal loopt vanaf 15 jaar tot toetredingsleeftijd.
Aanvang pensioenopbouw	Bij de start van de pensioenregeling, vanaf datum indiensttreding of bij het bereiken van de toetredingsleeftijd.
Pensioenrichtdatum	1e van de maand waarin de deelnemer de pensioenleeftijd bereikt (standaard 68 jaar). De werknemer kan ook kiezen voor een persoonlijke pensioenleeftijd.
Risico acceptatie	- Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden opgenomen voor het deel dat zij nog arbeidsgeschikt zijn. - Er geldt een anti-misbruikbepaling bij overlijden binnen een jaar en bij arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar na aanvang deelname.

Dekkingen	
Ouderdoms- en partnerpensioen vanaf pensioendatum	De beschikbare premie wordt gebruikt voor de opbouw van een beleggingskapitaal. Met het beleggingskapitaal moet bij leven van de werknemer op pensioendatum een vast of variabel ouderdomspensioen (OP) en partnerpensioen (PP) worden aangekocht in de verhouding 100:70. - Uitrui van PP naar OP is mogelijk. - De werknemer kan kiezen voor vervroegen of uitstellen van de pensioendatum en een hoog-laag ouderdomspensioen. - Shoppen (aankoop van pensioen op pensioendatum bij een andere pensioenuitvoerder) is mogelijk. - Bij overlijden van de werknemer vóór pensioendatum vervalt het beleggingskapitaal. Ter compensatie hiervoor wordt maandelijks een bonuspremie aan het beleggingskapitaal toegevoegd. Premie-uitkeringsregeling Bij de Premie-uitkeringsregeling heeft de werknemer de mogelijkheid om gegarandeerd nominaal ouderdomspensioen met 70% overgang aan te kopen. Op de pensioendatum is uitrui van het partnerpensioen mogelijk. Pensioenclick Vanaf 15 jaar vóór de AOW-leeftijd kan de werknemer het beleggingskapitaal geheel of deels aanwenden voor aankoop van gegarandeerd pensioen. Beschikbare premie Vanaf 15 jaar vóór de AOW-leeftijd kan de werknemer de beschikbare premie geheel of deels aanwenden voor aankoop van gegarandeerd pensioen.

Dekkingen	
Partnerpensioen vóór pensioendatum	Verplichte dekking; partnerpensioen wordt verzekerd voor iedere werknemer (onbepaald systeem). - Hoogte maximaal 50% van het pensioengevend salaris. - Een stijging van het partnerpensioen na ingang kan optioneel meeverzekerd worden. De stijging bedraagt 0,5% of een veelvoud van 0,5% (max. 3%).
Wezenpensioen vóór pensioendatum	Verplichte dekking; wezenpensioen wordt verzekerd voor iedere werknemer (onbepaald systeem). - Hoogte maximaal 20% van het pensioengevend salaris. - Als gekozen is voor een stijgend partnerpensioen na ingang dan geldt dit ook voor het wezenpensioen. - Er geldt een vaste eindleeftijd van 25 jaar. - Er vindt verdubbeling van het wezenpensioen plaats voor volle wezen.
Compensatie nabestaandenpensioen	De werkgever kan voor deelnemers een extra partner- en/of wezenpensioen verzekeren (compensatie op individuele basis bij de overgang van de pre-Wtp naar de Wtp-regeling). - Deze dekkingen komen bovenop de basisdekkingen partner- en wezenpensioen. - De werkgever bepaalt bij aanvang per deelnemer of er gecompenseerd moet worden en de hoogte daarvan. - De dekking is een percentage van het salaris. Het percentage van de basisdekking en het percentage van de compensatie mag samen niet hoger zijn dan het fiscaal maximum. - Is voor de basisdekking een stijging na ingang verzekerd? Dan geldt deze stijging ook voor de compensatie.
Aanvullend partnerpensioen	De werkgever kan de pensioenregeling uitbreiden met aanvullend partnerpensioen. Deelname is op vrijwillige basis, werknemers bepalen zelf de hoogte van de dekking. - Deze dekking is aanvulling op de basisdekking en een eventuele compensatie. - De dekking is een percentage van het salaris. Het percentage van de basisdekking, het percentage van een eventuele compensatie en het percentage van het aanvullend partnerpensioen mag samen niet hoger zijn dan het fiscaal maximum. - Is voor de basisdekking een stijging na ingang verzekerd? Dan geldt deze stijging ook voor het aanvullend partnerpensioen.

Dekkingen	
Anw-pensioen	De werkgever kan de pensioenregeling uitbreiden met Anw-pensioen o.b.v. verplichte of vrijwillige deelname. - Er wordt een vast bedrag verzekerd. - De hoogte van het verzekerd bedrag wordt één keer per jaar aangepast. - Een stijging van het Anw-pensioen na ingang kan optioneel meeverzekerd worden.
Uitloopdekking	Na uitdiensttreding wordt de dekking voor het nabestaandenpensioen voor een duur van 3 of 6 maanden voortgezet als er geen sprake is van een aansluitend dienstverband. De dekking wordt verder voortgezet voor de periode dat de gewezen deelnemer aansluitend op het dienstverband een WW-uitkering of ZW-uitkering ontvangt. De voortzetting vervalt bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking of bij het bereiken van de pensioenrichtleeftijd. Na afloop van de uitlooperperiode heeft de gewezen deelnemer de mogelijkheid om dekking van het nabestaandenpensioen vrijwillig voort te zetten d.m.v. uitruil van het opgebouwde pensioenvermogen.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Verplichte dekking: - Verzekerd op basis van het 6-klassen systeem. - De premievrijstelling geldt voor alle dekkingen. Premievrijstelling voor extra inleg is alleen meeverzekerd als dit in de regeling is opgenomen. - De dekking voor premievrijstelling is exclusief vrijstelling van de administratiekosten.

Opbouw pensioen	
Beschikbare premie	De werkgever heeft voor de beschikbare premie de volgende mogelijkheden: - Onderscheid tussen nieuwe werknemers (gelijkblijvende premie) en bestaande werknemers (eerbiedigende werking). - Voor alle werknemers een gelijkblijvende premie (maximaal 30% van de pensioengrondslag).
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris kan bestaan uit de volgende bestanddelen: - Maandsalaris (of 4 wekelijks) - Vakantiegeld - 13e maand Voor de beschikbare premie en het nabestaandenpensioen kan een verschillend pensioengevend salaris gehanteerd worden.
Maximaal pensioengevend salaris	- fiscaal maximum - afwijkend maximum (< het fiscaal maximum)
Franchise beschikbare premie	De werkgever heeft de keuze uit de volgende mogelijkheden: - Minimale fiscale franchise (AOW volgend) - Jaarlijks op te geven franchise bedrag De franchise wordt één keer per jaar per 1 januari vastgesteld.
Pensioengrondslag beschikbare premie	Pensioengevend salaris minus franchise.

Opbouw pensioen	
Beleggen	De werkgever kan voor de beleggingskeuzes in de regeling uit de volgende mogelijkheden kiezen - Beperkte keuze -> de werknemer heeft keuze uit 5 beleggingsprofielen. - Ruime keuze -> de werknemer kan naast beleggingsprofielen ook kiezen uit een palet beleggingsfondsen. Er kan worden belegd volgens een lifecycle van de volgende beleggingsprofielen: - Defensief - Neutraal vast pensioen - Neutraal variabel pensioen - Offensief - Zeer offensief Als een werknemer geen beleggingskeuze maakt, dan wordt belegd volgens het standaard beleggingsprofiel van de pensioenregeling. De werkgever heeft de keuze om in de pensioenregeling als standaard beleggingsprofiel Neutraal variabel pensioen (dit beleggingsprofiel sluit aan op de gemiddelde risicohouding van de deelnemers uit het door ons uitgevoerde risicopreferentie-onderzoek) of Neutraal vast pensioen op te nemen. Binnen de regeling kan de werkgever een persoonlijke pensioenleeftijd kiezen. Bij beleggen volgens een beleggingsprofiel worden de beleggingen in de lifecycle op deze leeftijd afgestemd. De werkgever bepaalt de persoonlijke pensioenleeftijd van de regeling. De werkgever kan kiezen uit de pensioenrichtleeftijd of de AOW-leeftijd. De werknemer kan hiervan afwijken door te kiezen voor een andere persoonlijke pensioenleeftijd. Uitgebreidere informatie vindt u in de brochure "Informatie Pensioen Profielbeleggen & Vrij beleggen".

Opbouw pensioen	
Extra Inleggen	De werkgever kan de regeling uitbreiden met de mogelijkheid om extra in te leggen. - Extra inleg is mogelijk voor: - De ruimte tussen het beschikbare premiepercentage van de regeling en het fiscaal maximum. - De ruimte tussen de franchise in de regeling en de fiscaal minimale franchise. - De ruimte tussen het maximum salaris van de regeling en het fiscaal maximum. - Daarnaast kan de werkgever kiezen voor extra inleg over: - Structurele looncomponenten (13e maand, toeslagen) en/of - Eenmalige looncomponenten (winstdeling, bonus) - Naast extra inleg op basis van een nominaal bedrag is dit ook mogelijk als percentage van de pensioengrondslag. Bij deze mogelijkheid wordt de extra premie inleg automatisch aangepast aan een gewijzigde pensioengrondslag. - De extra inleg volgt de aanwending van de beschikbare premie en beleggingskeuze in de regeling. - Extra inleg is mogelijk door middel van maandelijkse premiebetaling en/of eenmalige koopsom. - Voor extra inleg worden geen extra kosten bij de werkgever in rekening gebracht. - De werkgever kan ervoor kiezen om premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mee te verzekeren. De premie hiervoor komt boven op de door de werknemer gekozen maandelijkse extra inleg.
Sabbatical verlof	De werkgever heeft de volgende mogelijkheden: - De beschikbare premie, nabestaandenpensioenen (PP, WzP en Anw) en VPA dekking lopen ongewijzigd door tijdens verlof. - De beschikbare premie stopt tijdens sabbatical verlof. De nabestaandenpensioenen (PP, WzP en Anw) en VPA dekking blijven (op risicobasis) verzekerd. Na de verlofperiode is er weer een aanspraak op beschikbare premie.

Premiebetaling	
Eigen bijdrage werknemers	- geen eigen bijdrage - percentage van de pensioengrondslag - percentage van de beschikbare premie - of een andere generieke eigen bijdrage
Incasso	De premie wordt standaard via automatische incasso geïncasseerd.
Individuele waardeoverdracht	
Individuele wettelijke waardeoverdracht	- De overdrachtswaarde bij een inkomende waardeoverdracht wordt volledig aangewend voor de aankoop van beleggingen. Hierdoor is er geen sprake van een bijbetalingsverplichting voor de werkgever. - Bij een uitgaande waardeoverdracht wordt een bijbetaling of surplus niet met de werkgever verrekend, dit is voor rekening van a.s.r.
Communicatie	
Werkgever	- De werkgever kan voor advies terecht bij zijn onafhankelijke pensioenadviseur. - De werkgever kan voor administratieve vragen (mutaties en nota) contact opnemen met a.s.r. - De werkgever heeft via de online portal 24 uur per dag inzicht in de pensioenregeling (o.a. invoeren nieuwe werknemer, doorgeven van mutaties, status van afhandeling mutatieverzoek, betalingsoverzicht inzien).
Werknemer	- De werknemer kan met vragen terecht bij de werkgever of de pensioenadviseur. - De werknemer ontvangt eenmaal per jaar een UPO en indien van toepassing een Zorgplichtoverzicht. - De werknemer heeft via de online portal 24 uur per dag inzicht in zijn pensioen (o.a. raadplegen documenten, inzicht in opgebouwd pensioenkapitaal, doorgeven van mutaties, status van afhandeling mutatieverzoek, raadplegen pensioenplanner).

α.σ.ι.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asr.nl

ASR Levensverzekering N.V., KVK 30000847 Utrecht

58145_0826