



Collectieve waardeoverdracht

Richtlijnen voor de communicatie
naar deelnemers

Hoe ondersteun je de werkgever bij een collectieve waardeoverdracht

De werkgever overweegt een collectieve waardeoverdracht van zijn pensioenregeling. Een collectieve waardeoverdracht leidt tot veranderingen in de pensioenovereenkomst met de werknemer. Daarom moet je relatie altijd instemming van de (ex-)werknemers krijgen voor een collectieve waardeoverdracht. Werknemers kunnen alleen een goede keuze maken als ze goed worden geïnformeerd over de gevolgen. De werkgever speelt hierbij een zeer belangrijke rol.

Hoe ga je te werk?

Om de collectieve waardeoverdracht soepel te laten verlopen, is het belangrijk dat alle werknemers goed geïnformeerd zijn en hun instemming geven. De volgende stappen kunnen je helpen om dit proces duidelijk en gestructureerd te doen:

1. Een goede voorbereiding is het halve werk

Zorg voor een goede voorbereiding door alle benodigde informatie over de oude en nieuwe pensioenregelingen te verzamelen. Bereid daarnaast een duidelijke uitleg voor over de verschillen tussen deze regelingen en de gevolgen van de waardeoverdracht.

2. Zorg voor duidelijke en effectieve communicatie naar de (ex-)werknemers

Organiseer een bijeenkomst of stuur een gedetailleerde brief/e-mail naar de (ex-)werknemers. Leg hierin de voordelen en eventuele nadelen van de waardeoverdracht uit. Zorg ook dat er een Q&A sessie is om eventuele vragen te beantwoorden.

3. Vraag instemming aan de (ex-)werknemers

Vraag instemming aan de werknemers door een instemmingsformulier te versturen waarin de (ex-)werknemers hun keuze kunnen aangeven. Geef hierbij een duidelijke deadline voor het retourneren van het formulier. Zorg ook voor een contactpersoon die beschikbaar is voor eventuele vragen of hulp bij het invullen van het formulier.

Zo vraag je instemming:

Expliciete instemming

Je vraagt elke (ex-)werknemer apart om schriftelijk akkoord te gaan met de waardeoverdracht. Dit heet 'expliciete instemming'.

Veranderen er risico's voor de werknemer? Dan ziet De Nederlandsche Bank (DNB) dit als een complexe waardeoverdracht. Je bent dan verplicht om expliciete instemming te vragen. In andere gevallen mag je dit natuurlijk ook doen, maar dan is het niet verplicht. Stuur elke werknemer apart een brief. Zet duidelijk in de brief wat de risico's zijn en wanneer je het instemmingsformulier terug wilt hebben. Geef de werknemers minstens zes weken bedenktijd. Daarna kan de werkgever de waardeoverdracht laten uitvoeren voor de werknemers die hebben ingestemd.

Negatieve optie

Bij de negatieve optie geef je (ex-)werknemers de mogelijkheid om bezwaar te maken. Geen bezwaar betekent instemmen met de waardeoverdracht. Je kunt deze optie gebruiken bij waardeoverdrachten die DNB als 'niet-complex' beschouwt. Dit geldt bijvoorbeeld bij waardeoverdracht tussen vergelijkbare pensioenregelingen zonder veranderende risico's voor de werknemers. Schrijf iedereen apart aan en leg duidelijk uit waar, wanneer en hoe ze bezwaar kunnen maken tegen de waardeoverdracht. Ook hiervoor geldt geef minstens zes weken de tijd om bezwaar te maken. Daarna kan de werkgever de waardeoverdracht laten uitvoeren voor de werknemers die geen bezwaar hebben gemaakt.

4. Voer de benodigde vervolgstapjes uit

Voor de opvolging houd je bij wie wel en niet heeft gereageerd. Stuur herinneringen naar degenen die nog niet hebben gereageerd. Verwerk vervolgens de reacties en informeer de (ex-)werknemers over de vervolgstappen.

Op deze manier zorg je ervoor dat iedereen goed geïnformeerd is en dat de instemming op een gestructureerde manier wordt gevraagd.

Belangrijke punten op een rij:

Vorbereiding

- ✓ Verzamel alle benodigde informatie over de oude en nieuwe pensioenregelingen.
- ✓ Bereid een duidelijke uitleg voor over de verschillen en de gevolgen van de waardeoverdracht.

Communicatie

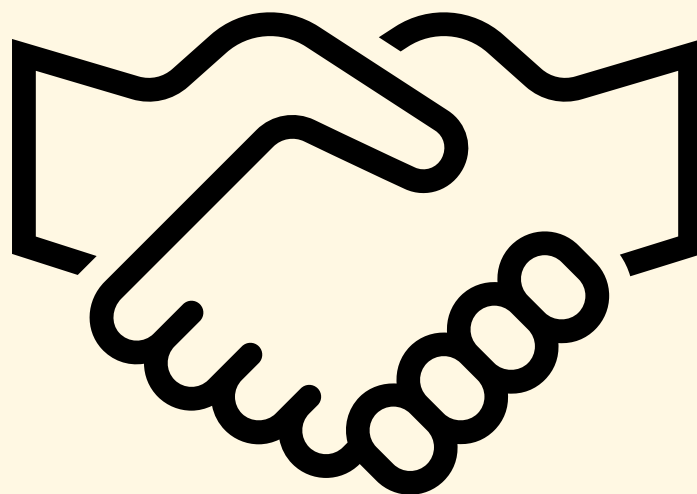
- ✓ Organiseer een bijeenkomst of stuur een gedetailleerde brief/e-mail naar de (ex)werknemers.
- ✓ Leg de voordelen en eventuele nadelen van de waardeoverdracht uit.
- ✓ Zorg voor een Q&A sessie om vragen te beantwoorden.

Vraag instemming aan de werknemers

- ✓ Verstuur een instemmingsformulier waarin de (ex-)werknemers hun keuze kunnen aangeven.
- ✓ Geef een duidelijke deadline voor het retourneren van het formulier.
- ✓ Zorg voor een contactpersoon voor eventuele vragen of hulp bij het invullen van het formulier.

Vervolgacties

- ✓ Houd bij wie wel en niet heeft gereageerd.
- ✓ Stuur herinneringen naar degenen die nog niet hebben gereageerd.
- ✓ Verwerk de reacties en informeer de (ex-)werknemers over de vervolgstappen.



Houd je aan de voorgeschreven richtlijnen voor de communicatie

De werkgever is verantwoordelijk voor juiste en volledige informatie aan iedereen die betrokken is bij de collectieve waardeoverdracht. Dit geldt voor gepensioneerden, arbeidsongeschikten, gewezen deelnemers en ex-partners. De informatie moet voldoen aan de richtlijnen van de AFM, het Verbond van Verzekeraars én het beleid van a.s.r. voor collectieve waardeoverdrachten. Kijk voor meer informatie in het Protocol Collectieve Waardeoverdracht op www.verzekeraars.nl.

Voorbeeldbrieven en Standaard-documenten

Adfiz heeft samen met het Verbond van Verzekeraars stappen gezet om het proces van collectieve waardeoverdracht te standaardiseren en efficiënter te maken. Voor hulp bij het opstellen van brieven en andere standaarddocumenten kun je terecht op www.adfiz.nl. Hier vindt je modelbrieven en handige tools die je ondersteunen bij het informeren van de deelnemers.

Algemene richtlijnen voor deelnemers-communicatie

De werkgever is verplicht alle deelnemers schriftelijk te informeren over de voorgenomen collectieve waardeoverdracht. Als adviseur kun je de werkgever hierbij ondersteunen. We zetten de belangrijkste aandachtspunten voor je op een rij.

Informeer alle betrokkenen

Zorg dat de deelnemers die te maken hebben met de waardeoverdracht op de hoogte worden gebracht.

Verstrek relevante informatie

Geef de deelnemers informatie die relevant is én maak inzichtelijk wat de gevolgen zijn voor hun pensioenen.

Vraag instemming

Deelnemers moeten instemmen met de collectieve waardeoverdracht.

- Bij complexe waardeoverdrachten vraag je altijd expliciete instemming door een handtekening te vragen.
- Bij niet complexe waardeoverdrachten kun je de negatieve optie gebruiken (geen bezwaar betekent instemmen met de waardeoverdracht). Daarbij moet duidelijk aangeven worden waar, wanneer en hoe deelnemers bezwaar kunnen maken. Stuur bij gebruik van de negatieve optie de brief altijd aangetekend, zodat je kunt bewijzen dat de informatie de juiste persoon heeft bereikt.

Sluit aan op de behoefte van de deelnemer

Zorg dat de informatie specifiek wordt gemaakt voor de deelnemer. Voor een collectieve waardeoverdracht heb je alleen instemming van de deelnemer nodig. Een handtekening van de partner is niet nodig.

Geef een reactietermijn aan

Volgens het Protocol Collectieve Waardeoverdracht moet er een reactietermijn van minimaal 6 weken worden gehanteerd.

Aandachtspunten voor deelnemers-communicatie

De collectieve waardeoverdracht heeft gevolgen voor het pensioen van de deelnemers. Daarom is het belangrijk dat deelnemers weten:

- Waarom de werkgever vraagt om collectieve waardeoverdracht.
- Wat de gevolgen zijn van het wel of niet instemmen met de waardeoverdracht.
- Het kan moeilijk zijn voor een deelnemer om te kiezen voor waardeoverdracht. Geef daarom altijd aan dat de deelnemer advies kan vragen bij een adviseur.
- Het duurt lang voordat de waardeoverdracht is afgerond.
- Daarom raden we aan om de deelnemers mee te nemen in het proces van een collectieve waardeoverdracht.

Belangrijke punten op een rij

Verantwoordelijkheid:

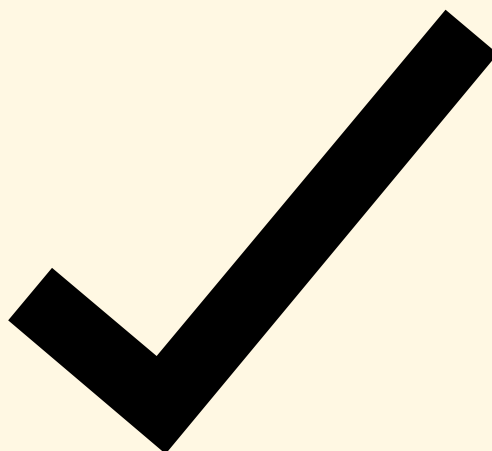
- ✓ Werkgever moet juiste informatie geven aan alle betrokkenen volgens de richtlijnen van AFM, Verbond van Verzekeraars en a.s.r.

Deelnemerscommunicatie:

- ✓ Informeer alle betrokkenen.
- ✓ Geef relevante informatie over pensioen.
- ✓ Vraag instemming:
 - Complex: handtekening.
 - Niet-complex: negatieve optie (aangetekend versturen).
- ✓ Informatie moet aansluiten op de behoeften van de deelnemer.
- ✓ Reactietermijn: minimaal 6 weken.

Belangrijke Informatie voor Deelnemers:

- ✓ Reden voor waardeoverdracht.
- ✓ Gevolgen van instemmen of niet.
- ✓ Advies vragen bij een adviseur.
- ✓ Proces duurt lang, neem deelnemers mee.



Geef aan wat de gevolgen van de waardeoverdracht zijn voor de deelnemer

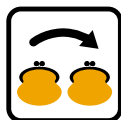
1. Individuele gevolgen van de collectieve waardeoverdracht voor de deelnemer

Zorg ervoor dat de deelnemer een weloverwogen beslissing kan nemen. Het is noodzakelijk dat je in de brief de volgende gegevens opneemt:

- Naam, geslacht en geboortedatum van de deelnemer
- Naam van de oude en de nieuwe pensioenuitvoerder
- De overdrachtsdatum

2. Vermeld de pensioenaanspraken vóór en na de collectieve waardeoverdracht

Ouderdomspensioen en partnerpensioen



- Vermeld de polisnummers van de oude en de nieuwe pensioenregeling.
- Geef de hoogte van de pensioenaanspraak in de oude en de nieuwe pensioenregeling.
- Leg het verschil uit in het soort ouderdomspensioen (beleggen, pensioenkapitaal of gegarandeerde uitkeringen).
- Vermeld eventueel verlies van garanties in de oude pensioenregeling en wat de opties daarvoor zijn in de nieuwe pensioenregeling.
- Is het pensioen op basis van beleggen? Gebruik dan een disclaimer in de (voorlopige) opgave aan de deelnemer vanwege het beleggingsrisico en de koerswijzigingen.
- Vermeld een verschil in pensioenleeftijd en wat dit betekent voor de hoogte van het pensioen. Zorg dat cijfermatige overzichten zoveel mogelijk met elkaar te vergelijken zijn.

Partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum



- Geef de hoogte van de overlijdensdekking vóór en na de waardeoverdracht.
- Leg uit wat het verschil is in het soort partner- en wezenpensioen en wat dit betekent voor de deelnemer. Denk hierbij aan het vervallen van de overlijdensdekking na ontslag of einde deelneming.

- Vermeld eventueel verlies van garanties in de oude pensioen-regeling en of er garanties mogelijk zijn in de nieuwe pensioenregeling.
- Vermeld eventuele verschillen in eindleeftijd en voorwaarden van het partner- of wezenpensioen.

Ziek - of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt op de overdrachtsdatum



- De overdrachtsdatum ligt na de einddatum van de oude uitvoeringsovereenkomst. In de tussentijd kunnen zieke deelnemers arbeidsongeschikt raken. Maar zieke en arbeidsongeschikte deelnemers kunnen ook weer herstellen. Leg daarom uit hoe wordt omgegaan met de pensioenaanspraken van:
- deelnemers die ziek zijn op de einddatum van de oude uitvoeringsovereenkomst en nog steeds ziek of inmiddels arbeidsongeschikt zijn op de overdrachtsdatum.
 - deelnemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn op de einddatum van de oude uitvoerings-overeenkomst en nog steeds gedeeltelijk of meer arbeidsongeschikt zijn op de overdrachtsdatum.

3. Welke keuzes heeft de deelnemer vóór en na de waardeoverdracht

Beleggingskeuze



- Geef aan wat de mogelijkheden voor garanties zijn in de oude en nieuwe pensioenregeling. Vermeld het ook als eventuele rendementsgaranties vervallen.
- Kijk hoe de beleggingen het hebben gedaan in de afgelopen periode ten opzichte van de benchmark. Vergelijk daarin de beleggingen van beide pensioenuitvoerders (voor zover het om pensioen in beleggingen gaat).
- Geef de verschillen aan in de beleggingsmogelijkheden, de samenstelling van de beleggingen en de beleggingsresultaten van de oude en de nieuwe pensioenregeling.

Overige keuzes



- Vermeld ook of het mogelijk is om beleggingskapitaal om te zetten naar garantiekapitaal of gegarandeerde uitkeringen.
- Geef de verschillen aan in keuzes die invloed hebben op het pensioenresultaat. Bijvoorbeeld eerder of later met pensioen, hoog-laagpensioen, uitruilen, deeltijd-pensioen of variabel pensioen.

4. Hoe zeker is het pensioen van de deelnemer vóór en na de waardeoverdracht

Risico



- Leg uit hoe de zekerheid van het pensioen verandert van de oude naar de nieuwe pensioenregeling.
- Vermeld eventueel langlevensrisico en renterisico voor de deelnemer van beide pensioenregelingen.
- Vindt er waardeoverdracht plaats van of naar een pensioenfonds of APF? Leg dan uit wat de dekkinggraad is en hoe dit invloed heeft op kortingen en toeslagen op het pensioen.

Waardevast pensioen



- Is er sprake van toeslagverlening? Vermeld dan hoe de toeslagregeling en de financiering daarvan is in beide pensioenregelingen:
 - Ambitieniveau
 - Voorwaarden en wijze van financiering
 - Verwachtingen voor de toekomst
 - Toeslagverlening van afgelopen 3 jaar ten opzichte van de ambitie
- (indien van toepassing) Geef aan wat de gevolgen voor de toeslagverlening zijn als het pensioen achterblijft bij de oude pensioenuitvoerder.

Kosten



- Je kunt deze informatie halen uit het kostenoverzicht uit laag 3 van Pensioen 1-2-3.
- Geef het verschil in kosten aan die het pensioenresultaat beïnvloeden in de oude en nieuwe pensioenregeling.
 - (indien van toepassing) Benoem de aan- en verkoopkosten als gevolg van de waardeoverdracht.

Andere groepen deelnemers

Een collectieve waardeoverdracht heeft voor arbeids-ongeschikte of zieke deelnemers bijzondere en mogelijk ongewenste gevolgen. Daarom hebben verzekeraars afgesproken om deze groep deelnemers niet mee te nemen in een collectieve waardeoverdracht, tenzij ze op het moment van de overdracht volledig zijn hersteld.

Ex-partners die recht hebben op bijzonder partnerpensioen, zijn aanspraakgerechtigden binnen de pensioenregeling. Neemt de werkgever hen mee in de collectieve waardeoverdracht? Dan ontvangen zij dezelfde informatie als de deelnemers en moeten ze instemmen met de waardeoverdracht.

Informeer de achterblijvende deelnemers, arbeidsongeschikten, zieken en ex-partners over de mogelijke gevolgen voor hen. Denk bijvoorbeeld aan afspraken over de toeslagen.

Aandachtspunten bij overdracht naar het Werknemerspensioen van a.s.r.

Het is belangrijk om de volgende zaken extra toe te lichten:

- Belegd pensioenkapitaal
De overdrachtswaarde wordt in het Werknemerspensioen van a.s.r. standaard gebruikt voor een pensioenkapitaal op basis van beleggen. De deelnemer kan later (onder bepaalde voorwaarden) kiezen voor gegarandeerde uitkeringen. Het is belangrijk dat je hen hierop wijst.
- Sekseneutraal tarief
Bij de overgang naar het Werknemerspensioen wordt de overdrachtswaarde volledig gebruikt op basis van een sekseneutraal tarief. Zijn (een deel van) de oude pensioenaanspraken opgebouwd met een sekseafhankelijk tarief? Zorg dan dat je de deelnemer informeert over de gevolgen van deze omzetting.

Disclaimer richtlijnen communicatie aan deelnemer bij collectieve waardeoverdracht

De richtlijnen van ASR Levensverzekering N.V. zijn geen aanbod, advies of financiële dienst zoals gedefinieerd in de Wft.

Inhoud

De richtlijnen kunnen werkgevers en adviseurs helpen om informatie te geven aan (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden over de collectieve waardeoverdracht. Deze richtlijnen zijn een hulpmiddel. a.s.r. spant zich in om de richtlijnen regelmatig te actualiseren. Toch kan het zijn dat de richtlijnen door onder andere nieuwe regels of inzichten onjuist of onvolledig zijn.

Aansprakelijkheid

Je kunt geen rechten ontleen aan de informatie in deze richtlijnen. ASR Levensverzekering N.V. is niet aansprakelijk voor de inhoud van deze richtlijnen of voor het gebruik ervan.

Verantwoordelijkheid

De gebruiker van deze richtlijnen is zelf verantwoordelijk voor het gebruik ervan. De gebruiker is zelf verantwoordelijk voor de invulling van de verplichte informatie aan (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden.