



a.s.r.  
de nederlandse  
verzekering  
maatschappij  
voor alle  
verzekeringen

# Collectieve waardeoverdracht van of naar a.s.r.

Richtlijnen voor de communicatie naar deelnemers  
bij collectieve waardeoverdracht

# 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 heeft je relatie voor een collectieve waardeoverdracht instemming van de werknemers nodig. Alleen als werknemers goed worden geïnformeerd, kunnen zij een weloverwogen keuze maken. Hier is een zeer belangrijke rol weggelegd voor de werkgever. Jij kunt jouw relatie daarbij helpen.

## Vraag instemming voor de collectieve waardeoverdracht

Samen met de werkgever informeer je de (ex-)werknemers over de verschillen tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling en wat de gevolgen zijn van waardeoverdracht. De waardeoverdracht kan alleen worden uitgevoerd als de (ex-)werknemers daarmee instemmen. Zo vraag je instemming:

### Expliciete instemming

Je vraagt elke (ex-)werknemer afzonderlijk om schriftelijk akkoord te gaan met de waardeoverdracht.

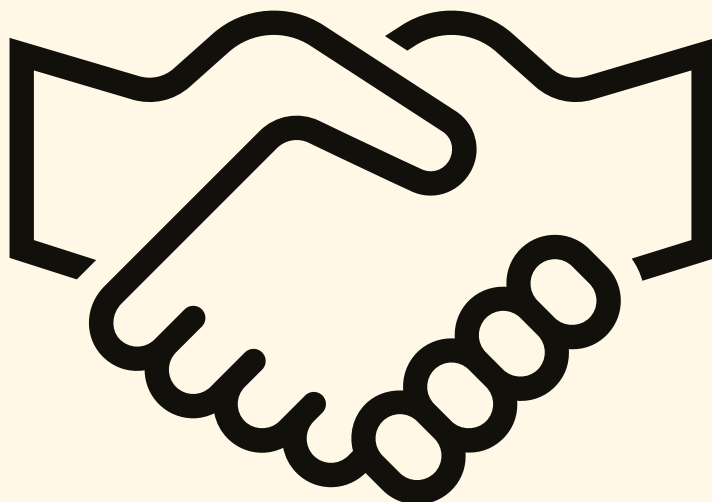
Dit noemen we ook wel de 'expliciete instemming'.

Veranderen bepaalde risico's voor de werknemer? Dan is het voor De Nederlandsche Bank (DNB) een complexe waardeoverdracht. Je bent dan verplicht om expliciete instemming te vragen. In andere situaties mag dit natuurlijk ook altijd. Hiervoor schrijf je iedere werknemer apart aan en zorg je voor een te ondertekenen verklaring. Vermeld ook duidelijk wanneer je de verklaring wilt terugontvangen. Geef de werknemers tenminste zes weken bedenktijd. Daarna kan de werkgever de waardeoverdracht uitvoeren voor de werknemers die hebben ingestemd.

### Negatieve optie

Je geeft (ex-)werknemers de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. Geen bezwaar is instemmen met de waardeoverdracht. Dit noemen we de 'negatieve optie'.

Deze optie kun je gebruiken bij waardeoverdrachten die door DNB als niet-complex worden beoordeeld. Denk bijvoorbeeld aan waardeoverdracht tussen gelijksoortige pensioenregelingen, waarbij risico's voor de werknemers niet veranderen. Hiervoor schrijf je ook iedereen apart aan. Het is heel belangrijk dat je duidelijk aangeeft waar, wanneer en hoe de werknemers bezwaar kunnen maken tegen de waardeoverdracht. Geef minimaal zes weken de tijd om bezwaar aan te tekenen. Daarna kan de werkgever de waardeoverdracht uitvoeren voor de werknemers die geen bezwaar hebben aangetekend.



# Houd je aan de voorgeschreven richtlijnen voor de communicatie

De werkgever is verantwoordelijk voor juiste en volledige informatie aan alle deelnemers die betrokken zijn bij de collectieve waardeoverdracht. Denk ook aan gepensioneerden, arbeidsongeschikten, gewezen deelnemers en ex-partners. De informatie moet voldoen aan richtlijnen van de AFM en het Verbond van Verzekeraars én het a.s.r.-beleid voor collectieve waardeoverdrachten. Kijk in het Protocol Collectieve Waardeoverdracht op [www.verzekeraars.nl](http://www.verzekeraars.nl).

## Algemene richtlijnen voor deelnemers-communicatie

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

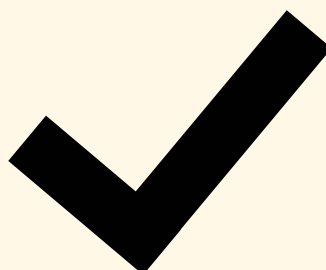
- Informeer alle deelnemers op wie de waardeoverdracht van toepassing is.
- Zorg dat de deelnemers informatie ontvangen die relevant is én maak inzichtelijk wat de gevolgen zijn voor hun pensioenen.
  - Deelnemers moeten instemmen met de collectieve waardeoverdracht. Bij complexe waardeoverdrachten vraag je altijd expliciete instemming door een handtekening te vragen. Bij niet complexe waardeoverdrachten kun je de negatieve optie aanbieden (geen bezwaar is instemmen met de waardeoverdracht). Daarbij moet duidelijk zijn waar, wanneer en hoe deelnemers bezwaar kunnen maken.
  - De informatie moet aansluiten op de behoefte van de deelnemer én specifiek worden gemaakt voor de deelnemer.
  - Voor een collectieve waardeoverdracht heb je alleen instemming van de deelnemer nodig. Een handtekening van de partner is niet nodig.

- Bij een negatieve optie verstuur je de brief altijd aangetekend. Daarmee kun je aantonen dat de informatie de juiste persoon heeft bereikt.
- Het Protocol Collectieve Waardeoverdracht schrijft voor om een reactietermijn van minimaal 6 weken aan te houden.

## Aandachtspunten voor deelnemers-communicatie

De collectieve waardeoverdracht heeft gevolgen voor het pensioen van de deelnemers. Daarom moet de deelnemer weten:

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



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

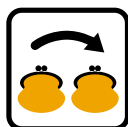
### 1. De individuele gevolgen van de collectieve waardeoverdracht voor de deelnemer

Zorg dat de deelnemer een goede afweging kan maken. 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 pensioen-uitvoerder
- 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 op in de oude en de nieuwe pensioenregeling.
- Geef het verschil aan in het soort ouderdomspensioen (beleggen, pensioenkapitaal of gegarandeerde uitkeringen).
- Vermeld eventueel verlies van garanties in de oude pensioenregeling. Geef aan wat de (opties voor) garanties zijn in de nieuwe pensioenregeling.
- Is er sprake van pensioen op basis van beleggen? Gebruik dan een disclaimer in de (voorlopige) opgave aan de deelnemer vanwege het beleggingsrisico en de koerswijzigingen.
- Vermeld een eventueel 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 op.
- Geef het verschil aan in soort partner- en wezenpensioen en de gevolgen voor de deelnemer.

Denk hierbij aan het vervallen van de overlijdensdekking na ontslag of einde deelneming.

- Vermeld eventueel verlies van garanties in de oude pensioenregeling. Geef aan wat de (opties voor) garanties 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 uitvoeringsovereenkomst 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. Vervallen eventuele rendementsgaranties? Geef dat dan ook aan.
- Kijk hoe de beleggingen het hebben gedaan in de afgelopen periode ten opzichte van de benchmark. Vergelijk daarin de beleggingen van beide pensioen-uitvoerders (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 van de oude en de nieuwe pensioenregeling het verschil in keuzes aan die invloed hebben op het pensioenresultaat. Bijvoorbeeld eerder of later met pensioen, hoog-laagpensioen, uitruilen, deeltijdpensioen of variabel pensioen.

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

### Risico



- Geef de verandering van de mate van zekerheid aan van het pensioen van de oude ten opzichte van 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 het begrip dekkinggraad en de relatie met eventuele kortingen en toeslagen op het pensioen uit.

### Waardevast pensioen



- Is er sprake van toeslagverlening? Vermeld dan van beide pensioenregelingen hoe de toeslagregeling en de financiering daarvan is:
  - 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 pensioen-uitvoerder.

### 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 arbeidsongeschikte of zieke deelnemers bijzondere en mogelijk ongewenste gevolgen. Verzekeraars hebben daarom in het Protocol Collectieve Waardeoverdracht afgesproken om deze groep deelnemers niet in een collectieve waardeoverdracht te betrekken, tenzij ze op het moment van de overdracht volledig zijn hersteld.
- Ex-partners zijn aanspraakgerechtigden binnen de pensioenregeling voor het bijzonder partner-pensioen. Neemt de werkgever ze mee in de collectieve waardeoverdracht? Dan ontvangen zij op dezelfde manier de 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 Werknemers Pensioen bij a.s.r.

Het is van belang dat je de volgende zaken extra toelicht:

- De overdrachtswaarde wordt in het Werknemers Pensioen bij a.s.r. standaard aangewend voor een beleggingskapitaal. De deelnemer kan later (onder bepaalde voorwaarden) kiezen voor gegarandeerde uitkeringen. Het is van belang dat je ze hierop wijst.
- Bij de overgang naar het Werknemers Pensioen wordt de overdrachtswaarde volledig aangewend 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 door a.s.r. Nederland verstrekte richtlijnen zijn geen aanbod, advies of financiële dienst in de zin van de Wft.

### **Inhoud**

De informatie in deze richtlijnen is een hulpmiddel voor de werkgever en/of zijn adviseur bij het opstellen en inrichten van de verplichte informatievoorziening richting (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden over de collectieve waardeoverdracht. De verstrekte informatie in deze richtlijnen is uitsluitend indicatief. a.s.r. Nederland spant zich in om de inhoud van deze richtlijnen regelmatig te actualiseren en/of aan te vullen. Ondanks deze zorg en aandacht is het mogelijk dat de inhoud onvolledig en/of onjuist is door nieuwe ontwikkelingen in onder andere wetgeving en/of jurisprudentie.

### **Aansprakelijkheid**

Aan de verstrekte informatie in deze richtlijnen kunnen geen rechten worden ontleend. a.s.r. Nederland aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud van deze richtlijnen en de daarop verstrekte informatie.

### **Verantwoordelijkheid**

Afnemer van de informatie in deze richtlijnen is verantwoordelijk voor de keuze en het gebruik van deze informatie. Afnemer is zelf verantwoordelijk voor de invulling van de verplichte informatievoorziening richting (gewezen) deelnemers en andere aanspraakgerechtigden bij collectieve waardeoverdracht met specifieke informatie over de oude en de nieuwe pensioenregeling en oude en de nieuwe pensioen-uitvoerder.