

# PRODUCT UITLEG

## ALLIANZ ADVANTAGE PENSIOEN

**Allianz richt zich als pensioenverzekeraar uitsluitend op de uitvoering van beschikbare premieregelingen (premieovereenkomst). Dit levert een transparant pensioenproduct op dat aan te passen is aan de wensen van werknemers. Openheid over kosten staat hierbij voorop. Het Allianz Advantage Pensioen is het pensioenproduct van Allianz Nederland Levensverzekering, onderdeel van Allianz Benelux N.V.**

Het Allianz Advantage Pensioen is flexibel in te richten en de structuur en kosten zijn transparant. In deze brochure worden de mogelijkheden van het Allianz Advantage Pensioen toegelicht. Het ouderdomspensioen in Advantage Pensioen is een premieovereenkomst op basis van kapitaalverzekeringen. De pensioenen voor de pensioendatum worden op risicobasis verzekerd door middel van een uitkeringsovereenkomst. De premieovereenkomst kan worden ingericht als inclusiefregeling of als een exclusiefregeling.

### De productmodules

Advantage Pensioen voorziet standaard in een:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen na pensioendatum
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Daarnaast kan in de pensioenregeling één of meerdere productmodules worden opgenomen:

- Partnerpensioen vóór pensioendatum
- Wezenpensioen
- ANW hiaat
- WIA excedent
- WGA hiaat
- Bijsparen

De productmodules zullen in deze brochure verder worden toegelicht.

### Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen (OP) met eventueel bijbehorend partnerpensioen na pensioendatum (PPnpd) wordt opgebouwd door middel van een beschikbare premie. De beschikbare premie kan op basis van een gelijkblijvende premie of een gestaffelde premie. Iedere staffel kan gekozen worden, behalve staffel 3 en 4 van de staffelbesluiten en staffels die geen tijdsevenredig pensioen opbouwen.

Door deelname wordt een kapitaal opgebouwd. Op de pensioendatum wordt op basis van de marktrente een OP met eventueel een PPnpd aangekocht. De marktrente op de pensioendatum in de offerte is een voorbeeldrente. Indien de marktrente op de pensioendatum hoger is, dan wordt het OP hoger; bij een lagere marktrente wordt het OP lager.

Het sekse neutraal tarief dat van toepassing is bestaat uit de verhouding 55% mannen en 45% vrouwen. In de berekening van de indicatie van het OP is voorts gerekend met:

- € 60,- doorlopende kosten
- € 230,- eenmalige kosten

De deelnemer mag het OP elders aankopen, op voorwaarde dat de uitkerende pensioenuitvoerder sekse neutrale tarieven toepast.

De kostenopslagen tijdens de looptijd zijn:

- administratiekosten: 9% (door verlaging van het investeringspercentage naar 91%). Deze administratiekosten kunnen verlaagd worden door toepassing van een omvangskorting.
- aankoopkosten: 1% voor standaard en garantie;
- een van toepassing zijnde omvangskorting verlaagt de administratiekosten en verhoogt daarmee het investeringspercentage.

Indien de waarde van de polis (deels) niet wordt uitgekeerd in geval van overlijden, worden tijdens de looptijd negatieve risicopremies op de waarde van het OP bijgeschreven. Dit komt voor bij een exclusiefregeling en bij een inclusiefregeling, zodra de waarde van het OP hoger wordt dan de contante waarde van het eventueel meeverzekerd partner- en wezenpensioen. Het komt eveneens voor bij verzekering van 90% substitutie.

De 10% lagere uitkering dan de waarde van het opgebouwde pensioen, wordt beloond met de bijschrijving van negatieve risicopremies. De bij te schrijven sekse neutrale negatieve risicopremies zijn gebaseerd op de Sterftetafel Coll2003 met een leeftijdsterugstelling van 2 jaar voor mannen en voor vrouwen.

### **Partnerpensioen**

Het partnerpensioen voor de pensioendatum (PPvpd) kan op meerdere manieren verzekerd worden. Het wordt levenslang uitgekeerd en is altijd verzekerd als een renteverzekering en daarom is het een uitkeringsovereenkomst. Welk soort partnerpensioen de werkgever kiest, hangt af van de zekerheden die de werkgever wenst in te bouwen.

De werkgever kan kiezen voor een PPvpd met een premiestelling die rekening houdt met het werkelijke leeftijdsverschil of met een vast leeftijdsverschil ( $x-y = 3$ ) tussen deelnemer en zijn of haar partner. Bij grotere bedrijven is de geboortedatum van de partner veelal niet bekend. Een vast leeftijdsverschil vereenvoudigt daarmee de administratie voor de werkgever. De geboortedatum van de partner van de deelnemer hoeft immers niet vastgelegd te worden. Deze mogelijkheid is beschikbaar bij collectieven vanaf 30 deelnemers.

### **Inclusiefregeling**

Wanneer de werkgever zekerheid wenst over de hoogte van de totale beschikbare premie, waar geen andere pensioenkosten voor de werkgever meer bijkomen, dan kan deze het beste kiezen voor de inclusiefregeling. Het nadeel is dat er meer onzekerheid ontstaat voor de werknemer. Want de risicopremie voor het PPvpd wordt maandelijks aan de opgebouwde waarde van het OP onttrokken, waardoor het ouderdompensioen lager zal uitkomen dan bij een exclusiefregeling.

Om deze vorm van PPvpd te voeren is het vereist om in het pensioenreglement vast te leggen, dat de deelnemer dit PPvpd vrijwillig kan kiezen. Indien de deelnemer niet kiest, is het PPvpd automatisch verzekerd. Binnen drie maanden na ingang kan de deelnemer het PPvpd laten vervallen. Daarnaast dienen de risicotarieven voor deze dekking sekse neutraal te zijn. De sekse neutrale verhouding waarop het risicotarief is gebaseerd is mannen/vrouwen: 80/20.

De maandelijkse risicopremie wordt als volgt berekend:

1. Het partnerpensioen wordt eerst gekapitaliseerd (contant gemaakt). Dat gebeurt aan de hand van de maandelijks wijzigende marktrente en een verhouding mannen/vrouwen van 20/80 en een langlevens tarief op basis van de Sterftetafel Coll2003 met een leeftijdsterugstelling van -2 voor mannen en vrouwen. Daarbij worden eenmalige en periodieke kosten in acht genomen. In een formule: Hoogte (PPvpd + € 60,-) \* CW factor afhankelijk van marktrente + € 230,-.
2. Vervolgens wordt de aanwezige waarde van het opgebouwde OP in mindering gebracht op het berekende risicokapitaal. Het bedrag dat resteert is het risicokapitaal dat verzekerd moet worden.
3. Ten slotte wordt een risicopremie berekend op basis van de sekse neutrale verhouding mannen/vrouwen 80/20 op basis van de Sterftetafel Coll 2003 met een leeftijdsvooruitstelling van +1 voor mannen en vrouwen. De berekende premie wordt aan de waarde van het pensioen onttrokken.

### **Exclusiefregeling**

Bij de exclusiefregeling wordt de premie voor het PPvpd apart geadmistreerd. Nadeel voor de werkgever is dat deze premie stijgt, naarmate de deelnemer ouder wordt of naarmate er steeds meer deelnemers gaan samenwonen of trouwen. Voordeel voor de werknemer is dat deze risicopremie buiten de premie voor het OP geadmistreerd wordt en dus de hoogte van het OP niet aantast.

Bij een exclusiefregeling is het PPvpd reglementair verplicht gesteld. De werkgever betaalt deze premie. Een bijdrage van de deelnemer is mogelijk. Deze verplichte bijdrage moet uitgedrukt zijn in een percentage van de pensioengrondslag. Het is dus niet toegestaan om de werknemer een bepaald percentage, bijvoorbeeld 50% van de premie te laten betalen. Dat zou discriminatie inhouden. Mannen zouden een hogere bijdrage moeten betalen dan vrouwen en dat is niet toegestaan.

Binnen een exclusiefregeling zijn drie verschillende soorten PPvpd verkrijgbaar, waarbij de wijze van kapitalisatie verschillend is.

- a. op basis van marktrente;
- b. op basis van een gegarandeerde rekenrente van 3% waarbij de overrente gebruikt wordt om een korting op de risicopremie te verlenen. In feite geldt dan de marktrente met een bodemgarantie van 3%;
- c. op basis van een vaste rente van 3%, waarbij de overrente gebruikt wordt om een toeslag op het PPvpd na ingang te verzekeren.

De wijze van kapitalisatie van deze mogelijkheden verschillen van elkaar.

De berekeningsstappen voor de eenjarige risicopremie binnen een exclusiefregeling werken als volgt:

1. Eerst wordt het PPvpd gekapitaliseerd, net zoals dat bij de inclusiefregeling gebeurt. Bij a. en b. gebeurt dat op basis van de marktrente, waarbij bij b. een minimale rekenrente van 3% wordt gegarandeerd. Bij c. wordt altijd 3% rekenrente gehanteerd. De contante waarde bepaling geschiedt op basis van seksafhankelijke tarieven van de Sterftetafel Coll2003 met een leeftijdsterugstelling van -2 voor mannen en vrouwen. Net zoals bij de inclusiefregeling worden er doorlopende en eenmalige kosten ingerekend. Stap 2, zoals bij de inclusiefregeling ontbreekt, omdat de waarde van het opgebouwde OP hier geen rol speelt.
2. Vervolgens wordt de risicopremie berekend op basis van seksafhankelijk tarief Coll2003 met een leeftijdsvooruitstelling van +1 voor mannen en voor vrouwen. Omdat dit een aparte dekking betreft, worden net als bij de opbouw van het OP beschreven dezelfde kostenopslagen berekend. Dat zijn: 9% administratiekosten, de omvangskorting en 1% aankoopkosten. Dat gebeurt als volgt: de risicopremie wordt gedeeld door een factor 0,91 en vervolgens wordt de uitkomst gedeeld door een factor 0,99. Dat levert de bruto risicopremie op. Daarop komt nog de opslag voor premievrijstelling van 4,2%. Voor de mogelijkheid sub b. van deze paragraaf wordt een solvabiliteitsopslag van 12% berekend, vanwege de garantie op de rekenrente van 3%. Voor de mogelijkheid sub c. van deze paragraaf geldt een solvabiliteitsopslag van 10%.

### Wezenpensioen

Het wezenpensioen (Wzp) is een verzekering die uitkeert tot de 18-jarige leeftijd van het kind. Indien er sprake is van invalide of studerende kinderen wordt de uitkering verlengd tot de 27-jarige leeftijd. Ingeval van volle wezen wordt de uitkering verdubbeld. De premie wordt betaald tot de 18-jarige leeftijd van het kind. De dekking blijft echter tot 27-jarige leeftijd in stand. De uitkering kan weer herleven, indien er sprake is van overlijden van de verzorgende (pleeg)ouder(s) en sprake is van studerende of invalide kinderen.

Het Wzp kan als exclusiefdekking worden verzekerd, terwijl het PPvpd een inclusiefdekking is. Voor het overige is de berekeningsmethodiek hetzelfde als bij het PPvpd. Indien het Wzp als inclusiefregeling is verzekerd, werkt dat hetzelfde op basis van seksneutrale tarieven en onttrekking uit de waarde van het opgebouwde OP. Ingeval het Wzp als exclusiefregeling is verzekerd, volgt het Wzp de berekeningsmethodiek van het PPvpd als exclusiefregeling.

Het is mogelijk om een onbepaald Wzp te kiezen. Vanwege de administratieve eenvoud en om te voorkomen dat tijdige melding van geboorten van kinderen vergeten wordt. In dat geval zijn alle deelnemers, gehuwd, samenwonend, ongehuwd, ongeacht leeftijd verzekerd voor een Wzp. Voor alle deelnemers wordt dan ook een risicopremie berekend, die door de werkgever wordt betaald. Deze netto risicopremie bedraagt voor mannen € 2,20 en voor vrouwen € 1,70 per maand per € 1.000 (fictief) Wzp. Daarop komen nog de opslagen voor administratie (9%), aankoopkosten (1%) de afslag vanuit de omvangskorting en tenslotte de opslag voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

### ANW hiaat

Het ANW hiaat beoogt een aanvulling te verzekeren op de ANW uitkering van de overheid, omdat de achterblijvende ouder met kinderen ouder dan 18 jaar of zonder kinderen geen ANW ontvangt. Deze verzekering keert een jaarlijks bedrag uit ter grootte van de ANW (7/7) of naar keuze 8/7 daarvan. De uitkering gaat direct na het overlijden van de deelnemer in.

Het ANW hiaat wordt als vrijwillige dekking aan de deelnemers aangeboden. De deelnemers betalen hiervan de premie. De vaststelling van de eenjarige risicopremie geschiedt op dezelfde wijze als bij het PPvpd als exclusiefregeling. De keuze voor een berekeningsmethodiek voor het PPvpd bepaalt ook de keuze voor de berekeningsmethodiek van het ANW hiaat.

### Toeslag

Het is mogelijk de ingegane pensioenen te indexeren.

Deze toeslag is mogelijk bij het:

- Partnerpensioen voor de pensioendatum bij de inclusiefregeling.
- Partnerpensioen voor de pensioendatum bij de exclusiefregeling op basis van marktrente of marktrente met gegarandeerde rekenrente.
- Wezenpensioen.
- ANW hiaat.

Er kan een vaste toeslag meeverzekerd worden van 1, 2, 3 of 4%.

Indien een vaste toeslag voor het PPvpd is gekozen, geldt deze toeslag ook voor het Wzp en het ANW-hiaat. Een eenvoudige uitleg is als volgt: in de berekening van de premie verlaagt de toeslag de te gebruiken marktrente. Stel dat de marktrente op enig moment 4,5% is en de vaste toeslag is 2%, dan is de te gebruiken marktrente om het risicopensioen contant te maken 2,5%. Indien is gekozen voor een gegarandeerde rekenrente (exclusiefregeling onder b.) dan verlaagt de toeslag van 2% het garantierendement tot 1%.

Bij het onbepaald Wzp kan eveneens een vaste toeslag meeverzekerd worden. Er wordt dan een opslag op de premie gelegd van 10x de toeslag. Bij een toeslag van 2% bedraagt de opslag op de risicopremie 20%. Bij een toeslag van 3% is de opslag 30%.

Bij een exclusiefregeling met een vaste rente is de toeslagregeling gebaseerd op de overrente boven de 3% rekenrente. Op het moment van overlijden wordt gekeken wat de marktrente is. Het verschil tussen de marktrente en de rekenrente van 3% wordt volledig aangewend voor een levenslange indexatie. Bij een marktrente van 4,5% op het moment van overlijden is de levenslange indexatie dus 1,5%.

### Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

Voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (pvi) wordt een premie aan de waarde van het opgebouwde pensioen onttrokken van € 3,50 per maand per € 1.000,- premie. Dat komt neer op 4,2% van de premie. Deze premie is hetzelfde ongeacht of het een gelijkblijvende premie, dan wel een stijgende staffelpremie betreft. Ook de premie voor alle risicodekkingen kennen dezelfde opslag van 4,2%.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt de premiebetaling door Allianz overgenomen. De onttrekking van de kosten wordt na arbeidsongeschiktheid voortgezet, om te voorkomen dat een bovenmatig OP wordt opgebouwd.

### **WGA hiaat**

Deze verzekering levert de aanvulling bij derving van inkomen ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid indien de deelnemer wegens minder dan 50% benutting van de resterende verdien capaciteit uitsluitend recht heeft op de WGA vervolgitkering. Het verzekerd pensioengevend jaarloon wordt jaarlijks geïndexeerd. De indexatie van het loon bedraagt echter nooit meer dan 3%.

Deze dekking kan als vrijwillige dekking in de pensioenregeling opgenomen worden. En de werkgever kan een werknemersbijdrage verplicht stellen. Deze bijdrage kan uitgedrukt worden in een percentage van de premie, omdat voor mannen en vrouwen door Allianz eenzelfde premie wordt berekend. Uiteraard kan de bijdrage van de deelnemer eveneens uitgedrukt worden in een percentage van de pensioengrondslag. De administratie geschiedt op basis van de Universal life systematiek. Dat houdt in dat de premie vastgesteld wordt als een gelijkblijvende premie. Die premie wordt geïnvesteerd, waarna de maandelijkse onttrekking plaatsvindt op basis van een leeftijdsafhankelijk tarief.

### **WIA excedent**

Het Advantage Pensioen kent de mogelijkheid een WIA excedent te verzekeren tot aan 70% of 80% van het pensioengevend salaris. Indien gekozen is voor aanvulling tot 70% van het salaris komt alleen het salaris boven de maximum WIA-loongrens in aanmerking voor verzekering van een arbeidsongeschiktheidspensioen. Indien gekozen is voor de 80% variant worden alle salarissen tot de WIA-loongrens aangevuld tot 80% van het pensioengevend salaris en de salarissen boven de WIA-loongrens worden aangevuld tot 80% van het salaris. Net zoals bij het WGA hiaat wordt een gelijkblijvende premie bij de werkgever in rekening gebracht. De werkelijk te onttrekken premie is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijk tarief. Het WIA-excedent pensioen wordt vrijwillig door de werkgever aangeboden. Het is mogelijk een 3% stijgende uitkering te verzekeren.

### **Beleggingen**

Allianz hanteert voor de beleggingen het concept Einddatumgericht Beleggen (EGB). EGB zorgt ervoor dat de risico's afnemen naarmate de pensioendatum nadert. Indien de werkgever de werknemers geen keuze in de beleggingen wil laten, kan deze kiezen om in het pensioenreglement een verplichte keuze op te nemen. De twee mogelijkheden die er dan zijn, is de verplichtstelling van EGB Standaard of een belegging met een 3% garantie in het Allianz Europa Obligatie Fonds.

Het standaard pensioenreglement laat de werkgever de keuze voor een beleggingsprofiel aan de werknemer, de zogenaamde 'opting out' mogelijkheid. Dit betekent dat indien de deelnemer geen keuze maakt, EGB Standaard van toepassing is. Er hoeft geen beleggingsprofiel ingevuld te worden. Pas nadat de deelnemer een beleggingsprofiel heeft ingevuld, kan deze voor een van de andere vormen van EGB kiezen: EGB offensief, neutraal of defensief. Daarnaast is er ook nog de keuze voor zeer defensief, belegging in het Allianz Europa Obligatie Fonds met een garantierendement van 3% netto over de waarde van het opgebouwde OP.

De voor de EGB beleggingsschema's gebruikte fondsen zijn de volgende Allianz fondsen: Europe Fund, Pacific Fund en Amerika Fonds voor de aandelenbeleggingen en het Obligatie Fonds voor de obligatiebeleggingen. De total expense ratio (TER) van de EGB schema's is afhankelijk van de mix van vernoemde fondsen waarin belegd wordt en van de duur tot de pensioendatum van de individuele deelnemer. De TER van de verschillende EGB beleggingsschema's zijn per jaar:

- defensief tussen 0,75% en 0,90%;
- neutraal tussen 0,75% en 1,02%;
- standaard tussen 0,75% en 1,09%;
- offensief tussen 0,75% en 1,15%.

### **Garantierendement**

De werkgever kan in het pensioenreglement de garantie als enige mogelijkheid aan de werknemers aanbieden. Daarnaast kan de werknemer, indien 'opting out' in het reglement wordt aangeboden ook zelf kiezen voor de garantie. In dat laatste geval dient de werknemer wel een beleggingsprofiel in te vullen. Een garantie kan immers zorgen voor een te laag pensioen, omdat een bepaald rendement noodzakelijk kan zijn voor een adequaat pensioen.

De beleggingen voor de garantie van 3% worden gedaan in het Allianz Europa Obligatie Fonds. De waarde van het Allianz Europa Obligatie Fonds bepaalt de hoogte van het uiteindelijke OP. De garantie van 3% op de netto-premie inleg (na aftrek van kosten, inclusief de kosten van de garantie) geldt niet alleen op de afgesproken pensioendatum, maar ook tussentijds ingeval van uitdiensttreding, overlijden en werkelijke pensioendatum. Er gelden geen extra aankoopkosten voor de garantie. De kosten voor solvabiliteit bedragen 0,05% van de waarde van het opgebouwde pensioen per maand. Die laatste kosten worden maandelijks aan de opgebouwde waarde onttrokken.

Om van de garantie gebruik te kunnen maken, dient de opgebouwde waarde minimaal vijf jaar voor de pensioendatum in het Allianz Europa Obligatie Fonds belegd te zijn. Een uitzondering geldt voor deelnemers die korter dan vijf jaar voor de pensioendatum in dienst zijn getreden.

## Omvangskorting

Afhankelijk van de omvang van de beschikbare premie van het collectief en het aantal deelnemers van het collectief contract, wordt een omvangskorting verstrekt. De beschikbare premie op 31 december van enig jaar exclusief de extra stortingen bepaalt de omvangskorting voor de premie van het jaar daaropvolgend. De omvangskorting is van toepassing op de beschikbare premie en de separate risicopremie voor de exclusiefdekkingen. De omvangskorting verhoogt het investeringspercentage, waardoor de pensioenopbouw beter wordt. Tevens verlaagt de omvangskorting de kosten in de risicopremies voor de exclusiefregeling, waardoor de werkgever een lagere risicopremie betaalt.

Totaal volume minimaal	Gemiddelde periodieke premie minimaal			
	600	1.500	3.000	6.000
-	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%
25.000	0,5%	1,5%	3,0%	4,5%
50.000	1,0%	2,5%	4,0%	5,5%
100.000	1,5%	3,0%	4,5%	6,0%
200.000	2,0%	3,5%	5,0%	6,5%
400.000	2,5%	4,0%	6,0%	7,5%

Voor collectieve contracten met een gemiddelde premie lager dan € 600,- per jaar of hoger dan € 9.000,- per jaar en voor collectieven met een totale premie van meer dan € 500.000,- kan de omvangskorting op aanvraag vastgesteld worden.

## Bijdrage van de werknemer

De werkgever kan een eigen bijdrage van de werknemer verplicht stellen. Dat kan zelfs per module van de pensioenregeling. Zo kan voor het PPvpd een andere eigen bijdrage verplicht gesteld worden dan voor de opbouw van het OP. De eigen bijdrage voor de premie voor het OP kan uitgedrukt worden in een voor iedere deelnemer geldend percentage van de pensioengrondslag. Deze mogelijkheid is een goede keuze, indien de werkgever de solidariteit tussen de deelnemers wil vergroten. De jongere deelnemers betalen relatief een groter deel van de pensioenpremie dan oudere deelnemers. Het is ook mogelijk om de eigen bijdrage uit te drukken in een percentage van de (staffel)premie. Dan betaalt de jongere deelnemer een lagere eigen bijdrage dan de oudere deelnemer.

De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft geoordeeld dat de eerstgenoemde wijze van de vaststelling van de eigen bijdrage de voorkeur heeft. De eigen bijdrage voor het partnerpensioen dient in ieder geval wel uitgedrukt te zijn in een percentage van de pensioengrondslag. Daarnaast kan een deelnemer, indien de fiscale ruimte aanwezig is, vrijwillig bijsparen om een hogere pensioenopbouw te verkrijgen. Bijsparen kan door middel van een vaste premie, als een vast percentage van de pensioengrondslag of tot de maximale fiscale premie.

## Keuzes werkgever en keuzes werknemer

De werkgever kan vele keuzes maken bij het opzetten van de pensioenregeling. De financieel adviseur zal om die keuzes te onderbouwen een inventarisatie en analyse van de wensen en de behoeften van zowel de werkgever als van de werknemers moeten maken. De werkgever kan de premielasten onder controle houden door een inclusiefregeling te kiezen. Aan de andere kant zal de keuze voor een exclusiefregeling de zekerheden voor de werknemer groter maken. De werkgever bepaalt welke soort PP er in een exclusiefregeling het best passend is. Die keuze zal door de financieel adviseur toegelicht moeten worden.

De werkgever bepaalt ook in hoeverre aan de werknemers keuzes worden geboden. Wordt er opting out aangeboden? Dan zal de deelnemer aan de hand van een beleggingsprofiel een keuze voor de beleggingen moeten maken indien hij wil afwijken van EGB standaard. De werkgever kan verder nog de mogelijkheid van vrijwillige risicodekkingen aanbieden. En de werkgever bepaalt of voor waardeoverdrachten extra dienstjaren, dan wel substitutie (restitutie van 90% van de waarde van het pensioen op het moment van overlijden) wordt gesloten. Bij de keuze voor de extra dienstjaren in een exclusiefregeling zal de werkgever de hogere kosten moeten dragen. In geval van een inclusiefregeling zal een hogere risicopremie onttrokken worden, waardoor een lager OP wordt opgebouwd. Door het sluiten van substitutie wordt ingeval van overlijden het verzekerde partnerpensioen verhoogd met het partnerpensioen dat van de gerestitueerde waarde kan worden gefinancierd.

Tenslotte zal ieder pensioenreglement de mogelijkheid openstellen voor vrijwillige bijspaar mogelijkheden voor de werknemer. De portal MyAdvantage biedt voor de werknemer een Toekomstplanner om te berekenen wat het tekort is in zijn of haar pensioenopbouw en om te berekenen wat bijsparen daaraan kan verbeteren. De financieel adviseur wordt altijd ingeschakeld, indien de werknemer van die mogelijkheid gebruik wil maken.