



Samen klaar voor de toekomst

In 5 stappen pensioenakkoord-proof

Werkgeversversie 25-8-2023



Aanleiding Hét pensioenakkoord



Begin op tijd

In 2019 sloot het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties hét pensioenakkoord. In het akkoord staan nieuwe afspraken over pensioenen en AOW. Bovendien zorgt het voor een persoonlijker én transparanter pensioenstelsel.

De details zijn uitgewerkt in de Wet toekomst pensioenen die geldt per 1 juli 2023. Tot 1 januari 2028 geldt een transitieperiode. Hierna moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast.

Ons belangrijkste advies voor werkgevers? Begin op tijd. Dit stappenplan is alvast een geweldige start! In 5 stappen vertellen we hoe je je pensioenregeling pensioenakkoord-proof maakt.

.....

Stap 1

Betrek werknemers



Ga in gesprek met de OR of PV

Voor je los kunt met het akkoord, is het slim om in gesprek te gaan met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Maak daarbij duidelijke afspraken. Bijvoorbeeld wie wanneer en waarbij wordt betrokken. Tip! Een procesplan helpt daarbij.

Tip 2: Stel een kernteam samen met afgevaardigden namens de ondernemingsraad en de werkgever. Vaak aangevuld met een adviseur. Het kernteam kan bepalen welke vragen en scenario's verder onderzocht en besproken moeten worden. Dit werkt meestal prettig.

Stap 2

Wensen en plichten



Omdat het moet óf omdat het kan

Pas je de pensioenregeling alleen aan omdat het moet? Of zijn je pensioenwensen ook veranderd? Bijvoorbeeld door veranderingen in het bedrijf of het personeelsbestand. Tijd om wensen en plichten van elkaar te scheiden!

Dit zijn bijvoorbeeld wensen:

- Meer/minder keuzevrijheid
- Meer/minder budget
- Betere begeleiding
- Voorsorteren op pensioenakkoord

En dit plichten:

- Behoud van pensioenrechten
- Voldoen aan wet- en regelgeving

Stap 3

Echt aan de slag

Leeftijdsonafhankelijk of leeftijdsafhankelijk? Dat is de vraag!

1 januari 2028 is het D-Day. Voor het pensioenakkoord dan tenminste. Als je nu denkt, ik heb nog even tijd, heb je het helaas mis. Hoe eerder je begint, hoe beter. Sterker nog: uiterlijk 1 oktober 2027 moet er een besluit liggen rondom de nieuwe regeling als deze momenteel bij een verzekeraar of PPI is ondergebracht. Wanneer de regeling door een pensioenfonds wordt uitgevoerd moet dit besluit al op 1 oktober 2026 zijn genomen. Houd ook rekening met nieuwe afspraken over partnerpensioen. Kun je wel wat hulp gebruiken? Neem contact op met je adviseur of zoek er een.

Leeftijdsafhankelijke premie

Heb je nu een regeling met een leeftijdsafhankelijke premie? Dan is er linksom of rechtsom werk aan de winkel. Wil je die premie bijvoorbeeld behouden voor je huidige werknemers? Lees verder op pagina 6. Wil je dit niet? Lees verder op pagina 7.

Leeftijdsonafhankelijke premie

In de pensioenwereld na 1 januari 2028 is leeftijdsonafhankelijke premie de standaard. Heb je dat nu ook al? Dan ben je al aardig voorbereid. Check nog wel even het partnerpensioen.



Leeftijdsafhankelijke premie behouden. Wat is je huidige situatie?

Ik heb nu een middelloon- of eindloonregeling

Deze regelingen zijn helaas niet pensioenakkoord-proof en kunnen dat ook niet worden. In dit geval heb je geen andere keuze dan overstappen naar een beschikbare premiereregeling. Daar hoort standaard een leeftijdsafhankelijke premie bij. Als je eind- of middelloon regeling wordt uitgevoerd door een verzekeraar, dan mag voor bestaande werknemers ook nog een leeftijdsafhankelijke staffel worden ingevoerd. Als je eind- of middelloon regeling wordt uitgevoerd door een pensioenfonds, dan moet voor alle werknemers een leeftijdsafhankelijke staffel worden ingevoerd.

Ik heb nu een beschikbare premiereregeling

Je mag de leeftijdsafhankelijke premie behouden voor werknemers die tot uiterlijk 1 januari 2028 in dienst komen. Voor werknemers die op of na deze datum beginnen geldt de nieuwe pensioenregeling inclusief verplichte leeftijdsafhankelijke premie.



Leeftijdsafhankelijke premie niet behouden

Wil je de leeftijdsafhankelijke premie niet behouden voor huidige werknemers? Dat gaat niet zonder slag of stoot. Het is een grote stap waar veel bij komt kijken. Zo is het bijvoorbeeld wettelijk verplicht om een transitieplan te maken. Daarin neem je minimaal het volgende op:

- De effecten voor verschillende leeftijdscohorten van de overgang naar een leeftijdsonafhankelijke premie.
- Een opzet van de eventuele compensatieregeling. Zie stap 5.

Waarom vraagt de overstap naar leeftijdsonafhankelijke premie om een (complex) transitieplan? Dat is – om voor één keer in jargon te spreken – omdat je de eerbiedigende werking van de pensioenregeling los wilt laten.

Stap 4

Compenseren

Overstappen naar leeftijdsonafhankelijke premie

Ga je van een leeftijdsafhankelijke premie voor alle huidige werknemers naar een leeftijdsonafhankelijke? Dan komt de vraag over compensatie zeker ter tafel! In het transitieplan (hét plan voor de overstap naar een nieuwe regeling) ga je hier verplicht ook op in. Want als je gaat compenseren, hoe financiert je dat? Voor wie geldt het én hoeveel krijgen zij?

Bij het transitieplan hoort ook een implementatieplan van de pensioenuitvoerder. Dit plan moet worden ingediend bij DNB. Op de bijbehorende communicatie kijkt ook de AFM mee. De verplichte inhoud van het implementatieplan staat nu nog niet volledig vast. Pensioenuitvoerders kunnen hierdoor nog geen uitspraken doen over de uitvoerbaarheid van het implementatieplan van werkgevers. Wij raden daarom aan om het eenvoudig te houden en gebruik te maken van het op centraal niveau afgesproken overgangsrecht.

Neem contact op met je adviseur

We verwachten zeker niet dat je alle vragen zelf kunt beantwoorden. Daar zijn de experts voor. Die kunnen je hier absoluut meer over vertellen. Voor nu is het wel goed om er zelf alvast over na te denken.



Stap 5

Implementatie en communicatie

Informeer je werknemers

Alle vorige stappen doorlopen? Gefeliciteerd met je nieuwe pensioenregeling! Dit is het moment om je werknemers te informeren. Dat is en blijft een uitdaging met pensioen. Iets wat voor de meesten een ver-van-mijn-bed-show is. Goed om te onthouden: benoem in ieder geval de individuele gevolgen voor werknemers. Dat kan eenvoudig en snel in een mail of brief.

Aegon Cappital@Work

Wil je werknemers écht actief betrekken bij de nieuwe pensioenregeling? Goed idee! Daar is overigens wel meer voor nodig dan een brief of mail. Met het initiatief [AegonCappital@Work](#) helpen we je. Bijvoorbeeld met een: natuurlijke vlotte presentaties, pubquiz, augmented reality, chocoladerepen en de pensioenbarista. Allemaal met hetzelfde doel: pensioen leuk maken en het pensioenbewustzijn verhogen. Meer weten over AegonCappital@Work? Neem gerust contact op.

Tot slot



Een kans om het anders te doen

Het mag duidelijk zijn: het uitwerken van het pensioenakkoord brengt een aantal flinke uitdagingen met zich mee. Voor werkgevers en voor uitvoerders.

Wij zien het vooral ook als een kans. Een kans om pensioen persoonlijker te maken. Om te zorgen dat de pensioenopbouw beter aansluit de persoonlijke financiële situatie. Daarmee brengen we pensioen echt tot bloei.

We helpen hier graag bij. Voor nu, succes met het oriënteren. Vragen? Aarzel niet en neem contact op. We helpen je graag op weg! Op www.aegoncappital.nl/contact zie je hoe je ons kunt bereiken.



**Wie vooruitdenkt,
is goed voorbereid!**

