



Samen klaar voor de toekomst

In 6 stappen Wtp-proof

Werkgeversversie 2024



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 van kracht werd per 1 juli 2023. Tot waarschijnlijk 1 januari 2028 geldt een transitieperiode. Hierna moeten alle pensioenregelingen zijn aangepast.

Ons belangrijkste advies voor werkgevers? Begin op tijd. Dit stappenplan helpt je op weg! In 6 stappen vertellen we hoe je je pensioenregeling Wtp-proof maakt.

Stap 1

Schakel je adviseur in

Adviseur inschakelen

Het wijzigen van je pensioenregeling is een veelomvattend project dat behoorlijk wat inhoudelijke kennis vraagt. Een goed moment om een adviseur in te schakelen.

Een adviseur helpt je aan een pensioenregeling die bij jouw bedrijf en jouw werknemers past. En houdt rekening met de verschillende aspecten van de nieuwe wet. Een adviseur brengt in kaart welke regeling je nu hebt en hoe deze moet worden omgezet. Premie-inleg, nabestaandenpensioen en fiscale aspecten spelen hierbij een rol.

Stap 2

Betrek werknemers



Ga in gesprek met de OR of PV

Voor je aan de slag gaat met de omzetting van de pensioenregeling, is het belangrijk om in gesprek te gaan met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Maak daarbij duidelijke afspraken.

Tip 1: Stel een procesplan op, waarin je vastlegt wie, wanneer, waarbij betrokken wordt.

Tip 2: Stel een kernteam samen met afgevaardigden namens de ondernemingsraad en de werkgever. Aangevuld met een adviseur. Dit kernteam kan bepalen welke vragen en scenario's verder onderzocht en besproken moeten worden. Dit zorgt voor betrokkenheid in de hele organisatie.

Stap 3

Wensen en plichten



Omdat het moet óf omdat het kan

Pas je de pensioenregeling alleen aan omdat het volgens de nieuwe regels 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 pensioenbudget
- Betere nabestaandendeckking

En dit plichten:

- Behoud van opgebouwde pensioenaanspraken
- Voldoen aan wet- en regelgeving

Stap 4

Keuzes maken

Echt aan de slag

1 januari 2028 is de dag dat de transitie uiterlijk moet zijn afgerond. Vergis je niet: een omzetting kost veel tijd. Sterker nog: Uiterlijk 1 oktober 2027 moet je de gewijzigde afspraken in de vorm van een transitieplan met je pensioenuitvoerder overlegd hebben. Vóór die tijd moeten de wijzigingen en de gevolgen van deze wijzigingen voor het pensioen, afgestemd zijn met de werknemers. Dat kost altijd meer tijd dan verwacht. Houd ook rekening met nieuwe afspraken over partnerpensioen. Kun je wel wat hulp gebruiken? Neem contact op met je adviseur.

Je hebt al een regeling op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie

In de pensioenwereld na 1 januari 2028 is leeftijdsonafhankelijke premie de standaard. De premie is dan voor elke leeftijd een gelijk percentage van de pensioengrondslag. Is dat nu al zo in de pensioenregeling? Dan scheelt dat werk. Toch is het ook belangrijk om op tijd te beginnen met het omzetten van je regeling, want een aantal keuzes moeten nog steeds gemaakt worden en afgestemd met je werknemers. Denk bijvoorbeeld aan keuzes over het nabestaandenpensioen dat verandert door de nieuwe regels en over extra inleg.



Leeftijdsafhankelijke premie behouden. Wat is je huidige situatie?

Ik heb nu een middelloon- of eindloonregeling

Pensioenopbouw via een eindloon- of middelloonregeling is vanaf 1 januari 2028 niet meer toegestaan. Je moet dan overstappen naar een beschikbare premieregeling. Daar hoort standaard een leeftijdsafhankelijke premie bij. Word je eind- of middelloonregeling uitgevoerd door een verzekeraar? Dan mag je voor bestaande werknemers een regeling sluiten op basis van een leeftijdsafhankelijke premie. Dan is de premie ook gebaseerd op een percentage van de pensioengrondslag. Maar dit percentage stijgt naarmate de deelnemers ouder worden. Naast deze regeling moet altijd een regeling gesloten worden met een leeftijdsafhankelijke premie voor nieuwe werknemers.

Ik heb nu een beschikbare premieregeling

Had je een regeling op basis van een leeftijdsafhankelijke premie? Dan mag je deze behouden voor werknemers die al pensioen opbouwen. Daarnaast moet een leeftijdsafhankelijke premie voor nieuwe deelnemers worden ingevoerd.



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. Het is namelijk een ingrijpende wijziging voor de bestaande werknemers. In het transitieplan neem je dan 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.

Stap 5

Compenseren

Compensatie voor overstap 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 ga je hier verplicht ook op in. Want als je gaat compenseren, hoe financiert je dat? Voor wie geldt het én hoeveel krijgen zij?

Stap 6

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: Maak in ieder geval de individuele gevolgen voor werknemers inzichtelijk. Dat kan eenvoudig en snel in een e-mail of brief.

Pensioenactivatie? We helpen je graag!

Wil je werknemers écht actief betrekken bij de nieuwe pensioenregeling? Goed idee! Daar is overigens wel meer voor nodig dan een brief of e-mail. We helpen je hierbij. Bijvoorbeeld met: laagdrempelige presentaties, een pubquiz, augmented reality en de pensioenbarista. Allemaal met hetzelfde doel: pensioen leuk maken en het pensioenbewustzijn verhogen. Meer weten over pensioenactivatie? Neem gerust contact met ons op.

Tot slot



Een kans om het anders te doen

Het mag duidelijk zijn: het omzetten van de pensioenregeling brengt een aantal flinke uitdagingen met zich mee. Voor werkgevers én voor uitvoerders. Begin op tijd en neem ruim de tijd zodat alle verplichte stappen doorlopen kunnen worden vóór de daadwerkelijke wijziging ingaat.

Wij zien het vooral ook als een kans. Een kans om pensioen persoonlijker te maken. Om te zorgen dat de pensioenopbouw beter aansluit bij 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!

Contact

Op www.aegon.nl/cappital/contact-aegon-cappital zie je hoe je Cappital kunt bereiken.



**Wie vooruitdenkt,
is goed voorbereid!**

